

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Le phénomène de migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada

Quels sont les facteurs déterminants de la réussite de
la migration des jeunes travailleurs belges vers le
Canada ?

Auteure : Louise Lemaire
Promoteur : Marc Zune
Lectrice : Emmanuelle Perin
Année académique 2023-2024
Master 120 en sciences du travail

Remerciements

Tout d'abord, je souhaite exprimer ma sincère reconnaissance envers mon promoteur, Monsieur Zune. Son écoute attentive et ses précieux conseils ont joué un rôle crucial dans l'orientation de mon sujet de mémoire. Avec lui, j'ai eu l'opportunité de découvrir et d'approfondir la théorie des capacités, ce qui a enrichi mon travail et lui a donné une nouvelle tournure. Je vous remercie pour votre soutien, votre passion ainsi que pour le temps que vous m'avez accordé.

Je tiens également à remercier sincèrement les participants de mes entretiens. Ma recherche a été grandement améliorée par leurs expériences diversifiées et leurs parcours professionnels variés, ce qui m'a permis d'avoir de nouvelles perspectives précieuses sur mon sujet. Je vous remercie de votre temps et de votre générosité dans le partage de votre savoir.

Par la suite, je souhaite exprimer ma reconnaissance envers ma famille et mes proches. Grâce à leur soutien constant et à leurs encouragements, j'ai pu concrétiser ce projet. Je vous remercie tous pour votre présence et votre appui inébranlable.

Enfin, je tiens à exprimer ma gratitude envers tous ceux qui, par leurs actions et leurs paroles, ont apporté leur contribution à ma réflexion et qui ont réussi à m'inspirer tout au long de cette trajectoire. Chaque échange a été précieux et a contribué au succès de ce projet.

Louise

Table des matières

INTRODUCTION	1
CHAPITRE I : Les capacités en tant que base de la migration	3
Introduction aux concepts des capacités d'Amartya Sen.....	3
Comment les capacités influencent les décisions de migration	4
CHAPITRE II : L'influence de l'Erasmus sur la migration	6
Le programme Erasmus	6
L'impact d'un Erasmus sur les jeunes travailleurs belges	8
Parallèle avec la théorie des capacités de Sen	11
CHAPITRE III : La pénurie de main d'œuvre au Canada	12
Analyse de la pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs canadiens clés.....	12
Les facteurs contribuant à la pénurie de main-d'œuvre.....	15
Parallèle avec la théorie des capacités de Sen	20
CHAPITRE IV : L'influence du permis vacances travail	22
Le permis vacances travail dans la migration des jeunes travailleurs.....	22
Exigences et procédures liées au permis vacances travail	24
Implications pour les candidats belges	26
Autres programmes de mobilité	27
La résidence permanente.....	27
Parallèle avec la théorie des capacités de Sen	29
CHAPITRE V : Les nouvelles attentes des travailleurs et la migration	30
Évolution des attentes des jeunes travailleurs pour leur carrière et leur vie.....	30
Attentes spécifiques des jeunes travailleurs vis-à-vis du Canada	31
Une comparaison avec la Belgique	33
Impact de l'évolution des attentes sur la migration réussie.....	34
Adaptations nécessaires pour les travailleurs migrants	35
Parallèle avec la théorie des capacités de Sen	37
CHAPITRE VI : Les processus de recrutement	38
Stratégies de recrutement utilisées	38
Les réseaux sociaux dans le recrutement.....	39
Programmes de mobilité internationale et d'immigration	40
Incitations et avantages offerts aux candidats belges	41
Processus d'évaluation des compétences	41
Parallèle avec la théorie des capacités de Sen	42
PARTIE EMPIRIQUE	43

Liens avec le cadre théorique	43
Guide d’entretien.....	44
Méthodologie	44
Analyse sous le prisme de la théorie des capacités de Amartya Sen	47
Pour les jeunes travailleurs étant encore au Canada après plus de 6,5ans :.....	47
Présentation des participants	47
Parcours de migration	49
Expériences professionnelles	52
Réalisation des attentes et adaptations	55
Évolution des attentes et perspectives d'avenir	56
Pour les jeunes travailleurs qui sont revenus du Canada après y avoir séjourné	57
Présentation des participants	58
Parcours de migration	59
Expériences professionnelles	64
Réalisation des attentes et adaptations	67
Évolution des attentes et perspectives d'avenir	68
Conclusion de l’analyse	71
<i>CONCLUSION.....</i>	73
<i>LIMITES ET PERSPECTIVES</i>	75
<i>BIBLIOGRAPHIE</i>	76
<i>ANNEXES</i>	113
N°1 : Guide d’entretien	113
N°2 : Retranscriptions des entretiens	119

INTRODUCTION

En débutant mon parcours universitaire à l'Université Catholique de Louvain-la-Neuve, j'avais le projet de réaliser un Erasmus au Canada. Au fil de mes recherches et des discussions partagées avec mon entourage, j'ai découvert un intérêt croissant pour la migration professionnelle vers ce pays. Le sujet m'est apparu comme étant pertinent, notamment au travers des expériences personnelles de mes proches qui ont eu l'occasion de choisir cette voie pour travailler ainsi qu'en raison de mes aspirations futures. L'apport de la théorie des capacités d'Amartya Sen m'a été proposée par mon promoteur. J'ai rapidement été convaincue de sa pertinence quant à mon sujet au vu de mes centres d'intérêt et l'enrichissement considérable que cette théorie pouvait apporter à mon mémoire.

Le phénomène de migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada est de plus en plus significatif. Ce mouvement est généralement issu de la recherche de meilleures opportunités professionnelles, des conditions de vie attrayantes ainsi qu'une meilleure qualité de vie. L'économie dynamique et les politiques d'immigration favorables du Canada, proposent de nouvelles occasions pour l'épanouissement professionnel en tant que jeunes migrants. La compréhension des dynamiques de cette migration est essentielle pour saisir les enjeux socio-économiques actuels et futurs qui en découlent.

A travers ce mémoire, je vise à explorer les déterminants d'une migration réussie des jeunes travailleurs belges vers le Canada. Tout d'abord, je souhaite identifier les motivations principales qui poussent ces jeunes à migrer pour s'installer au Canada en analysant notamment comment les perspectives professionnelles, les conditions de vie et les aspirations personnelles influencent cette décision. Ensuite, ma recherche se penche également sur le rôle des capacités et leur impact sur les choix migratoires, en me concentrant sur comment ces jeunes évaluent leurs possibilités d'action et de développement dans un nouveau contexte professionnel et/ou personnel.

Mon étude examine aussi l'impact des programmes de mobilité internationale tel que l'Erasmus sur les volontés de migration des jeunes travailleurs belges, en examinant comment ces expériences antérieures peuvent influencer leurs choix futurs. Par ailleurs, j'aborde également la création d'opportunités professionnelles attractives pour les migrants au travers de l'impact de la pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs clés de l'économie canadienne. Je prends également le temps d'étudier les exigences et procédures spécifiques du permis vacances-travail pour comprendre quel est son rôle dans la facilitation du processus migratoire.

L'évolution des attentes des jeunes travailleurs concernant leur carrière et leur vie personnelle est aussi un aspect important de cette recherche. Je tente de déterminer comment les nouvelles aspirations influencent leurs choix de migration. Enfin, je mène une analyse sur les processus

de recrutement des entreprises canadiennes. Mon but est de comprendre les dynamiques de l'offre et de la demande du marché canadien et de voir comment celles-ci attirent les jeunes travailleurs belges.

Dans la partie empirique, j'ai mené des entretiens avec des travailleurs belges ayant migré au Canada afin de confronter leurs expériences réelles aux concepts abordés dans ce mémoire. Ces entretiens permettent d'explorer en profondeur les parcours migratoires, les défis rencontrés, les réussites et les adaptations nécessaires dans leur nouvel environnement. J'ai également comparé les expériences de ceux qui sont restés au Canada à long terme avec celles de ceux qui sont revenus en Belgique après leur séjour. Cette approche me permet d'apporter un éclairage concret sur les dynamiques migratoires analysées.

J'ai veillé à organiser mon mémoire en plusieurs chapitres où chacun d'eux aborde un aspect clé de cette migration. Dans le chapitre un, j'introduirai le concept des capacités d'Amartya Sen ainsi que leur influence sur les décisions de migration. Dans le second chapitre, j'examinerai l'impact de l'Erasmus sur les jeunes travailleurs belges et les répercussions sur leurs idées migratoires. Dans le troisième chapitre, j'analyserai la pénurie de main-d'œuvre au Canada et son impact sur la décision de migration des jeunes belges. Dans le chapitre quatre, j'explorerai le rôle et les implications du permis vacances-travail. Dans le chapitre cinq, je parlerai de l'évolution des attentes des jeunes travailleurs et l'impact que celles-ci peuvent avoir sur la migration. Et pour finir, dans le dernier chapitre, j'analyserai les processus de recrutement au Canada.

Cette structure couvre de manière exhaustive et cohérente les divers aspects de la migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada, en alignant les objectifs de l'étude aux expériences et aux attentes exprimées dans ma grille d'entretien.

CHAPITRE I : Les capacités en tant que base de la migration

Introduction aux concepts des capacités d'Amartya Sen

Amartya Sen est un économiste et philosophe indien qui a développé le concept des capacités à la fin des années 1980 (Le Morellec, 2014). L'objectif de cette approche est d'évaluer et d'améliorer le bien-être et la liberté des personnes, non seulement en se basant sur les ressources disponibles, mais également en leur permettant d'utiliser ces ressources pour accomplir des actions qu'elles apprécient (Requier-Desjardins, 2021 ; Monnet, 2007). Ce cadre conceptuel offre une alternative aux approches classiques de l'économie, telles que l'utilitarisme et le ressourcisme (Le Morellec, 2014).

Selon Jeremy Bentham, l'utilitarisme met l'accent sur la maximisation de l'utilité ou du bonheur collectif. On critique fréquemment cette approche pour son ignorance des disparités individuelles et pour l'idée que deux individus qui parviennent au même résultat ont le même bien-être, peu importe leurs circonstances ou leurs réelles capacités à atteindre ce résultat (Le Morellec, 2014). Par ailleurs, le ressourcisme, inspiré des intellectuels tels que John Rawls et Ronald Dworkin, met l'accent sur la répartition juste des ressources matérielles. Sen critique cette approche car il met en évidence que l'égalité des ressources ne garantit pas forcément l'égalité des capacités à convertir ces ressources en fonctionnements valorisés (Le Morellec, 2014 ; Monnet, 2007).

Au cœur de l'approche par les capacités se trouvent deux concepts centraux : les capacités et les fonctionnements. D'une part, les capacités sont les diverses combinaisons de fonctionnements qu'une personne peut atteindre. D'autre part, les fonctionnements sont les réalisations concrètes ou les états d'être d'une personne, comme être bien nourri, en bonne santé, ou éduqué. L'approche par les capacités se concentre donc sur les libertés réelles des individus de choisir entre différents fonctionnements (Le Morellec, 2014 ; Requier-Desjardins, 2021 ; Monnet, 2007). Sen illustre cette distinction en comparant une personne qui jeûne volontairement à une personne qui souffre de famine. Les deux ne mangent pas mais la différence est que la première le fait par choix. Cela démontre une capacité plus riche par rapport à l'autre qui n'a pas cette option (Le Morellec, 2014 ; Monnet, 2007).

Il existe différents facteurs de conversion qui influencent les capacités. Ils peuvent être personnels, sociaux ou environnementaux. Ces éléments influencent la capacité d'une personne à convertir des ressources en activités valorisées. Par exemple, une même quantité de nourriture peut entraîner des niveaux de nutrition variés en fonction de la santé individuelle et des connaissances en nutrition (Le Morellec, 2014 ; Monnet, 2007).

Sen fait également la distinction entre liberté positive et liberté négative, deux concepts qu'il a empruntés à Isaiah Berlin. La liberté positive se réfère aux capacités réelles des individus, c'est-

à-dire, leurs véritables possibilités de décider et d'agir. La liberté négative, quant à elle, désigne l'absence de contraintes externes. L'approche basée sur les capacités met l'accent sur la liberté positive, en garantissant que les personnes ont non seulement l'absence de contraintes mais également des moyens concrets pour atteindre leurs objectifs (Le Morellec, 2014 ; Monnet, 2007).

L'approche basée sur les capacités a des répercussions importantes sur la politique publique et le développement des individus. Elle suggère d'évaluer le développement en utilisant des indicateurs économiques tels que le PIB ainsi qu'en utilisant des indicateurs de développement humain prenant en compte les compétences des individus. Cette vision incite à élaborer des politiques qui augmentent les véritables opportunités et libertés des individus, en prenant en compte leurs contextes et les obstacles spécifiques qu'ils peuvent rencontrer (Le Morellec, 2014 ; Monnet, 2007).

Pour résumer, la méthode basée sur les capacités d'Amartya Sen propose une perspective enrichissante et humaniste du développement, axée sur la véritable liberté des individus à mener la vie qu'ils valorisent. Elle remet en cause les méthodes classiques de l'économie en mettant en évidence l'importance des possibilités et des ressources réelles accessibles pour chaque individu.

Comment les capacités influencent les décisions de migration

La méthode basée sur les capacités d'Amartya Sen propose un cadre pertinent pour appréhender les choix de migration. Les capacités ont un impact significatif sur les décisions migratoires. Elles constituent de réelles possibilités pour les individus de faire des choix et de réaliser différentes formes d'« être » et de fonctionnement (Lüthi, 2013).

Lorsqu'ils envisagent de déménager dans une autre région ou un autre pays, les gens évaluent souvent leurs perspectives de vie actuelles par rapport aux opportunités potentielles qui les attendent ailleurs. Cette évaluation englobe non seulement des résultats tangibles comme la stabilité financière et les conditions matérielles mais aussi les libertés et les obstacles qui façonnent l'éventail de choix qui s'offrent à eux (Pitoski, Lampoltshammer & Parycek, 2021). Un jeune travailleur belge, envisageant de déménager au Canada, tiendra compte non seulement du potentiel de croissance économique mais également de la disponibilité des soins de santé, des options éducatives et de l'étendue des libertés sociales et politiques qui l'attendent (Lüthi, 2013).

Différents facteurs de conversion personnels, sociaux et environnementaux influencent les capacités d'une personne à convertir des ressources en fonctionnements valorisés (Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique., n.d.). Ainsi, dans le contexte migratoire, les individus évalueront comment les ressources disponibles dans le pays de destination (comme l'emploi, l'éducation et les soins de santé) peuvent être transformées en véritables possibilités de mener la vie qu'ils désirent. Par exemple, deux individus peuvent

ressentir des conséquences différentes pour la même offre d'emploi en fonction de leur état de santé, de leurs compétences linguistiques et de leur réseau social (Lüthi, 2013 ; Black, Bellagamba, Botta, Ceesay, Cissokho, Engeler, Lenoël, Oelgemöller, Riccio, Sakho, Somparé, Vitturini & Zingari, 2022).

Souvent, les personnes cherchent à migrer afin d'améliorer leurs compétences et celles de leur famille. L'accès à un meilleur système éducatif, à des services de santé de qualité, à des possibilités d'emploi plus étendues, ainsi qu'à un environnement social et politique plus favorable à leur épanouissement personnel font parties des éléments motivationnels (Lüthi, 2013 ; Pitoski, Lampoltshammer & Parycek, 2021 ; Soto Nishimura & Czaika, 2024). Par exemple, le Canada pourrait attirer un jeune travailleur belge non seulement pour des raisons économiques, mais également pour les possibilités d'éducation pour ses enfants et la qualité de vie globale (Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique., n.d. ; Pitoski, Lampoltshammer & Parycek, 2021).

L'approche basée sur les capacités souligne que les personnes ne migrent pas seulement pour des raisons économiques. En effet, elles aspirent aussi à étendre leurs options et leur liberté de mener la vie qu'ils désirent. Par exemple, un pays qui garantit une plus grande liberté d'expression et une meilleure protection des droits individuels peut attirer certains individus, même si cela nécessite des sacrifices économiques à court terme (Lüthi, 2013 ; Black, Bellagamba, Botta, Ceesay, Cissokho, Engeler, Lenoël, Oelgemöller, Riccio, Sakho, Somparé, Vitturini & Zingari, 2022). De la même manière, les migrants ont la possibilité de chercher des milieux où leurs compétences personnelles sont davantage reconnues et valorisées, ce qui leur permet de réaliser pleinement leur potentiel (Lüthi, 2013 ; Pitoski, Lampoltshammer & Parycek, 2021).

En comprenant l'impact des capacités sur les choix de migration, il est possible de développer des politiques migratoires plus éclairées et inclusives. Il est important que celles-ci favorisent non seulement l'accès aux ressources matérielles mais également qu'elles établissent des conditions favorables aux migrants pour qu'ils puissent transformer ces ressources en véritables opportunités de vie. Cela comprend la reconnaissance des compétences étrangères, le soutien linguistique et l'accès aux réseaux sociaux et professionnels (Black, Bellagamba, Botta, Ceesay, Cissokho, Engeler, Lenoël, Oelgemöller, Riccio, Sakho, Somparé, Vitturini & Zingari, 2022).

Pour récapituler, les capacités ont un rôle essentiel dans les choix de migration en guidant les individus vers les environnements qui offrent les meilleures possibilités de développement personnel et d'épanouissement. Dans l'analyse des choix migratoires, l'incorporation de cette dimension permet de mieux appréhender les motivations des migrants et de concevoir des politiques qui répondent à leurs besoins concrets.

CHAPITRE II : L'influence de l'Erasmus sur la migration

Le programme Erasmus, initié en 1987, a transformé la mobilité étudiante en Europe. Ce programme a non seulement favorisé l'intégration européenne en offrant aux étudiants la possibilité de poursuivre une partie de leurs études dans d'autres pays européens. Mais il a aussi facilité le développement personnel et professionnel des participants. Dans le cadre de ce mémoire, qui examine les éléments clés de la réussite de la migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada en se basant sur la théorie des capacités d'Amartya Sen, il me semble essentiel d'examiner comment le programme Erasmus influence les trajectoires migratoires et professionnelles.

L'approche par les capacités de Sen met l'accent sur les libertés réelles des individus à choisir et mener la vie qu'ils valorisent. Cette perspective est particulièrement pertinente pour appréhender les choix de migration, car elle permet de prendre en compte non seulement les ressources économiques, mais également les possibilités d'épanouissement personnel, social et professionnel offertes par des programmes comme Erasmus. En facilitant la mobilité étudiante, il enrichit les capacités des jeunes en proposant des expériences interculturelles, des compétences linguistiques et des réseaux professionnels qui peuvent jouer un rôle dans leur future migration, notamment vers des destinations comme le Canada.

Ce chapitre se penche d'abord sur l'histoire et les objectifs du programme Erasmus, puis il examine son impact spécifique sur les jeunes travailleurs belges. Analyser les bénéfices et les défis associés à la participation au programme permettrait de mieux comprendre comment celui-ci contribue à la préparation des jeunes Belges pour une migration réussie, en particulier vers le Canada et comment il influence leurs décisions de migration à travers la théorie des capacités.

Le programme Erasmus

Le programme Erasmus est un projet d'action communautaire qui a pour objectif de promouvoir et de faciliter la mobilité des étudiants à travers les pays membres de l'Union européenne. Ce programme permet aux étudiants d'effectuer une partie de leurs études dans une autre université européenne avec la reconnaissance des crédits obtenus à l'étranger dans leur établissement d'origine (Mercenier, 2018). Son objectif principal est de renforcer la coopération dans le domaine de l'enseignement et de favoriser l'intégration européenne par la mobilité des étudiants.

L'année 1987 marque la création officielle du programme Erasmus (European action scheme for the mobility of university students). Celle-ci est également le résultat d'un long processus préalable. Dès 1971, une première concertation intergouvernementale a eu lieu sous l'égide du ministre français de l'éducation de l'époque, Olivier Guichard. En 1972, la Commission européenne établit un portefeuille des affaires industrielles incluant un groupe dédié à

l'enseignement et à l'éducation. En février 1976, une résolution fondatrice est publiée. Elle constituera le socle des programmes européens de mobilité à venir. Les premières grandes initiatives comme Eurydice et les programmes communs d'études (périodes d'études reconnues au sein d'autres universités européennes) voient le jour. En 1985, la Commission Delors propose des programmes spécifiques pour l'éducation, ce qui a mené finalement à la création du programme Erasmus en 1987, après des débats intenses sur sa base légale et son financement. Le manque de fondement juridique pour les actions communautaires en matière d'éducation est compensé par des résolutions et des décisions, comme l'arrêt Gravier de 1985, qui a établi le lien entre l'enseignement supérieur et la formation professionnelle (Mercenier, 2018). Ce dernier pose les bases juridiques pour que les étudiants puissent bénéficier des mêmes droits que les travailleurs en matière de mobilité à des fins éducatives. En somme, il a permis de supprimer les barrières financières et administratives pour les étudiants désireux de suivre une formation dans un autre État membre (European Union, 1985).

Depuis sa création, le programme Erasmus a connu plusieurs évolutions importantes. En 1995, il a été intégré dans le programme SOCRATES qui regroupe diverses initiatives en matière d'éducation. Il a été renommé Erasmus+ en 2014 et couvre non seulement l'enseignement supérieur mais aussi d'autres domaines tels que la formation professionnelle, l'éducation des adultes et la jeunesse. Grâce à cette intégration, les possibilités de mobilité ont été étendues à un plus grand nombre de participants et à une plus grande diversité d'organisations (Commission européenne, 2023).

Le programme Erasmus+ a rencontré une expansion significative. Il est passé de 11 à 33 pays européens et couvre des destinations à travers le monde. Entre 1987 et 2020, le programme a touché plus de 12 millions de citoyens européens, ce qui prouve son impact considérable (Poinot, Coudret-Laut & Vuillier-Cools, 2022). La particularité d'Erasmus+ réside dans son engagement envers l'inclusion sociale, en proposant des bourses renforcées aux jeunes en situation de difficulté, ce qui accroît l'accès à l'éducation (Commission européenne, 2023). Le programme prépare les étudiants à évoluer dans des milieux multiculturels, leur permettant de développer des compétences indispensables pour leur avenir professionnel et social (Commission européenne, 2023 ; Ballatore M. & Blöss T., 2010). Bien que sa sélectivité repose sur les résultats scolaires, ce qui peut parfois accentuer l'élitisme, Erasmus offre des opportunités de réseautage personnel et professionnel précieux pour les participants. Ces connexions simplifient leur intégration dans de nouveaux milieux de travail et augmentent leurs opportunités d'emploi à long terme (Ballatore M. & Blöss T., 2010).

Les partenariats de coopération sont un pilier essentiel du programme Erasmus+. Grâce à ces partenariats, les établissements, les associations et les autres organisations peuvent travailler ensemble sur des projets communs, ce qui permet la création de nouveaux programmes et l'échange de pratiques éducatives et culturelles. Ces partenariats consolident les liens de coopération entre les établissements scolaires et augmentent les possibilités de mobilité pour un plus grand nombre de jeunes Européens (Poinot, Coudret-Laut & Vuillier-Cools, 2022).

L'impact d'un Erasmus sur les jeunes travailleurs belges

Le programme Erasmus, depuis sa création, a favorisé la mobilité académique et professionnelle des jeunes à travers l'Europe, notamment en Belgique, avec des effets significatifs sur la migration et les parcours professionnels (Commission européenne, 2014). Grâce au programme Erasmus, les jeunes Belges peuvent se déplacer à l'étranger pour étudier et faire des stages. Selon les données statistiques, on constate une augmentation significative de la participation des jeunes Belges au programme Erasmus ces dernières années, ce qui témoigne d'une culture d'ouverture et d'exploration (Gérard & Voin, 2013). Après une diminution causée par la pandémie de Covid-19, la participation aux projets de mobilité au sein de l'Union européenne a considérablement augmenté en 2022 (Commission européenne, 2022). D'après un rapport de la Commission européenne (2014), chaque année, environ dix pourcents des étudiants participent à des programmes de mobilité internationale. Ce nombre témoigne de l'accroissement de l'implication des jeunes dans l'exploration d'opportunités à l'étranger. Les fiches statistiques et rapports annuels d'Erasmus+ démontrent également cette tendance. En 2022, Erasmus+ avait un budget total de 4 milliards d'euros impliquant environ 1,2 million de participants dans des activités de mobilité (European Commission, 2023).

Afin de promouvoir la participation au programme Erasmus, le gouvernement belge a instauré diverses mesures. Par exemple, des aides financières sont proposées pour soutenir les dépenses liées à la mobilité et des collaborations ont été établies avec des institutions étrangères afin de faciliter l'intégration des étudiants belges à l'étranger (Aide-Sociale.be, 2023). L'accélération des procédures administratives, inspirée par de mesures comme la directive sur le permis unique (directive de l'Union européenne qui vise à simplifier les procédures pour les ressortissants de pays non membres de l'UE qui souhaitent travailler dans un État membre) (Union européenne, 2011), facilite aussi l'accès à des expériences professionnelles à l'étranger. Grâce à cette simplification, les jeunes peuvent se focaliser sur leur évolution professionnelle sans être freinés par des procédures administratives complexes (Conseil de l'Union européenne, 2023 ; Achard & Pleyers, 2022).

Grâce au programme Erasmus, les jeunes acquièrent des compétences linguistiques, interculturelles et professionnelles essentielles qui augmentent leur compétitivité sur le marché du travail international (Carrabs & Robert, 2016). Parmi ces compétences, on retrouve la capacité à s'adapter à de nouveaux environnements, la résolution de problèmes, le travail en équipe multiculturelle, la tolérance, la confiance en soi, l'autonomie et l'aptitude à résoudre des problèmes (Achard & Pleyers, 2022 ; Carrabs & Robert, 2016 ; Siep, 2022 ; Bourdet, 2006). Selon une étude réalisée par l'International Journal of Environmental Research and Public Health, la plupart des participants au programme Erasmus ont constaté une amélioration notable de leurs compétences linguistiques et de leur capacité d'adaptation culturelle, ce qui a eu un effet bénéfique sur leurs opportunités professionnelles (Żebryk, Przymuszała, Nowak, Cerbin-Koczorowska, Marciniak & Cameron, 2021 ; Nelson W. & Luetz J.M., 2021). Par exemple, une diplômée en Sciences Biomédicales de l'UCLouvain a exprimé que son stage Erasmus à

l'Universidade do Minho au Portugal lui a permis de renforcer ses compétences professionnelles et de s'adapter à un nouvel environnement de travail. Cette expérience lui a apporté une valeur ajoutée dans sa carrière, en lui offrant des opportunités uniques d'apprentissage et d'intégration dans un réseau professionnel international, ce qui a également eu un impact positif sur ses perspectives d'emploi futures (Carlier, 2024). Ce genre de témoignage met en évidence l'influence profonde et personnelle du programme sur les trajectoires professionnelles des jeunes Belges. Les employeurs accordent une grande importance à ces compétences, ce qui accroît l'employabilité des jeunes travailleurs (Siep, 2022). En Belgique, cela entraîne une intégration plus rapide et plus efficace sur le marché du travail, à la fois au niveau national et international (Gérard & Voin, 2013). En effet, la Commission européenne estime que les diplômés ayant une expérience internationale ont deux fois moins de chances d'être chômeurs de longue durée que ceux qui n'ont pas fait leurs études à l'étranger. De fait, le taux de chômage de ces jeunes est inférieur de vingt-trois pourcents, cinq ans après l'obtention de leur diplôme (Commission européenne, 2014). Les stages à l'étranger présentent également des opportunités professionnelles bénéfiques. Une entreprise d'accueil offre un poste à plus d'un stagiaire Erasmus sur trois, ce qui leur donne un esprit d'entreprise plus développé que ceux qui restent dans leur pays d'origine. Selon la Commission européenne (2014) et Siep (2022), ces occasions offrent aux jeunes la possibilité de développer une résilience et une adaptabilité indispensables sur le marché du travail mondialisé. Ils sont un sur dix à avoir créé leur propre entreprise et trois sur quatre à envisager de le faire. De plus, soixante-quatre pourcents des employeurs attribuent davantage de responsabilités professionnelles aux employés ayant une expérience internationale (Commission européenne, 2014).

De plus, cette expérience enrichissante a un impact sur leurs décisions professionnelles et leur future évolution professionnelle (Gérard & Voin, 2013). Les jeunes participant à un Erasmus sont généralement plus enclins à envisager des possibilités de travail à l'étranger, ce qui contribue à la migration intra-européenne. Selon la Commission européenne (2014), la participation à Erasmus accroît de quarante-deux pourcents les chances d'obtenir un emploi international (Achard & Pleyers, 2022). Les aspirations à la migration sont influencées par le programme qui offre des expériences internationales qui renforcent la disposition à la mobilité géographique et professionnelle des participants. Souvent, les étudiants qui adhèrent à Erasmus ont déjà l'intention de faire des carrières internationales avant même de débiter le programme. Cependant, l'expérience Erasmus intensifie ces aspirations en exposant les étudiants à de nouveaux environnements culturels et linguistiques, augmentant ainsi leur confiance en leur capacité à vivre et à travailler à l'étranger (Gerhards, Hans & Carlson, 2013).

Les politiques de migration de l'UE et de la Belgique ont également été influencées par le succès du programme Erasmus. Les politiques d'accueil et les accords de réadmission jouent un rôle crucial dans l'équilibre des bénéfices pour les pays d'origine et les pays d'accueil (Bouza Garcia & Rousselin, n.d. ; Dia, 2005). Les talents étrangers sont considérés comme des atouts précieux, ce qui a entraîné des initiatives visant à attirer et à fidéliser les jeunes professionnels bien formés et expérimentés. Selon le Conseil de l'Union européenne, les initiatives comme la directive sur

le permis unique et la directive "carte bleue" visent à attirer et retenir les travailleurs hautement qualifiés dans l'UE en simplifiant les procédures d'entrée et de séjour ainsi qu'en offrant des possibilités de regroupement familial (Conseil de l'Union européenne, 2021 & 2023).

La mobilité Erasmus a également un impact économique significatif. Les étudiants qui dépensent à l'étranger contribuent positivement à l'économie du pays où ils se rendent. Tandis que les compétences et expériences qu'ils rapportent bénéficient à l'économie de leur pays à leur retour. Les employeurs bénéficient de travailleurs mieux formés et plus adaptables, ce qui renforce la compétitivité des entreprises locales (Carrabs & Robert, 2016). Une étude qui détaille l'impact économique d'Erasmus+ montre que les dépenses des participants à l'étranger stimulent les économies locales. Par exemple, en 2014, les participants à Erasmus+ en Autriche ont dépensé environ trente-sept virgule un millions d'euros ce qui contribue de manière significative à l'économie locale (Commission européenne, 2018).

Par ailleurs, on constate que l'impact social et culturel du programme Erasmus est très important. En encourageant les échanges interculturels, l'Erasmus+ joue un rôle essentiel dans la création d'une identité européenne partagée et dans la promotion de valeurs comme l'inclusion et la diversité. Depuis sa création, ce programme a permis à des millions de jeunes de partir à l'étranger pour leurs études, des stages, des volontariats et des formations professionnelles. Ces expériences enrichissent les participants, les rendant plus ouverts et adaptables et leur permettent de devenir des ambassadeurs de leur culture à l'étranger. Ils apportent de nouvelles perspectives et compétences qui bénéficient à la société de leur pays d'origine (Terrier, 2009 ; Inconnu, 2021).

Toutefois, le programme Erasmus pose également des difficultés aux jeunes Belges. Un obstacle majeur à la participation aux programmes de mobilité est le manque de publicité et d'information sur les opportunités disponibles. Il est essentiel de varier les programmes de mobilité afin de satisfaire les besoins et les envies de chaque jeune, incluant les voyages en groupe ou dans des pays francophones afin de diminuer les appréhensions. Il est possible que les parents aient du mal à laisser partir leurs enfants, en particulier lorsqu'ils sont jeunes. Selon Achard et Pleyers (2022), les maisons de jeunes ont un rôle essentiel en apaisant les parents et en incitant à la participation des jeunes. De plus, l'adaptation peut parfois être compliquée en raison des obstacles linguistiques et des différences culturelles. En outre, certaines personnes témoignent de problèmes pour faire reconnaître leurs qualifications obtenues à l'étranger à leur retour en Belgique (Achard & Pleyers, 2022). Un autre défi majeur rencontré par ces jeunes est de surmonter les obstacles financiers et administratifs. Selon des études, les jeunes qui choisissent de participer à des programmes tels que Tremplin langue doivent souvent se trouver eux-mêmes un logement et bénéficient d'une indemnité fixe, ce qui peut être insuffisant dans des pays à haut niveau de vie tels que l'Angleterre (Carrabs & Robert, 2016). Il est essentiel de mettre en place des politiques de soutien renforcées afin d'aider les étudiants à relever ces défis.

Parallèle avec la théorie des capacités de Sen

En facilitant la mobilité académique et professionnelle des jeunes à travers l'Europe, le programme Erasmus joue un rôle dans l'élargissement des capacités des participants. Grâce à son dispositif de stage et d'études à l'étranger, il contribue à l'enrichissement de leurs compétences, à l'amélioration de leur employabilité et à l'augmentation de leurs horizons culturels et professionnels.

L'un des aspects centraux de la théorie de Sen est l'importance de l'éducation pour l'accroissement des capacités. Le programme Erasmus permet aux étudiants d'acquérir des compétences linguistiques, interculturelles et professionnelles, ce qui augmente leur capacité à s'adapter à de nouveaux environnements et à résoudre des problèmes complexes. Ces compétences sont directement liées à l'amélioration des "fonctionnements" (ce que les individus parviennent à réaliser) des participants en augmentant leur liberté réelle de choisir différents parcours professionnels et personnels.

Le programme garantit la reconnaissance des crédits obtenus à l'étranger, ce qui assure aux étudiants de ne subir aucune perte académique en participant. Cette reconnaissance facilite leur réintégration dans leur cursus d'origine et assure une continuité éducative. En assurant cette reconnaissance, Erasmus augmente les opportunités des jeunes de mener des études variées et enrichissantes.

Erasmus+ met l'accent sur l'inclusion sociale en offrant des bourses aux jeunes en situation de difficulté. Cette approche vise à réduire les inégalités d'accès à l'éducation internationale, permettant à un plus grand nombre de jeunes de bénéficier des opportunités offertes par Erasmus. En accord avec la théorie des capacités, cette inclusion sociale est essentielle pour garantir que tous les individus (indépendamment de leur origine socio-économique) ont la possibilité de développer leurs compétences et de participer à la vie économique et sociale.

La possibilité de créer des réseaux professionnels et personnels internationaux est une autre capacité importante que le programme Erasmus offre aux jeunes Belges. Sen met en avant l'importance des relations sociales et des réseaux comme facteurs contribuant à l'expansion des capacités puisqu'ils offrent du soutien, des informations et des opportunités.

Le programme Erasmus a également un impact économique et culturel. Les compétences et expériences acquises à l'étranger renforcent la compétitivité des jeunes sur le marché du travail tant au niveau national qu'international. Sur le plan culturel, Erasmus favorise une meilleure compréhension interculturelle et le développement d'une identité européenne partagée. Selon Sen, ces dimensions culturelles et sociales sont également cruciales pour l'épanouissement des capacités des individus car elles enrichissent leur vie et leurs possibilités d'action.

CHAPITRE III : La pénurie de main d'œuvre au Canada

L'analyse de la pénurie de main-d'œuvre au Canada est une étape importante pour comprendre les dynamiques migratoires des jeunes travailleurs belges vers ce pays. Après avoir exploré la théorie des capacités d'Amartya Sen pour comprendre les bases conceptuelles de la migration et examiné l'impact du programme Erasmus sur la mobilité et les compétences des jeunes, il est maintenant temps d'examiner comment la demande de main-d'œuvre au Canada influence les décisions migratoires.

Analyse de la pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs canadiens clés

Le manque de main-d'œuvre constitue un enjeu majeur au Canada. Il affecte différents secteurs économiques et toutes les régions du pays. Cette situation, aggravée par la pandémie de COVID-19, a des répercussions majeures sur la croissance économique, la productivité et la compétitivité globale du Canada à l'échelle mondiale (Institut du Québec, 2021; Fields, Uppal & LaRochelle-Côté, 2017). Le vieillissement de la population, l'éducation et les aspects familiaux, la pandémie, les obstacles structurels et réglementaires, le développement du numérique et de l'automatisation, l'immigration, le manque de formation continue, la flexibilité, les conditions de travail et les aspects salariaux et financiers sont autant de facteurs qui contribuent à cette pénurie.

Afin de mieux comprendre les défis liés à la pénurie de main-d'œuvre, il est essentiel de réaliser une analyse sectorielle. Plusieurs domaines sont impactés de différentes manières avec des exigences particulières en matière de compétences et de main-d'œuvre. Par exemple, les secteurs de la santé, de l'éducation, de l'hôtellerie-restauration et des technologies de l'information connaissent des pénuries particulièrement sévères (Lasorsa, 2023). L'analyse sectorielle permettrait donc de cibler les interventions et les politiques de manière plus précise, en tenant compte des particularités de chaque secteur et en développant des solutions adaptées. Il est primordial d'adopter cette approche afin de garantir la compétitivité et la résilience de l'économie canadienne face à cette pénurie persistante (Institut du Québec, 2021; Faulkner, 2015).

Le manque de personnel médical qualifié (infirmières, médecins et techniciens) affecte grandement la qualité des soins et les délais de traitement pour les patients. Selon les données de l'Institut du Québec (2021), le nombre de postes vacants dans le secteur de la santé a considérablement augmenté, atteignant 194 145 au deuxième trimestre de 2021, avec une forte croissance parmi les professionnels en soins infirmiers et les médecins. La pandémie de COVID-19 a amplifié la situation en augmentant la charge de travail des professionnels de la santé et en poussant certains à quitter leur profession en raison du stress et de l'épuisement. En parallèle, les restructurations d'entreprises ont accentué les défis du marché du travail, rendant difficile le recrutement de nouveaux travailleurs qualifiés pour combler ces postes vacants. Les

employeurs peinent à attirer des candidats, ce qui aggrave la pénurie existante et impacte la qualité des soins offerts aux patients (Institut du Québec, 2021 ; Jalette & Rouleau, 2014). Les politiques visant à offrir des horaires de travail flexibles et à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle sont essentielles pour attirer une main-d'œuvre plus diversifiée et engagée (Morissette, 2022). La valorisation du travail des soignants est également importante pour rendre le secteur plus attirant (Institut du Québec, 2021). Il y a donc de nombreux effets liés à cette pénurie, notamment le fait que le temps d'attente pour les patients a considérablement augmenté, affectant la qualité des soins avec des conséquences graves pour la santé publique. Par exemple, des délais prolongés pour les interventions chirurgicales non urgentes peuvent entraîner des complications supplémentaires pour les patients, ce qui augmentent les coûts de santé à long terme (Institut du Québec, 2021; Lasorsa, 2023).

On constate également un manque de personnel qualifié ou non dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration au Canada (Institut du Québec, 2021). Plusieurs raisons peuvent expliquer cette situation. Tout d'abord, les conditions de travail (souvent difficiles), les horaires irréguliers et les salaires relativement bas rendent ces emplois moins attractifs (Restoteam, 2024). Ensuite, cette pénurie est accentuée par la forte concurrence pour les travailleurs dans d'autres domaines tels que le commerce de détail et la logistique, où les conditions de travail sont considérées comme étant plus avantageuses (Statistique Canada, 2022). La crise sanitaire a également eu un impact. De nombreux travailleurs ont quitté ce secteur pour chercher un emploi dans d'autres secteurs perçus comme « plus stables » et offrant de meilleures conditions de travail. Cette réallocation sectorielle a laissé de nombreux employeurs en difficulté pour recruter du personnel à la réouverture des établissements (Bundale, 2021). Les employeurs au Canada, confrontés à une pénurie de main-d'œuvre au début de 2022, ont prévu diverses stratégies pour gérer cette situation. Celles-ci incluent l'augmentation des salaires et des avantages sociaux, l'offre de modalités de travail flexibles comme le télétravail et l'amélioration du capital humain par le biais de formations et de programmes de développement des compétences. Cependant, ces mesures ne suffisent pas toujours à combler les postes vacants, surtout dans les secteurs où le télétravail n'est pas envisageable comme la restauration et le commerce de détail (Morissette, 2022).

Le secteur de la construction n'est également pas épargné. On constate un manque de travailleurs qualifiés comme les électriciens, les plombiers et les charpentiers. La demande de ces professionnels augmente en raison de la croissance démographique (particulièrement dans les grandes villes) et des projets d'infrastructure ambitieux (notamment le projet de réseau express métropolitain (REM)) (Caisse de dépôt et placement du Québec, 2022 - Statistique Canada, 2023). Par exemple, l'Institut du Québec (2021) souligne que les restrictions imposées dans ce secteur compliquent la mobilité professionnelle, limitant la capacité des employeurs à répondre rapidement aux besoins du marché (Institut du Québec, 2021). Les exigences de certification pour certaines professions retardent l'accès des travailleurs qualifiés au marché (Finlayson & Globberman, 2023.). Les initiatives visant à attirer et former de nouveaux travailleurs sont cruciales pour surmonter ces défis et soutenir la croissance économique du

pays (Department of Finance Canada, 2024 - Immigration, Refugees and Citizenship Canada, 2022).

En ce qui concerne le secteur de la technologie de l'information (TI), il connaît une forte demande pour les compétences technologiques avancées comme les développeurs, les spécialistes en cybersécurité et les experts en intelligence artificielle. Cette demande est due au virage numérique et à l'automatisation qui transforment de nombreux aspects des entreprises et des services publics (Employment and Social Development Canada, 2023). Selon les prédictions du Système de projection des professions au Canada (SPPC), les professions dans les TI, qui sont incluses dans les professions liées aux sciences naturelles et appliquées, continueront de connaître des pénuries de main-d'œuvre jusqu'en 2031 (Gouvernement du Canada, 2023). La rapidité des progrès technologiques accentue cette situation et demande une mise à jour permanente des compétences des employés. Le soutien aux frais de scolarité, les programmes de formation coopérative et les microcertifications sont devenus des outils essentiels pour augmenter le capital humain disponible (Morissette, 2022). La transformation numérique des entreprises nécessite de l'expérience en développement de logiciels, en gestion de données et en cybersécurité. Ce sont des domaines dans lesquels l'offre de travailleurs qualifiés ne répond pas encore à la demande (McDermott K., 2024). De plus, la pandémie de COVID-19 a accéléré l'adoption du télétravail et des services numériques, mettant encore plus de pression sur le besoin de compétences en TI (UNCTAD, 2021- University of Pennsylvania, 2020). Certaines tâches autrefois effectuées par des humains sont désormais automatisées, nécessitant des travailleurs capables de gérer et de maintenir ces nouvelles technologies. Cela crée une demande en compétences de maintenance et de supervision des systèmes automatisés, qui sont des compétences que beaucoup de travailleurs actuels n'ont pas encore acquises (Frank, Yang & Frenette, 2021). En ce qui concerne la concurrence internationale pour attirer des professionnels qualifiés dans ce domaine, le Canada doit rivaliser avec d'autres pays, ce qui complique davantage la situation (Lasorsa, 2023).

Le secteur manufacturier fait également partie des domaines touchés par la pénurie de main d'œuvre qualifiée, en particulier pour les métiers de machinistes, de soudeurs et d'opérateurs de machines. Tout d'abord, le vieillissement de la population a réduit le nombre de travailleurs disponibles. De plus, les programmes de formation professionnelle ne parviennent pas à produire suffisamment de nouveaux travailleurs pour combler ce déficit (OECD, 2023- Richardson & Powell, 2021- Ross, 2022). Les avancées technologiques, telles que la robotique et l'intelligence artificielle, nécessitent de nouvelles compétences techniques que le marché du travail actuel peine à fournir (Statistique Canada, 2023). Souvent considérés comme moins prestigieux ou moins désirables, ces emplois éprouvent des difficultés à attirer de nouveaux talents, surtout parmi les jeunes. Cette image négative est accentuée par la méconnaissance des opportunités de carrière et des conditions de travail modernes dans ce secteur (Randstad, 2020). Pour changer les perceptions, il faudrait inclure des campagnes de sensibilisation, des partenariats avec des écoles et des programmes d'apprentissage pour démontrer les opportunités de croissance et de développement professionnel (Gomes S., 2022).

Le secteur agricole canadien dépend fortement des travailleurs étrangers temporaires pour répondre à ses besoins en main-d'œuvre saisonnière. Le manque de travailleurs locaux prêts à s'engager dans des emplois très physiques et souvent peu rémunérés accentue cette dépendance. Les programmes de travailleurs étrangers temporaires (TET) permettent aux agriculteurs de combler les postes vacants pendant les périodes de pointe, comme la récolte. Les processus administratifs complexes et les exigences réglementaires peuvent retarder l'arrivée des travailleurs, ce qui affecte la productivité agricole (Canadian Federation of Agriculture, n.d. - Talentech, n.d. - Hogan, 2022 - Xu, Lu & Zhong, 2024). La pandémie a également perturbé ce secteur avec notamment la fermeture des frontières et les mesures de confinement qui ont empêché plus d'un travailleur de migrer vers le Canada (Agriculture et Agroalimentaire Canada, 2020).

Les facteurs contribuant à la pénurie de main-d'œuvre

Le nombre de postes vacants a atteint des niveaux inédits. Environ deux-cent-huit-mille postes étaient vacants au dernier trimestre de 2022 au Québec, avec une diminution de douze pourcents par rapport à 2021 (Immijob, 2023). Au niveau national, le nombre de postes vacants est passé de cinq-cent-douze-mille avant la pandémie à plus de sept-cent-trente-mille en 2021, soit une augmentation de quarante-deux virgule cinq pourcents (DG Trésor, 2021). Cette augmentation s'explique par plusieurs éléments.

Comme précisé précédemment, le vieillissement de la population canadienne est un facteur fondamental de la pénurie de main-d'œuvre. En 2016, les personnes âgées de cinquante-cinq ans et plus représentaient trente-six pourcents de la population en âge de travailler. Cette proportion devrait atteindre quarante pourcents en 2026 (Fields, Uppal, & LaRochelle-Côté, 2017). Malgré une augmentation du taux d'activité des personnes de cinquante-cinq ans et plus, celle-ci ne compense pas la diminution du taux d'activité des groupes d'âge plus jeunes (Howard, 2021). Les baby-boomers, qui représentaient une grande part de la main-d'œuvre prennent leur retraite sans être remplacés par un nombre suffisant de jeunes travailleurs qualifiés (Lu & Hou, 2022). D'un côté, ce phénomène diminue le nombre de personnes actives, ce qui augmente la pression sur les secteurs économiques pour trouver des travailleurs compétents (Canaj, Sood & Johnston, 2023). D'un autre côté, il impacte la composition du marché du travail en augmentant la part des travailleurs plus âgés qui ont des besoins et des attentes différentes concernant l'emploi (Employment and Social Development Canada, 2022). La dépendance économique, à savoir le rapport entre la population non active (jeunes et personnes âgées) et la population active, est un élément essentiel pour comprendre l'effet du vieillissement. En raison d'un taux de dépendance croissant, il y a moins de travailleurs disponibles pour aider un plus grand nombre de personnes dépendantes, ce qui accentue la pénurie de travailleurs (Fields et al., 2017).

Les facteurs éducatifs et familiaux jouent également un rôle important dans la pénurie de main-d'œuvre. L'augmentation des niveaux de scolarité et les modifications de la structure familiale

ont eu un impact positif sur les taux d'activité. Par exemple, une grande proportion de Canadiens âgés de cinquante-cinq ans et plus avaient un diplôme universitaire en 2016 par rapport à 1996, ce qui a contribué à leur participation accrue au marché du travail (Fields et al., 2017). Cependant, ces éléments ne sont pas suffisants pour pallier aux conséquences néfastes du vieillissement. Les modifications de la composition familiale, comme le report de la naissance des enfants et l'augmentation des ménages monoparentaux, ont aussi un impact sur la disponibilité de la main-d'œuvre. Les obligations familiales, comme la garde des enfants et le soin des membres âgés de la famille, limitent souvent la capacité des individus à participer pleinement au marché du travail (Fields et al., 2017).

La pandémie a aggravé les problèmes de main-d'œuvre déjà présents en perturbant les interactions sur le marché du travail. Les programmes de soutien au revenu ont permis à de nombreux travailleurs de survivre financièrement durant la crise mais ont également dissuadé certains de revenir sur le marché du travail (Homsy, 2021). La fermeture des frontières a réduit considérablement l'immigration, exacerbant la pénurie de travailleurs (Immijob, 2023). De plus, la pandémie a provoqué des modifications dans les préférences des employés, favorisant une réorientation professionnelle pour certains et une demande croissante de conditions de travail flexibles pour d'autres (CIPD, 2022). Les employeurs qui ne sont pas en mesure d'offrir ces conditions risquent de voir une augmentation du turnover et de fortes difficultés à attirer de nouveaux talents (Bergeron, Kantchev & Legault-Grégoire, 2023- Canaj, Sood & Johnston, 2023). La pandémie a également poussé de nombreux travailleurs à se réorienter professionnellement en cherchant des emplois dans des secteurs moins touchés par les fermetures et les restrictions (DG Trésor, 2021). Elle a également eu un impact significatif sur la santé mentale et le bien-être des travailleurs, entraînant des niveaux importants de stress et de burnout. Ces conditions ont conduit à une augmentation des congés de maladie et des absences prolongées, réduisant ainsi la disponibilité de la main-d'œuvre. Les employeurs doivent maintenant faire face à la double tâche de soutenir la santé mentale de leurs employés tout en s'efforçant de maintenir des niveaux de productivité élevés (The Public Health Agency of Canada, 2022 - Statistics Canada, 2021 - Centre for Addiction and Mental Health, 2020).

La pénurie de main-d'œuvre est également grandement influencée par les obstacles structurels et réglementaires. Les restrictions imposées dans certains secteurs compliquent la mobilité professionnelle (Transport Canada, 2023). Les exigences de certification pour certaines professions retardent l'accès des travailleurs qualifiés au marché. Le processus de reconnaissance des qualifications peut être long et complexe ce qui empêche de nombreux travailleurs qualifiés de contribuer immédiatement à l'économie canadienne (Employment and Social Development Canada, 2022). Pour remédier à cela, des initiatives telles que le programme des candidats des provinces (PCP) et le programme d'immigration au Canada atlantique ont été mises en place pour répondre aux besoins spécifiques des différentes régions et secteurs (Gouvernement du Canada, 2022). L'objectif de ce dernier est d'attirer des immigrants dans les provinces atlantiques du Canada qui font face à des défis démographiques et économiques spécifiques. Ce programme met l'accent sur le recrutement de talents

internationaux pour des postes critiques dans ces régions. Le PCP permet aux provinces et aux territoires de nommer des individus pour l'immigration au Canada, en fonction de leurs besoins économiques spécifiques. Ces programmes permettent aux provinces et territoires de sélectionner des immigrants en fonction de leurs besoins économiques spécifiques, ce qui aide à combler les pénuries locales de main-d'œuvre (Gouvernement du Canada, 2022).

L'immigration est essentielle pour combler les lacunes du marché du travail canadien. En 2023, les quotas d'immigration avaient été fixés à quatre-cent-soixante-cinq-mille résidents permanents avec des augmentations prévues à quatre-cent-quatre-vingt-cinq-mille en 2024 et cinq-cent-mille en 2025 (Lasorsa, 2023). Le Canada prévoit d'accueillir près de cinq-cent-mille immigrants par an jusqu'en 2025 pour combler les postes vacants dans divers secteurs clés comme la santé, les technologies de l'information, la construction et la fabrication (Lasorsa, 2023). Le Plan des niveaux d'immigration 2022-2024 met particulièrement l'accent sur l'accueil de nouveaux résidents permanents pour soutenir la croissance économique et répondre aux besoins du marché du travail (Gouvernement du Canada, 2022). Ce plan d'immigration met en avant la répartition régionale des immigrants pour soutenir les petites villes et les communautés rurales qui sont souvent plus touchées par les pénuries de main-d'œuvre. Cette approche permet de répondre aux besoins locaux tout en contribuant à la diversification et à la croissance économique de ces régions (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2022).

Cependant, la valorisation des compétences et de l'expérience des immigrants reste un défi important. Il est essentiel de mettre en place des dispositifs comme le programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers afin d'intégrer pleinement les travailleurs étrangers dans les secteurs touchés par la pénurie (Gouvernement du Canada, 2022; Lasorsa, 2023). Il est aussi crucial de réduire les délais d'admission et d'atteindre les seuils d'immigration fixés pour pallier au manque de main-d'œuvre (Diallo, Homsy & Savard, 2021). L'Institut du Québec (2022) mentionne que les réformes visant à reconnaître les qualifications professionnelles des immigrants et à faciliter leur intégration sur le marché du travail sont des facteurs déterminants pour les travailleurs qualifiés. Le gouvernement a introduit des programmes spécifiques pour faciliter et accélérer le traitement des demandes de permis de travail et de résidence permanente (Côté, 2022).

Par exemple, la mise à jour de la classification nationale des professions (CNP) en 2021 a inclus seize nouvelles professions admissibles à la résidence permanente comme les aides-infirmiers et les conducteurs de camions de transport. Cela permet une meilleure correspondance entre les compétences des migrants et les besoins du marché du travail canadien (Gouvernement du Canada, 2022). En 2021, le gouvernement a lancé un projet pilote visant à réduire certaines exigences du PTET, comme la dispense pour les employeurs de démontrer leur incapacité à recruter la main-d'œuvre au Canada et la hausse de la proportion des postes à bas salaires (Employment and Social Development Canada, 2022). Le PTET contribue également à la stabilité puisqu'il offre des permis de travail de longue durée et simplifie les procédures de renouvellement (Employment and Social Development Canada, 2022).

L'intégration des étudiants étrangers dans le marché du travail canadien est également une stratégie clé pour pallier la pénurie de main-d'œuvre. Des mesures telles que la levée temporaire de la limite d'heures de travail pour les étudiants étrangers permettent d'augmenter la disponibilité de la main-d'œuvre. Plus de 500 000 étudiants étrangers au Canada pourraient ainsi travailler davantage, soutenant la croissance économique post-pandémique. Ces mesures favorisent non seulement la transition des étudiants vers le marché du travail mais répondent aussi aux besoins immédiats en main-d'œuvre dans les différents domaines (Immigration Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2022).

D'un autre côté, l'intégration des travailleurs migrants demande des modifications dans les méthodes de négociation collective, ce qui peut engendrer des tensions entre les travailleurs locaux et les nouveaux arrivants. En effet, les syndicats doivent souvent adapter leurs stratégies pour représenter efficacement les travailleurs qui peuvent avoir des besoins et des attentes différents de ceux des travailleurs locaux (Meszmann, Kolasa-Nowak & Podgorska, 2022). Il est également nécessaire que les employeurs s'ajustent afin de garantir des conditions de travail équitables et d'éviter les inégalités salariales qui pourraient compromettre l'harmonie sociale. En effet, les travailleurs locaux peuvent ressentir une menace face à l'arrivée de migrants, surtout si ces derniers acceptent des conditions de travail ou des salaires inférieurs (Employment and Social Development Canada, 2023). Les ajustements dans les pratiques de négociation collective, la gestion des tensions entre travailleurs locaux et migrants ainsi que la garantie d'équité salariale sont essentiels pour créer un environnement de travail inclusif et productif.

L'Institut du Québec (2022) nous apprend que l'immigration contribue non seulement à atténuer les pénuries mais aussi à dynamiser l'économie en apportant des compétences diversifiées et en soutenant la croissance démographique (El-Assal K., Savard S. & Homsy M., 2019). De plus, les migrants contribuent à la création d'entreprises et au dynamisme des économies locales, ce qui renforce la résilience des communautés (Pekkala Kerr & R. Kerr, 2017). Les PME fondées par des immigrants sont des moteurs importants de la création d'emplois dans plusieurs régions du Québec (Meszmann, Kolasa-Nowak & Podgorska, 2022). Les migrants sont souvent des entrepreneurs dynamiques qui apportent de nouvelles idées et des perspectives innovantes. Les motivations pour s'engager dans l'entrepreneuriat sont souvent liées à la nécessité de surmonter les obstacles de l'emploi traditionnel et d'explorer les opportunités de marché non couvertes par les entreprises locales. Grâce à leur expérience internationale et leur aptitude à innover, les sociétés fondées par des migrants ont tendance à élargir les économies locales en introduisant de nouveaux produits et services, ce qui renforce également leur compétitivité sur le marché mondial (Ostrovsky Y., & Picot G., 2020 - Picot G. & Ostrovsky Y., 2021). Le maintien des liens avec leur pays d'origine constitue de vrais réseaux internationaux qui facilitent le commerce transfrontalier et les investissements, renforçant ainsi l'intégration économique globale et locale (International Organization for Migration, 2021).

Les compétences acquises lors de la formation initiale deviennent rapidement obsolètes avec l'évolution rapide des technologies et les exigences du marché du travail (Gouvernement du Canada, 2022). Le manque de formation continue pour les personnes âgées de plus de cinquante ans constitue un frein important à leur maintien en emploi. Ce groupe de travailleurs représente une part croissante de la population active et leur exclusion des opportunités de formation continue limite leur capacité à contribuer efficacement au marché du travail (Gouvernement du Canada, 2016). Il faut donc encourager la formation continue et les programmes de développement des compétences pour combler ces lacunes (Fields, Uppal & LaRochelle-Côté, 2017). Cependant, les employeurs ne sont pas toujours disposés à investir dans la formation de leurs employés, ce qui aggrave le problème. Pour pallier à ces défis, il existe par exemple, l'opération main-d'œuvre lancée par le gouvernement du Québec. Elle vise à attirer, former et requalifier cent-septante-mille travailleurs dans les secteurs prioritaires comme la santé, les services sociaux, l'éducation, les technologies de l'information, le génie et la construction. Un investissement de trois virgule neuf milliards de dollars sur cinq ans est prévu pour soutenir ces efforts. Il inclut la formation, l'intégration en emploi, le maintien en emploi et l'immigration ciblée (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2021). Par ailleurs, la crise sanitaire a causé des perturbations dans les programmes de formation en raison des mesures sanitaires. Celles-ci ont restreint l'accès physique aux centres de formation et obligé de nombreux organismes à adapter leurs formations en ligne, ce qui n'était pas toujours envisageable pour tous les types de compétences (Dekker & Macdonald, 2022).

La flexibilité et les conditions de travail jouent un rôle essentiel dans l'attraction et la fidélisation des employés. La pandémie a modifié les attentes des travailleurs en matière de flexibilité. Comme expliqué précédemment, de plus en plus de sociétés ont adopté des méthodes de travail à distance comme le télétravail. Cette tendance a d'ailleurs été maintenue après la levée des restrictions sanitaires (Morissette, 2022). Selon Morissette (2022), l'offre de télétravail et d'horaires flexibles est devenue une pratique courante pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre. Les employés recherchent de plus en plus des environnements de travail qui respectent leur bien-être personnel. Par exemple, les mesures de télétravail permettent aux travailleurs de gérer plus facilement leurs responsabilités familiales, ce qui peut améliorer leur satisfaction au travail et leur fidélité à l'entreprise. Les mesures telles que la possibilité de travailler à temps partiel ou d'avoir des horaires flexibles sont essentielles pour maintenir les travailleurs expérimentés en emploi (Statistics Canada, 2023). De plus, cette pratique est également très importante pour les travailleurs plus âgés qui peuvent avoir des besoins spécifiques en termes de flexibilité pour des raisons de santé ou pour leurs responsabilités familiales (Statistics Canada, 2023- Morissette, 2022).

Afin de faire face à la pénurie de main-d'œuvre, de nombreuses entreprises optent également pour une augmentation des salaires et des avantages sociaux afin d'attirer et de fidéliser les talents. Les incitations économiques comme des salaires compétitifs et des perspectives de stabilité d'emploi, jouent un rôle dans la décision des migrants de choisir le Canada comme destination (Morissette, 2022). Étant donné le vieillissement de la population et du départ à la

retraite des baby-boomers, le besoin de main d'œuvre offre une stabilité accrue pour les migrants car les postes vacants sont nombreux et les employeurs cherchent à pourvoir ces postes sur le long terme (Fields, Uppal & LaRochelle-Côté, 2017). Les travailleurs étrangers temporaires (TET) bénéficient souvent de salaires plus élevés et de meilleures conditions de travail en comparaison à leur pays d'origine (Employment and Social Development Canada, 2024 - Employment and Social Development Canada, 2021). Dans les secteurs où la concurrence des talents est particulièrement intense, comme les technologies de l'information ou les soins de santé, on a observé des hausses salariales pour rester compétitifs (Morissette, 2022). Le fait d'augmenter les salaires peut contribuer à diminuer les taux de vacance en rendant les postes plus intéressants pour les candidats potentiels (Morissette, 2022). Certaines entreprises proposent également des avantages sociaux plus attractifs. Ces avantages incluent des primes de performance et du soutien pour le développement professionnel (Morissette, 2022). L'augmentation des coûts de main-d'œuvre peut aussi impacter la rentabilité des entreprises, en particulier pour les petites et moyennes entreprises qui ont des marges bénéficiaires plus faibles (Fields et al., 2017). De plus, ces hausses peuvent engendrer une pression inflationniste sur l'économie, ce qui entraîne par ricochet une hausse générale des prix (Faryaar & Leung, 2023).

On parle également de facteurs financiers comme le patrimoine, les rémunérations horaires et les opportunités d'emploi qui influencent également la pénurie de main-d'œuvre. Des niveaux d'endettement plus élevés incitent certaines personnes à rester actives sur le marché du travail pour maintenir leur niveau de vie (Fields et al., 2017). Les rémunérations horaires plus élevées attirent plus de candidats mais augmentent également les coûts de production ce qui impacte l'économie globale. La variété des opportunités d'emploi et leur attractivité encouragent la participation prolongée des travailleurs âgés et des jeunes sur le marché du travail (Morissette, 2022).

Pour conclure, le manque de main-d'œuvre a un impact important sur les choix de migration. Cela pousse le Canada à mettre en place des politiques proactives visant à attirer et à intégrer des travailleurs étrangers. Malgré les efforts pour compenser les pénuries immédiates, il est important de mettre en place des mesures visant à assurer une intégration équitable et harmonieuse des migrants dans le tissu socio-économique canadien pour maximiser les avantages économiques et sociaux de l'immigration à long terme.

Parallèle avec la théorie des capacités de Sen

En se concentrant sur les libertés réelles et les possibilités concrètes des individus, la théorie des capacités permet de comprendre comment les conditions économiques et sociales influencent les choix de migration et l'intégration des travailleurs migrants. Dans ce contexte, nous explorerons comment les capacités des individus sont affectées par les facteurs contribuant à la pénurie de main-d'œuvre au Canada et comment les politiques d'immigration peuvent être conçues pour améliorer ces capacités.

Au Canada, le vieillissement de la population joue un rôle essentiel dans la pénurie de main-d'œuvre. En ce qui concerne les capacités, cela limite la liberté des personnes âgées à participer à l'économie. En proposant des offres de travail flexibles et des programmes de formation continue, les politiques visant à maintenir la participation des travailleurs âgés au marché du travail peuvent renforcer leurs capacités.

La situation de pénurie de main-d'œuvre a été aggravée par la pandémie de COVID-19, qui a perturbé les marchés du travail et impacté les préférences des employés. En ce qui concerne les capacités, cela a limité les possibilités des travailleurs de maintenir ou de changer d'emploi. Il est important de mettre en place des politiques de soutien à la santé mentale et de réintégration professionnelle afin de rétablir et d'améliorer les capacités des travailleurs touchés.

Les obstacles structurels et réglementaires, comme les obligations de certification et les limitations à la mobilité professionnelle, restreignent les capacités des travailleurs d'accéder à des emplois qui correspondent à leurs compétences. En simplifiant ces procédures et en reconnaissant de manière plus efficace les qualifications étrangères, il est possible d'accroître les capacités des migrants et des travailleurs locaux.

Il est crucial de mettre en place des politiques d'immigration visant les travailleurs qualifiés dans des domaines en pénurie, comme les technologies de l'information et les soins de santé, afin d'accroître les capacités de l'économie canadienne. Ces politiques augmentent les ressources humaines disponibles en attirant des professionnels hautement qualifiés pour répondre aux besoins économiques.

Pour finir, Les programmes de mentorat, les formations linguistiques et les aides à la relocalisation renforcent les capacités des migrants et facilitent leur intégration dans la société canadienne. Grâce à ces initiatives, ils peuvent transformer leurs compétences et ressources en occasions concrètes.

CHAPITRE IV : L'influence du permis vacances travail

Ce quatrième chapitre se concentrera sur le Permis Vacances-Travail (PVT). Ce dernier joue un rôle important en offrant aux jeunes Belges des opportunités de migration temporaire, leur permettant d'acquérir des compétences professionnelles et personnelles tout en répondant aux besoins de main-d'œuvre du Canada.

La pertinence de ce chapitre réside dans l'analyse de la manière dont le PVT, en tant qu'outil de mobilité internationale, aide à développer les capacités des jeunes travailleurs belges. Conformément à la théorie des capacités, ce dispositif permet aux jeunes de transformer des ressources en libertés réelles pour choisir et mener une vie qu'ils valorisent. En offrant une flexibilité professionnelle et la possibilité d'explorer différentes cultures, le PVT enrichit les expériences personnelles et professionnelles des participants et renforce leur capacité à s'adapter et à s'intégrer dans de nouveaux environnements. Ce chapitre analysera en détail comment le PVT facilite ces transitions et contribue à la réussite de la migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada.

Le permis vacances travail dans la migration des jeunes travailleurs

Le Permis Vacances-Travail (PVT) offre aux jeunes adultes la possibilité de voyager et de travailler temporairement dans un pays étranger. Le but principal de ce programme est de favoriser les échanges culturels et professionnels entre les pays participants. Il permet aux jeunes de financer leur séjour en travaillant tout en pouvant découvrir une nouvelle culture (Hélin, 2017).

Contrairement à d'autres permis de travail qui nécessitent souvent une offre d'emploi préalable, le PVT permet aux participants de trouver un emploi après leur arrivée au Canada (Le Her, 2013; Bélanger, Ouellet & Fleury, 2019). Il s'agit d'un permis de travail « ouvert », c'est-à-dire qu'il permet aux participants de changer de travail selon leurs besoins et opportunités professionnelles puisqu'il n'est pas lié directement à un employeur spécifique (DJP Services, n.d.; Coderre & Nakache, 2021). Ce permis ouvre des possibilités dans des domaines variés tels que l'hôtellerie, le tourisme, l'agriculture, les services financiers et bien d'autres (Hélin, 2017). Cette diversité permet aux jeunes travailleurs de développer de vastes compétences et d'acquérir une expérience professionnelle riche et polyvalente (Bélanger, Lefèvre, & Fleury, 2020). Cependant, il est important de considérer les limites de cette flexibilité. Les jeunes travailleurs peuvent se retrouver dans des emplois précaires ou mal rémunérés, particulièrement dans des secteurs comme l'hôtellerie ou le tourisme, où les conditions de travail sont souvent moins stables (Bélanger, Lefèvre & Fleury, 2020). Cette diversité d'opportunités peut être vue à la fois comme un moyen de développer des compétences variées, mais aussi comme un défi pour une véritable insertion professionnelle durable.

Le PVT est particulièrement attractif pour les jeunes. Il leur permet d'acquérir une expérience internationale, d'améliorer leurs compétences linguistiques et professionnelles ainsi que de développer leur autonomie (Bélangier, Lefèvre, & Fleury, 2020). Ce programme vise également à renforcer les relations de coopération entre les pays signataires et à favoriser une meilleure compréhension mutuelle (Office des Étrangers, n.d.).

Le programme est issu d'accords bilatéraux entre plusieurs pays. La Belgique a signé des accords de PVT avec des pays comme l'Australie, la Nouvelle-Zélande, le Canada, Taiwan, et la République de Corée (Mohimont, 2021). Ces accords permettent aux jeunes Belges de voyager et de travailler dans ces pays pour une durée généralement comprise entre douze et vingt-quatre mois en fonction des spécificités de chaque accord (DJP Services, n.d.). Ce permis offre donc suffisamment de temps pour découvrir le pays, s'intégrer dans le marché du travail et explorer diverses régions et cultures canadiennes (Experience Internship Canada, n.d.). Toutefois, ces accords peuvent aussi créer des attentes parfois irréalistes chez les jeunes quant aux opportunités professionnelles réelles à l'étranger. Le soutien institutionnel offert par les services d'immigration canadiens, bien que bénéfique, ne remplace pas une préparation minutieuse de la part des participants quant aux réalités du marché du travail canadien et aux différences culturelles (Hélin, 2017). De plus, le PVT ne peut généralement pas être prolongé, ce qui signifie que les participants doivent planifier soigneusement leur séjour et leur carrière future en tenant compte de cette échéance stricte (DJP Services, n.d. - Julie, 2023).

Quant aux services d'immigration canadiens, ils offrent des orientations et des conseils sur les procédures de demande de visa, les exigences légales et les droits des travailleurs. Ils s'assurent donc que les participants respectent les lois du pays hôte et bénéficient des protections appropriées (Hélin, 2017). On parle également d'organisations reconnues (OR), qui vont aider dans la recherche d'emploi, l'établissement des services bancaires, l'assurance santé et le soutien en cas d'urgence (Gouvernement du Canada, n.d.). Certains jeunes ayant bénéficié de ces soutiens rapportent une meilleure adaptation culturelle, une plus grande satisfaction professionnelle ainsi qu'une intégration sociale plus rapide (Mayhew, 2023). Néanmoins, malgré le soutien proposé, les participants peuvent encore rencontrer des défis importants concernant leur adaptation culturelle et la reconnaissance de leurs qualifications (Coderre & Nakache, 2021).

Des programmes de formation linguistique et interculturelle, comme Langues Canada, offrent aux participants la possibilité d'améliorer leurs compétences en anglais ou en français (Gouvernement du Canada, n.d.). Les stages coopératifs et les formations professionnelles spécialisées offrent des opportunités de développement de compétences adaptées aux besoins du marché du travail (Experience Internship Canada, n.d.). Mais attention, encore une fois, les formations linguistiques et interculturelles, bien qu'utiles, ne garantissent pas à cent pourcents une intégration réussie sur le marché du travail ou dans la société canadienne (Coderre & Nakache, 2021).

Le PVT donne l'opportunité de s'immerger dans la culture locale, de comprendre les normes sociales et de se familiariser avec le mode de vie canadien. Cette immersion culturelle est facilitée par la nature flexible du permis de travail ouvert (Hélin, 2017). La compatibilité culturelle et linguistique entre la Belgique et le Canada facilite davantage l'intégration. En effet, le Québec est largement francophone, ce qui facilite grandement l'intégration des Belges puisque ceux-ci peuvent communiquer dans leur langue maternelle (Statistique Canada, 2017). Les valeurs sociales et culturelles sont également notables. L'accent est mis sur le multiculturalisme, la tolérance et l'inclusivité, ce qui rend l'environnement plus accueillant et donne l'impression aux jeunes belges d'être mieux acceptés dans la société canadienne (Bélanger, Lefèvre & Fleury, 2020). Il existe aussi une affinité culturelle entre les deux pays, caractérisée par l'appréciation de l'art, la culture et l'histoire. Celle-ci se manifeste dans les événements culturels, les festivals et les pratiques sociales. Par exemple, la présence d'un festival francophone contribue au sentiment de familiarité des jeunes belges au Canada (Salut Canada, 2018 ; Collard, Goethals & Wunderle, 2014.).

Selon Bélanger, Lefèvre et Fleury (2020), les candidats doivent prendre le temps de comprendre les critères d'admissibilité, le processus de demande de visa et les obligations légales et administratives liées au PVT. Une préparation adéquate inclut aussi la recherche d'informations sur le marché du travail canadien, les opportunités d'emploi dans les secteurs visés et les conditions de vie dans les différentes provinces canadiennes.

Exigences et procédures liées au permis vacances travail

Pour comprendre les facteurs de réussite de la migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada, il est essentiel de bien cerner les exigences et les procédures liées à l'obtention du Permis Vacances Travail (PVT). Avec ce permis, les jeunes ont la possibilité de travailler et de voyager au Canada pendant une période spécifique, ce qui facilite leur intégration sur le marché du travail.

Les conditions d'éligibilité pour ce programme sont rigoureuses et visent à s'assurer que les candidats sont bien préparés pour leur aventure. Tout d'abord, au moment de la demande, les candidats doivent être âgés de dix-huit à trente-cinq ans et être citoyens d'un pays ayant un accord bilatéral de mobilité des jeunes avec le Canada comme la Belgique (Talentech, n.d.). Il est également impératif que les candidats possèdent un passeport valide pour toute la durée de leur séjour au Canada (Indeed, 2023; Office des Étrangers, n.d.). Ils doivent aussi démontrer qu'ils disposent de ressources financières suffisantes pour subvenir à leurs besoins initiaux au Canada. Cela inclut généralement une preuve de fonds d'au moins deux-mille-cinq-cents dollars canadien ainsi qu'un billet de retour ou les fonds nécessaires pour en acheter un (Hélin, 2017; Office des Étrangers, n.d.). Il est obligatoire de souscrire à une assurance maladie valable durant tout le séjour. Cette assurance doit inclure la couverture des soins médicaux d'urgence et d'hospitalisation. Le Canada s'assure ainsi que les participants ne deviennent pas un fardeau pour le système de santé canadien (Experience Internship Canada, n.d.; Bélanger, Lefèvre & Fleury, 2020). Les candidats doivent respecter la loi et ne pas avoir de casier judiciaire. Le pays

accueillant peut exiger un certificat de police pour prouver leur bonne conduite. De plus, les participants doivent souvent fournir un certificat médical prouvant qu'ils ne souffrent pas de maladies pouvant mettre en danger la santé publique (Bélanger, Lefèvre & Fleury, 2020 ; Gouvernement du Canada, n.d.). Les candidats doivent prouver leur intention de quitter le Canada à l'expiration de leur permis de travail. Ceci est généralement prouvé par la possession d'un billet de retour ou de fonds suffisants pour en acheter un (Gouvernement du Canada, 2024 - Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2024). Il est interdit aux participants de travailler pour des employeurs ayant violé certaines conditions et dans des secteurs spécifiques tels que la danse érotique, les services d'escorte ou les massages érotiques (Gouvernement du Canada, 2023). Le respect de ces critères permet de maximiser les perspectives de réussite de la migration (Coderre & Nakache, 2021; Bélanger, Lefèvre & Fleury, 2020).

Pour obtenir un Permis Vacances-Travail (PVT) au Canada, les candidats doivent d'abord créer un compte en ligne sur le site de l'immigration canadienne en utilisant une méthode d'authentification appelée cléGC, qui est indispensable pour s'identifier auprès des autorités canadiennes (Talentech, n.d.). Ensuite, ils soumettent leur candidature dans le bassin des candidats via l'option "EIC-Expérience Internationale Canada". Les invitations à présenter une demande sont envoyées de manière aléatoire et il est important de les accepter rapidement car le délai de réponse est limité à dix jours (Talentech, n.d.). Après l'acceptation, les candidats doivent remplir un formulaire en ligne avec des informations personnelles et soumettre les documents requis, comme une copie de passeport, un certificat de police, un curriculum vitae à jour et un formulaire d'informations sur la famille (Gouvernement du Canada, 2024 – Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2024). Tous ces documents doivent être téléchargés sur le portail en ligne (Gouvernement du Canada, 2024 - Gouvernement du Québec, 2024). Une fois les documents soumis et les frais de dossier payés (trois-cent-quarante-six dollars canadiens), ils fournissent leurs données biométriques dans un centre dédié (Talentech, n.d. ; Centre de Réception des Demandes de Visas) et donnent leurs empreintes digitales ainsi qu'une photo (Gouvernement du Canada, 2024 - Immigration, Refugees and Citizenship Canada, 2019). Le délai de traitement d'une demande peut varier en fonction du pays et de la complexité de la demande. Les candidats doivent continuer de surveiller leur compte pour toute mise à jour ou demande de documents supplémentaires par les autorités canadiennes (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2024). Si leur demande est approuvée, les candidats reçoivent une lettre d'introduction à présenter à leur arrivée au Canada (Talentech, n.d.). Une fois sur place, des documents supplémentaires, dont une preuve de fonds et une assurance maladie valide, sont nécessaires pour valider le PVT (Gouvernement du Canada, 2023).

L'obtention d'un Permis Vacances Travail (PVT) peut s'accompagner de divers défis et délais que les candidats doivent surmonter. La procédure demande une attention rigoureuse aux détails administratifs et aux délais imposés par les autorités canadiennes. Le volume élevé de demandes, combiné à la nécessité de fournir des documents spécifiques peut entraîner des retards significatifs dans le traitement des candidatures. Selon Bélanger, Lefèvre et Fleury

(2020), les jeunes travailleurs belges doivent être particulièrement vigilants par rapport à ces exigences pour éviter des retards inutiles. De plus, les délais d'obtention du PVT peuvent varier de quelques semaines à plusieurs mois, en fonction des vérifications nécessaires et des quotas annuels. Les défis ne s'arrêtent pas à l'obtention du visa. Une fois au Canada, les participants doivent s'adapter à un nouvel environnement professionnel et social qui peut présenter des difficultés comme la langue, la reconnaissance des qualifications professionnelles, l'intégration culturelle, etc. (Statistics Canada, 2022 - Gouvernement du Canada, 2016). Les candidats doivent également se préparer à une éventuelle précarité initiale dans l'emploi, puisqu'il n'est pas toujours garanti de trouver un travail correspondant à leurs compétences dès leur arrivée (Coderre & Nakache, 2021). En effet, les travailleurs n'ayant pas d'expérience canadienne ou ne maîtrisant pas parfaitement l'anglais ou le français, peuvent rencontrer certaines difficultés (Bélanger, Lefèvre, & Fleury, 2020). Selon Coderre et Nakache (2021), certains individus peuvent décrocher des emplois temporaires ou à temps partiel qui ne correspondent pas forcément à leurs compétences ou à leurs aspirations professionnelles initiales. Il peut s'agir d'emplois dans des domaines comme l'hôtellerie, la restauration ou la vente au détail mais ce sont souvent des postes accessibles mais moins bien rémunérés. La flexibilité et la persévérance sont donc des qualités essentielles pour réussir cette transition (Bélanger, Lefèvre, & Fleury, 2020). Le réseautage peut également jouer un rôle car les contacts peuvent faciliter l'accès à des opportunités d'emploi plus alignées avec les compétences et les ambitions des participants (Coderre & Nakache, 2021; Experience Internship Canada, n.d.).

Implications pour les candidats belges

Le PVT est soumis à des quotas annuels, ce qui limite le nombre de participants. Par exemple, pour la saison 2024, le quota est fixé à 1 000 places (Gouvernement du Canada, 2024). Les invitations pour présenter une demande se font par tirage au sort. Cela rend la sélection aléatoire. Cela signifie que même si un candidat remplit tous les critères, il n'est pas garanti d'être sélectionné (Gouvernement du Canada, 2024).

Le programme impose également des frais spécifiques et des délais à respecter, ce qui influence les plans de voyage et de travail des candidats. Les frais sont les suivants : les frais de participation s'élèvent à cent-septante-deux dollars canadiens, le permis de travail coûte cent dollars canadiens et les données biométriques reviennent à quatre-vingt-cinq dollars canadiens (Gouvernement du Canada, 2024). Le délai de traitement des demandes peut prendre jusqu'à cinq semaines, à partir du moment où tous les documents requis sont soumis, y compris les données biométriques (Gouvernement du Canada, 2023). Les candidats doivent donc planifier leur demande en tenant compte de ces délais pour éviter toute interruption dans leurs projets (Inconnu, 2023).

La migration peut avoir des implications psychologiques significatives pour les jeunes travailleurs belges. Elle peut entraîner un stress lié à l'éloignement familial et à l'adaptation à un nouvel environnement. Cependant, cette expérience est également une occasion de croissance personnelle et de résilience accrue. Selon Hélin (2017), les participants au PVT

rappellent souvent une amélioration de leur autonomie et de leurs compétences d'adaptation. Il souligne également que cette expérience internationale permet de développer une meilleure gestion du stress et une capacité à surmonter les défis (Hélin, 2017). De plus, Preston, Shields et Akbar (2022) précisent que la nécessité de s'intégrer dans un nouvel environnement social et professionnel renforce la capacité de résilience des jeunes migrants.

Les jeunes belges qui participent au PVT acquièrent une variété de compétences, allant de la maîtrise des langues étrangères à l'adaptabilité culturelle et professionnelle. Ces compétences et expériences peuvent améliorer leur employabilité sur le marché du travail belge (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2024). Cependant, la reconnaissance formelle des qualifications professionnelles obtenues à l'étranger peut poser problème. Dans certains secteurs, les employeurs peuvent exiger des équivalences ou des certifications supplémentaires pour reconnaître pleinement les compétences acquises au Canada (Emploi et Développement social Canada, 2023). Une fois de retour en Belgique, les participants bénéficient de réseaux professionnels et personnels acquis lors de leur séjour au Canada. La valorisation de l'expérience internationale et des compétences interculturelles peut améliorer leur compétitivité sur le marché du travail belge (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2024).

La combinaison du voyage et du travail, au travers du PVT, permet aux jeunes d'enrichir leur CV, d'améliorer leurs compétences linguistiques et de démontrer une capacité d'adaptation ainsi qu'une autonomie importante (Bélanger, Ouellet & Fleury, 2019 ; Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2023). Le programme favorise une ouverture d'esprit et une meilleure compréhension des pratiques professionnelles dans un contexte international (Belkhodja & Deshayes, 2021). La participation au permis vacances travail peut inciter les jeunes travailleurs à envisager des opportunités de migration plus permanente, au Canada ou dans d'autres pays. Les carrières internationales ou les positions de leadership leur sont d'autant plus ouvertes également après une telle expérience (Bélanger, Lefèvre & Fleury, 2020).

Autres programmes de mobilité

Le programme Expérience Internationale Canada (EIC), un accord entre la Belgique et le Canada, vise à promouvoir la mobilité internationale des jeunes tout en leur permettant de travailler pour subvenir à leurs besoins (Belkhodja & Deshayes, 2021). La popularité du programme ne cesse d'augmenter car il permet aux jeunes d'explorer le Canada, de découvrir une nouvelle culture et d'envisager une migration à long terme (Bélanger, Lefèvre, & Fleury, 2020).

La résidence permanente

Les Programmes de Nomination Provinciale (PNP) et le Programme de l'Expérience Canadienne (PEC) constituent des mécanismes clés permettant aux travailleurs temporaires d'accéder à la résidence permanente au Canada (Coderre & Nakache, 2021). Le PEC, par exemple, est conçu pour retenir les talents qui ont démontré leur capacité à s'intégrer sur le marché du travail canadien, en leur offrant la possibilité de demander la résidence permanente

après avoir acquis une expérience professionnelle au Canada. De même, les PNP permettent aux provinces de nommer des candidats à l'immigration en fonction des besoins économiques spécifiques de chaque région (Coderre & Nakache, 2021). Par exemple, des provinces comme le Manitoba et la Saskatchewan ont mis en place ces programmes robustes qui favorisent la transition des travailleurs temporaires vers un statut de résident permanent, particulièrement dans les secteurs qui souffrent de pénuries de main-d'œuvre.

Bien que les programmes tels que le Programme de l'Expérience Canadienne (CEC) et les Programmes de Nomination Provinciale (PNP) soient fréquemment présentés par les autorités comme des solutions efficaces pour répondre aux besoins immédiats du marché du travail et faciliter l'intégration des travailleurs étrangers, il est essentiel de considérer les objectifs politiques qui les sous-tendent. Ces projets visent non seulement à répondre à des besoins économiques immédiats mais aussi à attirer et à fidéliser des talents afin de favoriser le développement de la région. Par ailleurs, malgré les succès vantés par les discours officiels sur la fidélisation des talents, des études soulignent les difficultés persistantes auxquelles font face les travailleurs temporaires, comme l'insécurité de l'emploi et la non-reconnaissance des qualifications étrangères. Ces difficultés peuvent limiter la mobilité professionnelle des travailleurs et les exposer davantage à l'exploitation, des problèmes qui ont été aggravés par les modifications politiques mises en place pendant la pandémie de COVID-19 (Hari & Wang-Dufl, 2023).

En travaillant dans divers secteurs et pour différents employeurs, les participants ont l'occasion de développer un réseau professionnel solide qui pourra leur être bénéfique pour leur carrière future. De plus, le réseautage avec d'autres jeunes participants internationaux et locaux favorise l'échange d'expériences et de connaissances. Cela peut se faire via des forums en ligne ou des groupes sur les réseaux sociaux (Experience Internship Canada, n.d.). Selon Bélanger, Lefèvre et Fleury (2020), ces réseaux offrent des informations essentielles sur les démarches administratives, les opportunités d'emploi et les aspects culturels de la vie au Canada. En outre, les associations belges fournissent des ressources et un soutien continu aux expatriés, facilitant leur intégration et leur adaptation à un nouvel environnement. Ces interactions contribuent à leur développement professionnel mais aussi à leur croissance personnelle en renforçant leur confiance et leur autonomie (Bélanger, Lefèvre & Fleury, 2020). Les participants peuvent ainsi partager leurs défis et succès ainsi qu'en apprendre plus sur le parcours des autres, ce qui peut inspirer et motiver leur propre cheminement. De plus, ces réseaux peuvent constituer un soutien et une ressource pour s'intégrer dans la communauté locale, surtout s'ils décident de s'installer définitivement au Canada (Hélin, 2017; Bélanger, Lefèvre & Fleury, 2020). Plusieurs études et témoignages illustrent le parcours de jeunes travailleurs belges qui ont réussi à passer du statut temporaire à la résidence permanente. Les réseaux professionnels et personnels, établis pendant le PVT, peuvent fournir des recommandations et des soutiens essentiels pour les candidatures à la résidence permanente (Bélanger, Lefèvre & Fleury, 2020; Hélin, 2017). Cela augmente donc les chances de réussite du processus de demande de résidence permanente.

Malgré l'importance accordée par les autorités aux réseaux sociaux et institutionnels pour l'intégration et le succès des migrants, leur efficacité peut varier considérablement en fonction des expériences individuelles. Le développement de ces réseaux dépend fortement des capacités des individus à naviguer dans des environnements institutionnels complexes et à accéder aux ressources appropriées. De plus, ces réseaux ne garantissent pas un accès équitable aux opportunités. Les inégalités peuvent donc persister dans les parcours d'intégration, y compris l'accès à la résidence permanente (Preston, Shields & Akbar, 2022).

Parallèle avec la théorie des capacités de Sen

Le permis vacances-travail offre un cadre idéal pour analyser comment les capacités des individus sont influencées et augmentées par des programmes de mobilité internationale.

Pour rappel, dans l'approche de Sen, la liberté positive se réfère aux véritables possibilités des individus de décider et d'agir tandis que la liberté négative désigne l'absence de contraintes externes. Le PVT, étant un permis de travail ouvert, permet aux participants de changer de travail selon leurs besoins et opportunités professionnelles. Cette flexibilité augmente leur liberté positive en leur offrant de réelles possibilités de développement personnel et professionnel sans être liés à un employeur spécifique (Hélin, 2017).

Les facteurs de conversion influencent la capacité des individus à transformer des ressources en activités valorisées. L'accès à des services d'orientation, des programmes de formation linguistique et interculturelle ainsi que des opportunités de réseautage jouent un rôle crucial dans cette transformation (Bélangier, Lefèvre & Fleury, 2020). La compatibilité culturelle et linguistique entre la Belgique et le Canada facilite également cette transformation et augmente les capacités des participants (Helleiner, 2017).

Selon l'approche des capacités, il est recommandé de mettre en place des politiques visant à accroître les opportunités et libertés des individus. Le PVT contribue à atteindre cet objectif en permettant l'accès à des expériences internationales et à des environnements de travail variés. Il permet aux jeunes Belges de développer leur autonomie, d'améliorer leurs compétences et de s'adapter à de nouveaux contextes culturels et professionnels, ce qui renforce leurs capacités.

Enfin, lorsqu'ils envisagent de migrer, les individus évaluent leurs perspectives de vie actuelles par rapport aux opportunités potentielles dans le pays de destination. Par exemple, ce qui pousserait les belges à se rendre au Canada, ce sont les perspectives économiques, les possibilités d'éducation, etc. Ce sont des éléments qui augmentent leurs capacités, leur permettant de mener une vie qu'ils valorisent (Lüthi, 2013).

CHAPITRE V : Les nouvelles attentes des travailleurs et la migration

Dans la continuité de l'exploration des facteurs influençant la migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada, ce chapitre se concentre sur l'évolution des attentes de ces travailleurs en matière de carrière et de vie. Après avoir examiné les concepts des capacités d'Amartya Sen, l'impact du programme Erasmus, les défis de la pénurie de main-d'œuvre au Canada et le rôle du permis vacances-travail, il est important de comprendre comment les nouvelles attentes des jeunes travailleurs influencent leurs décisions de migration.

Désormais, les jeunes cherchent à trouver un juste équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle, des possibilités de progression professionnelle continue et une reconnaissance de leur talent. Ces attentes redéfinissent leurs objectifs de carrière et influencent leurs choix migratoires. Ce chapitre analysera en détail comment ces attentes façonnent la migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada et contribuent à leur réussite dans ce nouveau contexte.

Évolution des attentes des jeunes travailleurs pour leur carrière et leur vie

Les attentes des jeunes travailleurs en matière de carrière et de vie ont considérablement évolué au fil des années. Les jeunes générations recherchent un équilibre entre vie professionnelle et personnelle, la reconnaissance de leurs compétences et des opportunités de développement professionnel continu (Saba, 2009; Bender, 2010). Les changements sociaux et économiques ont redéfini leurs objectifs. Ils mettent désormais l'accent sur la flexibilité, l'autonomie et l'épanouissement personnel dans leur travail (Côté, 2013). Pour pouvoir analyser les facteurs de réussite de la migration des travailleurs belges vers le Canada, il est important de comprendre ces attentes. Parmi leurs motivations, on retrouve les perspectives économiques, les attentes de développement personnel et professionnel ainsi que le désir de vivre de nouvelles expériences enrichissantes (Dioh, Guilbert & Racine, 2020).

Traditionnellement, les attentes des jeunes travailleurs étaient centrées sur la sécurité de l'emploi, la stabilité financière et la progression hiérarchique. Ces éléments représentaient les principaux objectifs professionnels qui leur assuraient une carrière stable et prévisible (Vendramin, 2007). Actuellement, les jeunes travailleurs attachent de l'importance à leur équilibre entre leur travail et leur vie personnelle, particulièrement dans des secteurs tels que le privé et la fonction publique où les attentes sont plus élevées que celles des générations précédentes. Cela peut aller jusqu'à influencer leurs choix de carrière et leurs décisions de migration (Saba, 2009). Par exemple, selon Hervéou et Stéphan (2013), les jeunes cadres recherchent des environnements de travail flexibles qui leur permettent de concilier leurs responsabilités professionnelles avec leurs aspirations personnelles et familiales (Bender, 2010). Ils souhaitent également développer continuellement leurs compétences afin de rester compétitifs sur le marché du travail. Ils recherchent des opportunités qui leur permettront d'évoluer et de progresser rapidement dans leur carrière (Bender, 2010). Un facteur clé

responsable de la migration de ces jeunes est le fait de vouloir vivre dans des pays offrant de meilleures perspectives de formation et de progression de carrière (Maunaye, 2013). La reconnaissance au travail et les opportunités d'évolution sont également des attentes importantes pour les jeunes travailleurs. Ils aspirent à trouver des lieux de travail où leurs contributions sont valorisées et où ils peuvent voir un chemin évident vers des postes avec plus de responsabilités (Fray, Morin & Renaud, 2015). Cela les incite à migrer vers des marchés plus dynamiques qui offrent davantage de perspectives d'évolution professionnelle (Vendramin, 2007). Enfin, la sécurité d'emploi et la stabilité financière font également partie des attentes principales des jeunes travailleurs. Certains auteurs ont observé que ces facteurs deviennent plus importants lorsque ceux-ci envisagent des projets de vie significatifs, comme fonder une famille ou acheter une maison. La stabilité professionnelle leur permet de planifier leur avenir avec plus de confiance et de sécurité (Côté, 2013 & Saba, 2009).

Plusieurs facteurs ont influencé ces attentes. Parmi eux, on retrouve la technologie, la culture et l'éducation. Tout d'abord, les innovations technologiques (comme les smartphones par exemple) ont contribué à la mise en place de modalités de travail à distance efficaces et à l'amélioration de la productivité dans ce contexte. Ces technologies permettent aux jeunes d'obtenir plus de flexibilité pour leur équilibre travail-vie personnelle (EL Houdani & Harizi, 2022). Ils valorisent de plus en plus le travail à distance et le choix de leur horaire de travail (Malakoff Humanis, 2022). De plus, le travail collaboratif et les espaces de coworking sont devenus des éléments centraux des environnements de travail modernes. Ces espaces favorisent le travail dynamique et collaboratif propice à l'innovation et à la créativité. Ils rencontrent un franc succès auprès des jeunes puisqu'ils offrent des opportunités de networking, de collaboration interdisciplinaire et de partage de connaissances (Public Services and Procurement Canada, 2024). Enfin, l'éducation moderne met de plus en plus l'accent sur l'acquisition de compétences polyvalentes et la capacité d'adaptation. Elle prépare davantage les jeunes à des carrières plus dynamiques et variées, ce qui répond mieux aux exigences d'un marché du travail en constante évolution. Cette préparation développe plus les compétences en résolution de problèmes, en pensée critique et en collaboration, considérées comme étant essentielles dans un environnement de travail moderne (Advani, 2023 ; Camarda et al., 2023 ; García-Carmona A., 2023 ; Vincent-Lancrin, 2021 ; Gokhale, 2012).

Attentes spécifiques des jeunes travailleurs vis-à-vis du Canada

Pour mieux comprendre les attentes spécifiques des jeunes travailleurs belges, il est nécessaire de considérer leur profil démographique et leurs aspirations professionnelles. Ceux qui envisagent la migration se situent généralement dans la tranche d'âge des vingt-cinq à trente-cinq ans. Ils possèdent souvent un niveau d'éducation élevé, des diplômes universitaires ou des qualifications professionnelles spécialisées (Haas, 2021). Ils cherchent à satisfaire leur désir de développement personnel et professionnel, d'où leur préférence pour les secteurs où l'innovation et la créativité sont valorisées (Hervéou & Stéphan, 2013).

Le Canada se distingue par son marché du travail dynamique, les opportunités d'évolutions rapides, les conditions salariales attractives et ses secteurs en demande. Certains secteurs comme la technologie, la finance, l'ingénierie et les sciences de la santé offrent des salaires beaucoup plus élevés, notamment au Canada, comparativement à ceux proposés en Belgique (Frassanito, 2023 - Frank, 2019). Cependant, il est important de nuancer cette attractivité. Bien que le Canada offre de nombreuses opportunités, le processus d'immigration peut être long et complexe. Il nécessite une préparation rigoureuse et un certain niveau de résilience face aux défis administratifs (Kumari & Dutta, 2018). De plus, bien que certains domaines soient en forte demande, d'autres sont parfois saturés ou nécessitent une adaptation importante des compétences acquises à l'étranger (Institut du Québec, 2021).

L'attractivité du Canada réside également dans sa qualité de vie. Les jeunes travailleurs sont attirés par ses systèmes de santé et d'éducation de haute qualité, son environnement naturel préservé et son niveau de sécurité élevé (Santé Canada, 2023 - The Canada Guide, n.d.). Le Canada offre de nombreuses possibilités pour les activités de plein air et le bien-être grâce à ses vastes étendues de parcs nationaux, ses montagnes majestueuses, ses lacs et ses forêts. De plus, il y a des pistes cyclables et des sentiers de randonnée bien entretenus dans et autour des villes, favorisant un mode de vie actif ; qui sont des aspects particulièrement valorisés par les jeunes générations (Gouvernement du Canada, 2023). Toutefois, il faut également tenir compte du coût élevé de la vie dans certaines grandes villes comme Toronto et Vancouver, ce qui peut être perçu comme un défi financier par les nouveaux arrivants (Angus Reid Institute, 2024 - López Salinas & Teixeira, 2022).

Les entreprises canadiennes valorisent la diversité, l'inclusion et l'innovation (Hervéou & Stéphan, 2013). Cette approche collaborative et participative est en phase avec les attentes des jeunes professionnels qui cherchent un cadre de travail épanouissant et respectueux de leur bien-être (Zhang J. & Panjwani R., 2021). Le Canada propose des environnements de travail flexibles, incluant le télétravail et des horaires adaptables, ce qui permet aux jeunes travailleurs de mieux gérer leurs responsabilités familiales tout en poursuivant leurs objectifs de carrière (Fray, Morin & Renaud, 2015). Les entreprises canadiennes, notamment dans les secteurs technologiques et de l'ingénierie, favorisent des environnements de travail où les employés peuvent facilement changer de rôles ou de projets en fonction des besoins du marché et de leurs aspirations personnelles (Wolfe, 2021 & The Headhunters, 2021). Cela permet notamment de progresser rapidement dans leur carrière et de développer une gamme diversifiée de compétences.

Au niveau de la formation (domaine d'intérêt pour les jeunes migrants), le Canada met en place différents programmes spécialisés pour répondre à leurs besoins de développement. Par exemple, l'Université McGill et l'Université de Waterloo proposent des formations en entrepreneuriat et en innovation pour les jeunes désireux de lancer leurs propres entreprises ou de travailler dans des environnements de start-up dynamiques (McGill University, 2023). En outre, l'Université de Toronto et l'Université de la Colombie-Britannique proposent des

programmes en gestion de projets, en ingénierie, en technologies de l'information et en sciences de la santé pour améliorer les compétences des étudiants et les préparer aux exigences du marché du travail canadien. Cependant, il faut noter que l'intégration dans ce nouvel environnement professionnel peut demander une période d'adaptation. En effet, il faut parfois du temps pour comprendre et intégrer les pratiques culturelles et professionnelles locales (Hervéou & Stéphan, 2013 ; The Canadian Encyclopedia, 2015 ; Conseil national de recherches du Canada, 2021).

Une comparaison avec la Belgique

Certaines différences apparaissent lorsqu'on compare les opportunités de carrière entre la Belgique et le Canada. Au Canada, on observe une diversité de postes dans les secteurs comme la santé, les technologies d'information, la finance et l'enseignement qui sont en forte croissance tandis qu'en Belgique de nombreux secteurs sont saturés tels que l'administration publique, l'industrie manufacturière et la construction, le secteur financier, etc. (McGowan et al., 2020 ; Half, 2024 ; Arrive, 2022 ; Employment and Social Development Canada, 2022 ; Conseil supérieur de l'emploi, 2023). Par exemple, les jeunes professionnels peuvent trouver de nombreuses opportunités dans des villes comme Toronto, Vancouver et Montréal, notamment dans le développement de logiciels, la gestion de projets et la cybersécurité (Hornstein, 2024). Alors qu'en Belgique, ce secteur connaît également une croissance mais à un rythme plus modéré (Service Public Fédéral Économie, 2024). En Belgique, la concurrence pour les emplois dans les secteurs saturés peut être plus intense. Ce qui rend le marché du travail belge moins attractif pour ceux qui cherchent des opportunités de carrière immédiates et significatives (Conseil supérieur de l'emploi, 2023).

De plus, la rigidité du marché du travail belge et les structures hiérarchiques traditionnelles peuvent freiner l'innovation et la flexibilité recherchées par les jeunes talents (Fu, Larsson & Wennberg, 2018 ; Hazelzet, Houkes, Bosma et al., 2022 ; CRISP, 1971). En effet, en Belgique, le marché du travail est souvent caractérisé par des réglementations strictes et des procédures bureaucratiques lourdes qui peuvent décourager les initiatives entrepreneuriales et limiter la capacité des entreprises à s'adapter rapidement aux changements du marché (SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, n.d.). Par exemple, les formalités administratives pour la création d'entreprise sont souvent complexes et peuvent prendre beaucoup de temps. Les entrepreneurs doivent naviguer à travers divers règlements concernant l'enregistrement de l'entreprise, les permis de travail et les réglementations fiscales, ce qui est vu comme un frein par les jeunes entrepreneurs (Business Belgium, n.d. ; SPF Économie, 2020). Les entreprises canadiennes tendent à adopter des structures hiérarchiques plus plates en favorisant une participation et une communication plus ouverte et directe entre les différents niveaux de l'organisation. (Warburton, n.d.). Par exemple, les entreprises de la tech à Toronto et à Vancouver encouragent les équipes à travailler de manière transversale plutôt que de manière segmentée par niveaux hiérarchiques. Cela permet non seulement une meilleure intégration des employés dans les processus décisionnels mais aussi une adoption plus rapide des innovations technologiques et des changements de marché (Dr. Kane et al., 2021).

Impact de l'évolution des attentes sur la migration réussie

Les institutions éducatives jouent un rôle dans la préparation des jeunes travailleurs pour une expatriation. Elles proposent des programmes qui renforcent les compétences techniques et linguistiques ainsi qu'une compréhension des aspects culturels et professionnels du pays d'accueil. Par exemple, les formations sur les coutumes locales et les attentes professionnelles canadiennes peuvent faciliter l'intégration et réduire le choc culturel (Schinnerl & Ellermann, 2023 ; Shen & Kim, 2022). De plus, elles préparent les jeunes travailleurs aux défis et opportunités spécifiques du marché du travail canadien. Cela inclut une compréhension des normes professionnelles locales, des attentes en matière de comportement au travail et des compétences spécifiques recherchées par les employeurs canadiens (Emploi et Développement social Canada, 2021 ; Gouvernement du Canada, 2024). Par exemple, comprendre les différences culturelles dans les pratiques de travail et les attentes des employeurs permet d'éviter les malentendus et améliore l'efficacité et l'intégration au sein de l'équipe (Emploi et Développement social Canada, 2022 ; Gouvernement du Canada, 2023). Le Canada propose également des programmes pour aider les jeunes professionnels à naviguer dans le marché du travail canadien, comme par exemple le programme La Bonne Affaire du RDEE Ontario, qui encourage les petites et moyennes entreprises à embaucher des nouveaux arrivants francophones et à stimuler l'esprit d'entreprise. Il y a aussi le Programme de mentorat d'Accès@Emploi à Edmonton, qui aide les professionnels francophones immigrants à entrer sur le marché canadien du travail dans leur domaine d'expertise (Gouvernement du Canada, 2017).

Les réseaux professionnels et les communautés d'expatriés sont essentiels pour les jeunes migrants. Des réseaux comme LinkedIn et les associations d'expatriés permettent d'entrer en contact avec des professionnels déjà établis dans le pays d'accueil, ce qui fournit des opportunités de mentorat, de partage d'expériences et de soutien moral pour les jeunes arrivants (Dioh, Guilbert, & Racine, 2020; Hervéou & Stéphan, 2013 ; Tulibaleka & Katunze, 2024). De plus, ces réseaux permettent d'accéder à des informations précieuses sur les pratiques et les attentes du marché du travail local (Organisation Internationale pour les Migrations, n.d.).

Les familles, amis et communautés locales fournissent un soutien émotionnel et pratique. Les groupes d'entraide et les clubs sociaux organisent régulièrement des événements et des rencontres qui permettent aux nouveaux arrivants de créer des liens avec d'autres migrants et des résidents locaux (Vendramin, 2007). Par exemple, ces groupes peuvent offrir des ateliers sur des sujets pratiques comme la recherche de logement, la gestion des finances et la compréhension des services de santé locaux (Financial Consumer Agency of Canada, 2020 ; MOSAIC, n.d.). De plus, ils permettent de partager des expériences et des conseils sur le système administratif canadien, de trouver des emplois et de s'adapter à la culture locale (Société canadienne de la sclérose en plaques, n.d.).

Comme précisé, la réussite de la migration inclut notamment l'accès à des opportunités économiques, des environnements de travail flexibles et innovants ainsi qu'un soutien fort des communautés locales et des réseaux professionnels (Dioh, Guilbert & Racine, 2020). Mais il existe également d'autres indicateurs, plus personnels, comme la satisfaction professionnelle, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ainsi que le bien-être général. Ces indicateurs sont élaborés sur la base d'études sociologiques et psychologiques. Elles montrent que la réussite ne se mesure pas seulement en termes de progression de carrière mais aussi en termes de qualité de vie, de satisfaction personnelle et d'épanouissement au travail (Vendramin, 2007; Bender, 2010). Souvent, on évalue la satisfaction professionnelle en se basant sur le niveau de satisfaction du travailleur envers ses tâches, ses relations de travail et ses conditions de travail (Indeed, 2023). L'équilibre vie-travail est mesuré par la capacité du travailleur à gérer de manière satisfaisante et équilibrée les exigences professionnelles et personnelles, en répartissant le temps et l'énergie tout en répondant efficacement aux attentes dans chaque domaine (Brough, Timms, Chan, Hawkes & Rasmussen, 2020). Le bien-être est défini comme l'état global de satisfaction dans la vie, qui est influencé par des réactions émotionnelles positives, la réalisation de ses objectifs et la capacité à s'adapter aux situations de la vie, tout en maintenant un équilibre entre les aspirations personnelles et les réalités vécues (Diener, M Suh & E. Lucas, 1999). L'ensemble de ces éléments influencent directement la motivation, la productivité et l'engagement des travailleurs migrants (Burton-Jeangros, Duvoisin, Consoli et al., 2021). De plus, la réussite de la migration inclut également l'accès à des opportunités économiques, des environnements de travail flexibles et innovants ainsi qu'un soutien fort des communautés locales et des réseaux professionnels (Dioh, Guilbert & Racine, 2020).

Adaptations nécessaires pour les travailleurs migrants

Le processus d'adaptation est essentiel pour les jeunes travailleurs belges qui optent pour la migration vers le Canada. Afin de garantir une transition réussie et une intégration efficace dans leur pays d'accueil, ces migrants doivent fréquemment s'adapter aux aspects culturels, linguistiques, professionnels et sociaux.

Les valeurs, les normes et les attentes en milieu de travail peuvent différer considérablement entre deux pays. Cela peut influencer la manière dont les individus interagissent et s'intègrent dans leur nouvel environnement. Par exemple, les pratiques de politesse, les attentes de ponctualité et les styles de communication au Canada peuvent être très différents de ceux en Belgique. Comprendre ces subtilités est essentiel pour réussir une intégration professionnelle et sociale (Berkeley Executive Education, (n.d.) ; Leibensperger, 2015 ; Windon, Henzi Plaza & Robotham, 2023). C'est là que les programmes de formation interculturelle ont leur importance. Ils incluent souvent des modules sur les différences culturelles, les comportements attendus au travail et les techniques de communication efficaces (Bhawuk, 2009). L'objectif principal de ces formations est d'aider les migrants à comprendre et à respecter les normes canadiennes. Des études de cas démontrent les effets positifs de ces programmes interculturels (Gouvernement du Canada, 2024).

Maîtriser la langue locale est indispensable pour une intégration réussie des travailleurs migrants. Au Canada, la connaissance de l'anglais est cruciale dans la plupart des provinces tandis que le français est important pour ceux qui s'installent au Québec. La capacité de communiquer efficacement facilite les interactions quotidiennes et permet de comprendre et respecter les normes professionnelles locales. Dioh, Guilbert et Racine (2020) soulignent que l'intégration, les perspectives professionnelles et les relations solides s'ouvrent davantage aux migrants maîtrisant la langue locale. Au Canada, il existe différents programmes pour améliorer les compétences linguistiques comme des cours de langue intensifs, des ateliers de conversation et des classes de préparation professionnelle. Ces initiatives sont souvent proposées par des universités, des collèges communautaires et des organisations non gouvernementales (Gouvernement du Canada, 2004).

La reconnaissance des diplômes belges au Canada est un processus complexe et exigeant. Ceux-ci doivent être évalués par des organismes canadiens pour déterminer leur équivalence avec les qualifications canadiennes. Les organismes vérifient les programmes d'études, les compétences acquises et les heures de formation. Parfois, les migrants doivent suivre des cours supplémentaires ou passer des examens pour obtenir des certifications canadiennes équivalentes (Gouvernement du Canada, 2024 ; Gouvernement du Canada, 2022). Certains secteurs ont également des exigences spécifiques en matière de certification professionnelle, comme dans la santé et l'ingénierie (Gouvernement du Canada, 2024). Il existe des organismes comme le World Education Services (WES) et les bureaux provinciaux de l'éducation et de l'emploi qui offrent des services d'évaluation des diplômes étrangers. Ces organismes évaluent les qualifications des migrants et fournissent des rapports d'équivalence utilisés par les employeurs et les établissements d'enseignement canadiens (Tilson & Chair, 2009). Pour adapter les qualifications des travailleurs étrangers, des programmes de transition professionnelle, comme la formation continue et les stages pratiques, sont offerts (Employment and Social Development Canada, 2019).

Lors de leur arrivée au Canada, les travailleurs migrants doivent souvent faire face à des différences culturelles, climatiques et linguistiques qui peuvent provoquer un choc culturel. On souligne l'importance des stratégies adaptatives comme l'utilisation de réponses adaptatives appropriées, la gestion de l'énergie adaptative et les comportements adaptatifs (Boucher, 2020). Par exemple, des réponses adaptatives appropriées peuvent inclure la participation à des activités sociales pour se familiariser avec la nouvelle culture. La gestion de l'énergie adaptative implique la planification de temps de repos et de loisirs pour éviter l'épuisement. Quant aux comportements adaptatifs, ils concernent la participation à des programmes d'intégration et à des formations interculturelles pour mieux comprendre les normes et attentes locales (Boucher, 2020; Dioh, Guilbert, & Racine, 2020). Vendramin (2007) indique qu'un soutien psychologique peut considérablement améliorer la qualité de vie des migrants. Des services tels que des séances de counseling (services de soutien psychologique offerts aux migrants), des groupes de soutien et des ateliers sur la gestion du stress fournissent un cadre structuré pour aider les nouveaux arrivants à s'adapter (Vendramin, 2007 ; Alhakami et al. 2023).

Parallèle avec la théorie des capacités de Sen

La flexibilité et l'autonomie figurent parmi les attentes clés des jeunes travailleurs. Elles correspondent aux capacités que Sen décrit comme la liberté de choisir et de décider comment utiliser ses ressources. Par exemple, la possibilité de télétravailler ou de gérer son propre horaire de travail permet aux individus d'équilibrer leurs responsabilités professionnelles et personnelles (Pichault & Pleyers, 2012). Cette flexibilité est importante pour les jeunes générations qui valorisent le contrôle sur leur temps et leur équilibre vie-travail.

Les jeunes travailleurs recherchent des environnements où leurs contributions sont valorisées et où ils peuvent progresser rapidement. Cela reflète la notion de capacités de Sen, où l'épanouissement personnel et la réalisation de potentiels individuels sont essentiels. Les opportunités de formation et de développement professionnel offertes par les entreprises canadiennes répondent à ces attentes en permettant aux travailleurs de maximiser leurs capacités (Jacquin & Juhel, 2013).

Les jeunes travailleurs évaluent leurs perspectives de vie actuelles par rapport aux opportunités potentielles qui les attendent ailleurs. Les capacités influencent significativement les décisions de migration, en offrant aux individus la possibilité de faire des choix et de réaliser différentes formes d'être et de fonctionnement (Lüthi, 2013).

En répondant aux attentes des jeunes travailleurs en termes de flexibilité, d'autonomie et de reconnaissance, les politiques publiques soutiennent mieux leur développement personnel et professionnel. Les programmes de formation continue, les opportunités de télétravail et les environnements de travail inclusifs sont des exemples de politiques qui augmentent les capacités des jeunes travailleurs et les incitent à migrer vers des pays comme le Canada (Saba, 2009 ; Côté, 2013).

CHAPITRE VI : Les processus de recrutement

Après avoir exploré les attentes des jeunes travailleurs et leur impact sur les décisions de migration, ce chapitre examine les processus de recrutement mis en place par les entreprises canadiennes pour attirer des talents belges. Comprendre ces processus permettra d'évaluer comment les jeunes travailleurs belges peuvent s'orienter sur le marché du travail canadien et réussir leur migration.

Ce chapitre identifiera d'abord les entreprises canadiennes actives en Belgique et analysera les stratégies de recrutement qu'elles utilisent, notamment les salons de l'emploi, les partenariats éducatifs et les plateformes de recrutement en ligne. Cette analyse mettra en lumière l'importance des réseaux sociaux dans le recrutement ainsi que les programmes de mobilité internationale et d'immigration qui facilitent l'intégration des travailleurs étrangers. Les incitations et avantages offerts aux candidats belges combinés avec les critères d'évaluation des compétences utilisés par les employeurs canadiens seront discutés pour offrir une vue d'ensemble des mécanismes en jeu.

Stratégies de recrutement utilisées

Les entreprises canadiennes utilisent diverses méthodes de recrutement, notamment les salons de l'emploi et les journées de recrutement. Par exemple, les Journées Québec Belgique sont des événements de recrutement majeurs organisés par le gouvernement du Québec. L'objectif est de répondre à la rareté de main-d'œuvre dans la province et de pourvoir des postes dans divers secteurs. Ces événements permettent aux employeurs de rencontrer directement des candidats potentiels et de mener des entretiens sur place. Les résultats de ces campagnes de recrutement ont été très positifs, avec un taux élevé d'embauches réussies et une intégration rapide des nouveaux employés (Gouvernement du Québec, 2024).

Les entreprises canadiennes ont également des partenariats avec les établissements éducatifs belges pour identifier et recruter de jeunes talents. Ces collaborations offrent l'opportunité aux nouveaux diplômés de s'intégrer plus facilement sur le marché du travail canadien grâce aux stages, aux programmes de formation et aux opportunités d'emploi dès la fin de leurs études (Robichaud & Hébert, 2023 ; Colleges and Institutes Canada, n.d. ; Gouvernement du Canada, 2024 ; Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, 2024). Par exemple, il existe un partenariat entre l'Université de Louvain et des entreprises canadiennes qui permet de créer des programmes d'échange et des projets de recherche communs, ce qui renforce les liens académiques et professionnels (Amond, E., 2019 ; UCLouvain, 2021). Un projet de recherche conjoint entre UCLouvain et l'UQÀM se concentre sur la densification urbaine et les services écosystémiques, tels que l'aménagement des espaces verts en ville et la gestion des eaux urbaines, offrant ainsi une expérience de recherche précieuse et des opportunités de publication pour les étudiants et les chercheurs des deux institutions (UCLouvain, 2016).

Pour attirer les candidats qualifiés, les plateformes de recrutement en ligne comme LinkedIn, Facebook et Twitter sont très utilisées pour publier des offres d'emploi et rechercher des profils adaptés aux besoins des entreprises (Magnette, 2023). Les plateformes professionnelles de mise en relation (par exemple LinkedIn) offrent des alternatives aux « CVthèques » traditionnelles, en permettant un accès plus ciblé et actualisé aux profils des candidats, tout en facilitant la diffusion sociale de l'information et l'évaluation des candidats par le biais des réseaux (Fondeur & Lhermitte, 2006). Par exemple, une entreprise technologique peut cibler des développeurs de logiciels en publiant des annonces dans des groupes LinkedIn dédiés aux professionnels de l'IT. Tandis qu'une entreprise du secteur de la santé peut utiliser des groupes Facebook pour attirer des infirmières et des médecins (Ravalet, Lucas & Lohou, 2017). De plus, certaines entreprises participent à des salons de l'emploi virtuels, comme le Destination Canada Forum Mobilité, qui permettent la rencontre entre les employeurs canadiens et les travailleurs étrangers qualifiés (Gouvernement du Canada, 2024).

Les réseaux sociaux dans le recrutement

L'utilisation des réseaux sociaux dans le recrutement est devenue une pratique courante pour de nombreuses entreprises. Ces plateformes permettent de développer et de promouvoir leur marque tout en attirant des candidats qualifiés (Sumar, 2021 & Pedersen et al., 2015). Certains auteurs soulignent que les témoignages vidéo d'employés et les campagnes de recrutement vidéo peuvent offrir un aperçu de la vie quotidienne au sein de l'entreprise et des opportunités de carrière disponibles (Sumar, 2021 & Pedersen et al., 2015). Par exemple, Shopify utilise régulièrement LinkedIn pour publier des offres d'emploi et partager des témoignages de ses employés sur leurs expériences professionnelles (Shopify Staff, 2023).

Les plateformes comme LinkedIn, Facebook et Twitter sont devenues indispensables pour les recruteurs. Magnette (2023) note que LinkedIn se distingue particulièrement par son efficacité et sa portée étendue. Les publications sur ces réseaux, adaptées aux attentes des jeunes générations comme la génération Z, rendent les offres d'emploi attractives et facilitent l'engagement des candidats ainsi que l'intégration de talents diversifiés.

Selon Fondeur et Lhermitte (2006), les réseaux sociaux ont transformé les pratiques de recrutement en réintégrant les dynamiques de relations interpersonnelles. Ces plateformes, en se basant sur la théorie de la "force des liens faibles" de Granovetter, permettent aux utilisateurs de bénéficier d'un large réseau de connexions. Ce qui augmente leurs chances de découvrir des opportunités d'emploi via des contacts diversifiés. Des fonctionnalités comme les recommandations et la visualisation des chaînes de relations sur LinkedIn renforcent la fiabilité et l'efficacité du processus de recrutement.

Pour le cas du Canada, le mémoire de Catherine Roy (2017) explore l'impact des réseaux sociaux sur le recrutement, en se basant sur une étude de cas menée par l'entreprise Camso. Cette étude révèle que l'utilisation des réseaux sociaux a permis de réduire significativement

les coûts et les délais de recrutement. Les Forces armées canadiennes (Gouvernement du Canada, n.d.) utilisent également largement les réseaux sociaux dans leur campagne de recrutement "C'est fait pour toi", visant à augmenter leur visibilité et à démontrer comment une carrière militaire peut être épanouissante. Le partage de la campagne par les membres des FAC tente de corriger les idées fausses sur l'environnement militaire et à attirer de nouvelles recrues en valorisant leurs compétences et intérêts civils.

En conclusion, les réseaux sociaux sont devenus des outils stratégiques pour le recrutement, qui permettent non seulement de diffuser des offres d'emploi mais aussi de promouvoir la culture d'entreprise et d'attirer une main-d'œuvre diversifiée. Les entreprises doivent cependant être conscientes des défis éthiques et méthodologiques associés à cette pratique pour garantir la qualité et la fiabilité des données collectées.

Programmes de mobilité internationale et d'immigration

Le programme de mobilité internationale permet aux employeurs canadiens de recruter des travailleurs étrangers sans avoir à passer par l'évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT). Ce programme est conçu pour répondre rapidement aux besoins de main-d'œuvre dans des secteurs spécifiques et pour faciliter l'intégration des travailleurs internationaux (Gouvernement du Canada, 2024). Il inclut les transferts intra-entreprise, les jeunes professionnels et les détenteurs de permis vacances-travail (Chislain, 2015). Concernant l'EIMT, il s'agit d'une exigence que les employeurs canadiens doivent généralement satisfaire lorsqu'ils souhaitent embaucher des travailleurs étrangers temporaires. Son but est d'assurer que l'embauche d'un travailleur étranger n'aura pas d'effet négatif sur le marché du travail canadien, notamment en termes de disponibilité d'emplois pour les travailleurs locaux et des conditions de travail (Gouvernement du Canada, 2024). Les employeurs doivent démontrer qu'ils ont tenté de recruter localement, qu'ils ont essayé d'offrir des conditions de travail conformes aux normes canadiennes et que l'embauche contribuera de manière positive à l'économie canadienne (Emploi et Développement social Canada, 2024).

Le volet des talents mondiaux vise à attirer des travailleurs hautement qualifiés dans des domaines en forte demande, tels que les technologies de l'information et l'ingénierie. Ce programme offre des délais de traitement accélérés pour les permis de travail et propose des services d'accompagnement pour les employeurs et les travailleurs. Ces services comprennent des conseils en matière de conformité à la réglementation (consultations sur les exigences légales), une assistance pour la préparation des demandes de permis de travail (aide pour remplir correctement les formulaires) et des ressources (un accès à des programmes d'orientation culturelle par exemple) pour faciliter l'intégration des travailleurs dans leur nouveau milieu de vie et de travail (Immigration, Refugees and Citizenship Canada, 2017 ; Employment and Social Development Canada, 2024).

Incitations et avantages offerts aux candidats belges

Pour attirer les candidats, les entreprises canadiennes offrent différentes incitations. Parmi elles, on retrouve des aides à la relocalisation, des formations d'intégration et des avantages sociaux compétitifs. Les aides à la relocalisation incluent souvent le remboursement des frais de déménagement, l'assistance pour trouver un logement et le soutien pour l'obtention des visas et des permis de travail (Gouvernement du Canada, 2005 ; Gouvernement du Canada, 2023).

Les formations d'intégration permettent la familiarisation avec les normes culturelles et professionnelles canadiennes via des cours de langue, des ateliers sur les différences culturelles et les programmes de mentorat (Gouvernement du Canada, 2023 ; Derwing & Waugh, 2012.). Ces derniers sont conçus pour aider les migrants à s'intégrer dans le marché du travail canadien, à comprendre les pratiques professionnelles et à établir des réseaux professionnels solides. Par exemple, le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) jumelle des nouveaux arrivants avec des professionnels établis dans leur domaine pour les aider à appréhender le marché du travail canadien (Robichaud & Hébert, 2023). De même, le Ottawa Community Immigrant Services Organization (OCISO) offre un soutien similaire, aidant les migrants à comprendre les pratiques professionnelles locales et à établir des réseaux professionnels solides (Robichaud & Hébert, 2023).

Dans les avantages sociaux on retrouve les régimes de retraite, les assurances santé et les congés payés. De plus, les entreprises offrent parfois des incitations financières, comme des primes de signature et des bonus de performance, pour attirer des talents qualifiés (Magnette, 2023 ; Van Wesep, 2010). Les primes de signature sont généralement versées une fois que le candidat accepte une offre d'emploi et signe un contrat avec l'entreprise. Elles peuvent varier en fonction du poste, du niveau d'expérience requis et du secteur d'activité (Magnette, 2023 ; Van Wesep, 2010). Les bonus de performance sont, quant à eux, accordés selon les performances au sein de l'organisation. Ils sont basés sur des critères spécifiques comme la réalisation d'objectifs individuels, la contribution aux objectifs de l'équipe ou de l'entreprise et l'évaluation de la performance annuelle. Les objectifs de ces bonus sont de motiver les employés à atteindre ou à dépasser les attentes, d'améliorer leur productivité et de contribuer au succès global de l'entreprise (Magnette, 2023 ; Sarto, F., 2020).

Processus d'évaluation des compétences

Les employeurs canadiens mettent en place des tests techniques, des entretiens de compétences et des évaluations pratiques pour évaluer les capacités des candidats par rapport aux normes canadiennes. Par exemple, la certification Offensive Security Certified Professional (OSCP) demande que les candidats passent un examen pratique où ils doivent, en 24 heures, démontrer leur capacité à attaquer et pénétrer des systèmes. Cette évaluation pratique, incluant l'utilisation de laboratoires virtuels et de projets de source ouverte, démontre comment les tests techniques et les simulations de projets sont utilisés pour évaluer les capacités des candidats par rapport aux normes canadiennes dans le domaine de la cybersécurité (Gouvernement du Canada, 2024 ; Centre canadien pour la cybersécurité, 2024).

Parmi les critères utilisés pour ces évaluations, on retrouve la connaissance technique, la capacité à résoudre des problèmes, les compétences en communication et l'adaptabilité aux environnements de travail canadiens (Statistique Canada, 2012). La connaissance technique implique une maîtrise approfondie des technologies, des outils et des méthodologies spécifiques au domaine de travail. Par exemple, dans les technologies de l'information, cela peut inclure des compétences en programmation, en développement de logiciels, en gestion de bases de données et en cybersécurité (Gouvernement du Canada, 2007). On utilise fréquemment les évaluations de codage ou les simulations de projets pour évaluer cette connaissance (Innovation, Science and Economic Development Canada, 2019). La capacité à résoudre des problèmes évalue la capacité du candidat à identifier, analyser et solutionner des problèmes complexes de manière efficace. Pour évaluer ce critère, on utilise couramment les entretiens comportementaux, les études de cas et les exercices de résolution de problèmes (Robichaud & Hébert, 2023). Les compétences en communication sont essentielles, elles incluent la capacité à expliquer des concepts techniques de manière claire et concise, à être à l'écoute et à échanger des idées de manière constructive. Cela peut inclure également des compétences en rédaction de rapports, en présentation et en négociation (Maragha, 2021). Et pour finir, l'adaptabilité inclut la capacité à montrer de la flexibilité, de l'ouverture d'esprit et à gérer le stress ou les changements. Pour mesurer cela, on utilise les évaluations comportementales, les simulations et les périodes d'essai (Nakhostin-Khayyat, Borjali, Zeinali et al., 2024).

Parallèle avec la théorie des capacités de Sen

La théorie des capacités d'Amartya Sen, qui souligne la liberté réelle des individus à choisir et à réaliser des fonctionnements qu'ils valorisent, se manifeste directement dans les stratégies de recrutement des entreprises canadiennes visant à attirer des talents belges. Les initiatives comme les Journées Québec Belgique et les collaborations éducatives proposent aux jeunes travailleurs belges des possibilités concrètes d'emploi et de formation, ce qui élargit leurs perspectives professionnelles en fonction de leurs aspirations personnelles.

De plus, les formations d'intégration et les aides à la relocalisation jouent un rôle de conversion, offrant aux travailleurs belges la possibilité de surmonter les difficultés potentielles et de transformer ces opportunités en une intégration réussie sur le marché du travail canadien. Ces mesures sont en accord avec la notion de liberté positive de Sen, qui assure que les candidats disposent non seulement d'opportunités mais aussi des compétences et du soutien nécessaires pour les exploiter pleinement.

PARTIE EMPIRIQUE

Dans ce mémoire, j'examine le phénomène complexe de la migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada, en m'attardant sur les divers éléments qui favorisent une migration réussie. Ce mouvement significatif est devenu de plus en plus marqué par une recherche non seulement de meilleures opportunités professionnelles mais aussi de meilleures conditions et qualité de vie. Ce phénomène est influencé par une diversité de motivations et de contextes individuels qui rendent chaque parcours unique.

L'objectif principal de ma recherche est d'identifier les déterminants d'une migration réussie des jeunes travailleurs belges vers le Canada. Pour ce faire, j'ai opté pour une approche empirique fondée sur des entretiens approfondis, qui ont été réalisés auprès de deux catégories de migrants : ceux qui ont vécu quelques années au Canada puis qui sont rentrés en Belgique ainsi que ceux qui y résident depuis au moins six ans et demi et qui envisagent d'y rester. Cette variété de points de vue me permet d'explorer diverses perspectives pour mieux comprendre et nuancer les dynamiques de migration.

L'étude de ces deux catégories vise à identifier non seulement les motivations qui poussent les jeunes Belges à émigrer mais aussi les changements et les difficultés auxquels ils font face dans leur pays d'accueil. Concernant les migrants qui sont rentrés, l'analyse portera sur les raisons de leur retour et les leçons tirées de leur expérience canadienne. Pour ceux qui y sont restés, j'analyserai les raisons qui les ont retenus et les éléments qui continuent à appuyer leur souhait de rester au Canada.

Cette étude vise donc à offrir une compréhension exhaustive et nuancée des dynamiques de migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada, en intégrant à la fois des perspectives théoriques et empiriques. Les entretiens approfondis, organisés autour de concepts essentiels tirés de la théorie des capacités d'Amartya Sen, mettent en lumière les motivations, les attentes et les expériences de ces migrants. Cela offre des informations précieuses pour les politiques migratoires et les pratiques d'accompagnement des jeunes travailleurs.

Liens avec le cadre théorique

Pour contextualiser cette analyse empirique, j'utilise la théorie des capacités d'Amartya Sen. Selon cette théorie, le bien-être et la liberté des individus sont évalués non seulement en fonction des ressources disponibles mais aussi en fonction de la capacité à utiliser ces ressources pour accomplir des actions valorisées. Autrement dit, il ne s'agit pas seulement de la quantité de ressources dont une personne dispose mais aussi de sa capacité réelle à transformer ces ressources en « fonctionnements » concrets, c'est-à-dire en états d'être et en actions qu'elle valorise.

Deux concepts principaux sont mis en évidence dans la théorie des capacités : les capacités et les fonctionnements. Les capacités correspondent aux vraies possibilités qu'une personne a de mener la vie qu'elle apprécie. Tandis que les fonctionnements correspondent aux réalisations concrètes comme être bien nourri, en bonne santé ou éduqué. Ces notions sont pertinentes dans le cadre de la migration pour saisir les motivations des migrants.

En appliquant cette théorie à mon étude, je cherche à comprendre comment les jeunes travailleurs belges évaluent leurs opportunités au Canada par rapport à celles qu'ils avaient en Belgique. Par exemple, ils peuvent considérer les avantages financiers de leur nouvelle vie, les libertés à gagner, comme des opportunités éducatives pour leurs enfants ainsi qu'une plus grande liberté d'expression et de mouvement, ...

Les capacités peuvent être influencées par divers facteurs de conversion personnels, sociaux et environnementaux. Ceux-ci déterminent dans quelle mesure une personne peut transformer des ressources en fonctionnements valorisés. Par exemple, deux individus qui ont la même opportunité d'emploi au Canada peuvent en tirer des bénéfices différents selon leurs compétences linguistiques, leur état de santé ou leur réseau social.

La migration peut être vue comme une stratégie pour augmenter ses capacités, en cherchant un environnement où les ressources disponibles peuvent être plus facilement converties en bien-être et en opportunités valorisées.

Guide d'entretien

Le guide d'entretien élaboré pour cette enquête vise à explorer plusieurs dimensions de la migration, en lien direct avec les concepts théoriques abordés. Il comprend des questions ouvertes permettant aux participants de partager leurs expériences de manière détaillée. Au travers du questionnaire, je m'intéresse au parcours de migration en cherchant à comprendre les motivations initiales et le processus de migration. Ensuite, j'analyse l'expérience professionnelle des participants pour comprendre l'impact de l'emploi au Canada sur leur épanouissement professionnel et personnel. Par ailleurs, j'évalue également la réalisation des attentes et les adaptations nécessaires pour déterminer la correspondance entre celles-ci et la réalité de l'emploi au Canada. Enfin, j'explore leur évolution et les perspectives d'avenir des participants pour comprendre les changements dans leurs attentes au fil du temps et leurs perspectives futures.

Méthodologie

Les recherches menées dans le cadre de cette thèse ont nécessité des méthodes propres aux sciences sociales, inspirées des travaux de Van Campenhoudt, Marquet et Quivy (2017). La méthodologie structurée garantit une approche rigoureuse et cohérente de l'enquête sociale. À cette fin, l'ensemble du travail sera enrichi par la littérature et les données recueillies au travers des entretiens. L'objectif est de comprendre les facteurs qui expliquent la réussite de l'immigration des jeunes travailleurs belges au Canada.

Question de recherche

Ma problématique initiale est énoncée comme suit : « *Quels sont les facteurs déterminants de la réussite de la migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada ?* »

La question a été réfléchiée et ajustée à plusieurs reprises pour répondre aux exigences de clarté, de faisabilité et de pertinence. La clarté est assurée par la mobilisation de concepts clairement définis ainsi qu'une comparaison géographiquement restreinte entre la Belgique et le Canada. La faisabilité est basée sur l'utilisation de la littérature existante et des données qualitatives provenant d'entretiens semi-structurés. Enfin, l'intention de comprendre les dynamiques d'immigration et d'intégration des jeunes travailleurs belges au Canada en confirme la pertinence.

Cadre méthodologique

1. Les objectifs généraux et la démarche

L'approche de la recherche en sciences sociales est similaire à celle du chercheur de pétrole : une étude préliminaire des terrains puis un forage. La réussite d'une telle étude repose sur la méthode utilisée et demande la collaboration de diverses compétences (Van Campenhout, Marquet et Quivy, 2017).

2. L'exploration

J'ai réalisé une lecture approfondie de la littérature sur la migration internationale, les capacités selon Amartya Sen ainsi que sur les différents programmes de mobilité comme l'Erasmus. Comme recommandé, j'ai également pris connaissance d'études de cas existants et d'enquêtes sur les expériences des jeunes travailleurs belges au Canada, notamment au travers du site « Statistique Canada » et « OECDiLibrary », avant de passer à l'étape suivante (Van Campenhout, Marquet et Quivy, 2017).

3. Problématique

Les lacunes dans les connaissances actuelles sur la migration des jeunes travailleurs belges au Canada ont été prises en considération dans la définition de ma problématique. J'ai utilisé l'approche par les capacités d'Amartya Sen pour encadrer ma recherche en me concentrant sur les opportunités et libertés réelles accordées aux migrants.

4. Construction du modèle d'analyse

La construction du modèle d'analyse repose sur l'utilisation de plusieurs concepts clés, à savoir, les capacités, l'égalité, la liberté et la justice. Ils m'ont permis de structurer et interpréter les données récoltées, notamment pour la compréhension des opportunités et des libertés réelles dont disposent les jeunes travailleurs belges au Canada.

Ensuite, j'ai également intégré les concepts d'interaction sociale et d'adaptation culturelle. Ces concepts jouent un rôle crucial dans l'analyse de l'interaction des jeunes

migrants avec leur nouvel environnement et de leur adaptation aux nouvelles normes culturelles et sociales. Grâce à l'incorporation de ces concepts, j'ai pu explorer les dynamiques sociales et les processus d'intégration auxquels les jeunes travailleurs font face.

Pour le recueil des données qualitatives pertinentes, j'ai réalisé une grille d'entretien (cf. grille d'entretien – annexe n°1) qui m'a servi à structurer les entretiens semi-directifs menés auprès des expatriés belges au Canada. Dans le questionnaire, j'aborde les motivations des migrants, les processus de migration, leurs attentes et les stratégies d'adaptation qu'ils ont mises en œuvre. L'objectif de cette méthode qualitative est d'obtenir des témoignages riches et détaillés offrant des connaissances approfondies sur les expériences vécues par les jeunes travailleurs belges au Canada.

5. L'observation

- Observer quoi ? Les données qui ont été collectées à partir de la littérature existante et des entretiens semi-directifs.
- Observer qui ? Les jeunes travailleurs belges ayant pris la décision de migrer vers le Canada.
- Observer comment ? Les entretiens ont été menés de manière ouverte et approfondie. J'ai utilisé des questions cherchant à explorer les motivations, les processus de migration, les attentes et les adaptations des participants.

6. L'analyse des informations

Dans un premier temps, j'ai analysé le contenu de mes différents entretiens afin d'identifier les facteurs clés de réussite de la migration des jeunes travailleurs belges au Canada. Cette analyse qualitative m'a permis de déceler les thèmes récurrents et les expériences communes parmi les répondants.

Ensuite, j'ai utilisé les concepts théoriques clés (capabilités, égalité, liberté et justice) issus de la théorie des capabilités d'Amartya Sen pour interpréter les résultats obtenus. Ils m'ont permis de situer les témoignages pour comprendre la nuance des dynamiques en jeu. Par exemple, les expériences des jeunes travailleurs ont été analysées à la lumière de leurs opportunités et libertés réelles ainsi que les défis qu'ils ont pu rencontrer en termes d'intégration sociale et culturelle.

7. Les conclusions

Mes conclusions sont fondées sur une synthèse des principaux résultats obtenus, ce qui me permet de proposer une réponse claire à ma question de recherche. Elles me permettent également de fournir des implications pratiques pour les politiques migratoires et les pratiques d'accompagnement des migrants.

Je me suis assurée de mettre en évidence les éléments clés qui expliquent le succès de la migration des jeunes travailleurs belges au Canada, dans la synthèse des résultats. L'accès à des opportunités économiques, la qualité de l'intégration sociale et les aides institutionnelles jouent un rôle essentiel parmi ces facteurs. Selon les témoignages collectés, les jeunes migrants belges qui parviennent à s'intégrer de manière efficace bénéficient fréquemment de réseaux de soutien solides, à la fois formels et informels, ainsi que de conditions de travail avantageuses qui répondent à leurs compétences et à leurs aspirations professionnelles.

Schéma de la méthodologie

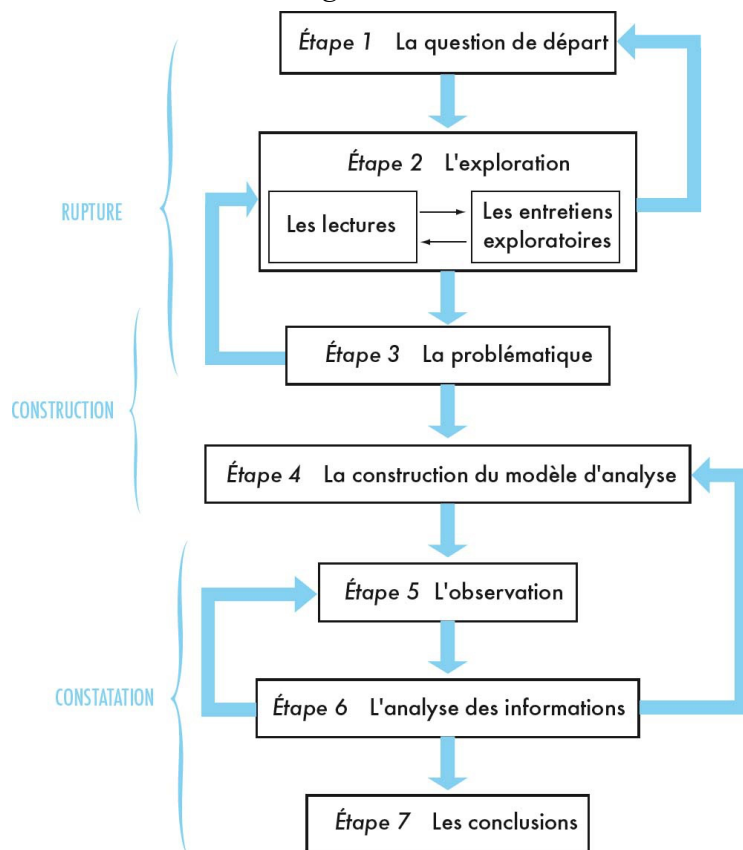


Figure 1. Les étapes de la démarche. (Van Campenhout, Marquet et Quivy, 2017).

Analyse sous le prisme de la théorie des capacités de Amartya Sen

Pour les jeunes travailleurs étant encore au Canada après plus de 6,5ans :

Présentation des participants

N°1 : Laura, âgée de 34 ans, a passé les huit dernières années au Canada. Elle a émigré à l'âge de 26 ans. Elle est arrivée le 1er octobre 2016 avec un visa de touriste de six mois puis a rapidement obtenu un permis vacances-travail (PVT) après deux/trois mois. Initialement, elle a travaillé dans le domaine administratif au Québec. Elle a ensuite obtenu un permis de travail fermé suivi de la résidence permanente après vingt-huit mois. Actuellement, elle travaille dans les ressources humaines (conférences et formations).

N°2 : Julie, 46 ans, a passé les huit dernières années au Canada, après avoir émigré à l'âge de 38 ans. Fin 2015/début 2016, Julie a pris un crédit de temps de trois mois pour vivre à Montréal et évaluer la possibilité de migration. Convaincue après deux mois, elle a décidé de reprendre des études pour obtenir un permis d'étudiant et a suivi une formation universitaire. Actuellement, elle travaille comme directrice dans une petite ASBL de coopération internationale où elle gère tous les aspects de l'organisme (l'administration, les finances, les projets et les ressources humaines). Elle a commencé par un emploi à temps partiel dans un organisme communautaire pendant ses études. Après l'obtention de son diplôme, elle a reçu un permis de travail post-diplôme de trois ans suivi d'un permis de travail fermé en attendant sa résidence permanente, finalement obtenue en décembre 2021.

N°3 : Laurence, âgée de 49 ans, a passé les dix-neuf dernières années au Canada après avoir émigré à l'âge de 30 ans. Sans motivations professionnelles spécifiques, Laurence a entrepris les démarches pour obtenir la résidence permanente avant de quitter la Belgique. Après des débuts difficiles dans des emplois moins qualifiés, elle a ouvert sa propre boutique de fleurs. Cependant, elle a éprouvé des difficultés à s'intégrer socialement. Laurence envisage désormais un retour possible en Belgique pour retrouver un environnement social plus favorable.

N°4 : Manuel, âgé de 54 ans, a passé vingt et un ans au Canada après avoir émigré à l'âge de 32 ans. Il travaille dans le domaine de l'informatique. Manuel et sa famille se sont bien intégrés au Canada même si la création de liens sociaux en dehors du travail a pris plus de temps. Actuellement bien établis, ils n'envisagent pas de retourner en Belgique de manière permanente mais pensent peut-être acheter une résidence secondaire dans le sud pour échapper à l'hiver canadien.

N°5 : Patrick, âgé de 54 ans, a passé près de vingt-cinq ans au Canada après avoir émigré à l'âge de 30 ans. C'est la rencontre avec sa femme (québécoise) qui a facilité son processus de migration. Le manque de perspectives d'emploi attrayantes en Belgique l'a poussé à chercher de meilleures opportunités à l'étranger. Il a débuté dans un entrepôt pour ensuite faire carrière dans la vente et la représentation. Actuellement bien établi au Canada, Patrick ne prévoit pas de retourner en Belgique et reste ouvert à l'idée de changer de pays à l'avenir. Il envisage de continuer à progresser professionnellement en devenant indépendant.

N°6 : Guillaume, âgé de 43 ans, a émigré vers le Canada à l'âge de 34 ans et y vit depuis neuf ans. La rencontre avec sa conjointe québécoise et son envie de changement ont été ses principales motivations pour cette migration. Il travaille dans le secteur de l'informatique. Il a participé à plusieurs salons de l'emploi à Paris, où il a été recruté par un employeur québécois via le Salon de l'emploi Journées Québec. Guillaume a d'abord obtenu un permis de travail fermé avant d'obtenir la résidence permanente. Actuellement bien intégré, Guillaume prévoit de rester au Canada à long terme et envisage même de devenir indépendant pour exploiter ses compétences dans le secteur manufacturier.

N°7 : Julia, 37 ans. Elle est arrivée au Canada à l'âge de 30 ans et y vit actuellement depuis sept ans. Elle travaille dans le domaine du marketing, de la communication et de la publicité. Pour obtenir la résidence permanente, elle a choisi de faire une demande directe dès le départ, sans passer par des visas temporaires. Elle a finalement obtenu la résidence permanente après trois ans de démarches. Actuellement bien intégrée, Julia envisage de rester au Canada à long terme.

N°8 : Mélanie, 45 ans. Elle est arrivée au Canada à l'âge de 39 ans. Cela fait maintenant six ans et 3 mois qu'elle y est. Elle est architecte d'intérieur. Elle vient de déménager du Nouveau-Brunswick pour aller à Québec. Mélanie est arrivée avec un permis de travail fermé tandis que son conjoint avait un permis ouvert. Ils ont rencontré des difficultés administratives pour obtenir la résidence permanente. Le processus a pris environ trois ans en raison de la pandémie de COVID-19.

N°9 : Quentin, 34 ans. Il a migré au Canada à l'âge de 26 ans. Cela fait huit ans qu'il y est. Il travaille dans le milieu du cinéma et de la télévision. Il est arrivé avec un permis vacances-travail de douze mois pour explorer les opportunités et a décidé de rester après avoir constaté les possibilités d'emploi et apprécié le mode de vie. Par la suite, il a entrepris les démarches pour obtenir la résidence permanente.

N°10 : Ysa, 32 ans. Elle est partie pour le Canada à l'âge de 25 ans. Cela fait maintenant 6 ans et demi qu'elle y est. Elle est sage-femme. Ysa a utilisé un permis vacances-travail (PVT) et a ensuite obtenu un permis de travail ouvert grâce au statut de son conjoint qui travaillait dans les effets spéciaux. Elle a commencé sa carrière en tant qu'assistante sage-femme dans une maison de naissance, ce qui a facilité son intégration. Après avoir complété les exigences de l'Ordre des sages-femmes, elle a pu exercer pleinement comme sage-femme.

Parcours de migration

La théorie des capacités d'Amartya Sen est un cadre utile pour comprendre les parcours de migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada. Cette théorie se concentre sur les libertés réelles des individus à choisir et à réaliser des projets de vie qu'ils valorisent. Cette approche est particulièrement pertinente pour analyser les motivations des jeunes travailleurs belges qui ont migré vers le Canada. Les capacités représentent les diverses combinaisons de fonctionnements (états d'être et activités) qu'une personne peut atteindre en tenant compte des ressources disponibles et des contextes spécifiques (Le Morellec, 2014; Monnet, 2007; Requier-Desjardins, 2021).

Les parcours de migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada révèlent une diversité de motivations et de processus. Chaque parcours est influencé par des facteurs personnels, professionnels et contextuels qui varient d'un individu à l'autre. Les raisons initiales de la migration incluent souvent des opportunités professionnelles spécifiques, des aspirations personnelles de changement et d'aventure ainsi que des conditions de vie perçues comme plus

favorables au Canada. Par exemple, Laura qui est au Canada depuis huit ans, a été motivée par des opportunités de travail mieux adaptées à ses qualifications et ambitions professionnelles. Elle a trouvé que le Canada offrait un marché du travail dynamique, surtout dans son domaine, l'administration. Dès son arrivée, elle a pu obtenir des missions temporaires et par la suite des postes permanents grâce à des agences de recrutement efficaces. Elle n'aurait probablement pas rencontré cette facilité en Belgique où le marché du travail est souvent plus rigide et compétitif. Tandis que Julie souhaitait changer de secteur et trouver de nouvelles opportunités de carrière. Elle a été attirée par les perspectives d'emploi au Canada. En effet, l'environnement professionnel canadien, plus flexible et ouvert aux reconversions, lui a permis de poursuivre cette ambition. De plus, elle a bénéficié des facilités pour obtenir un permis de travail post-diplôme, ce qui a permis sa transition professionnelle. Ces exemples montrent comment les capacités des migrants ont été élargies avec les possibilités professionnelles offertes au Canada, leur permettant de réaliser des projets de vie qu'ils valorisent (Monnet, 2007).

D'autres migrants, comme Laurence et Quentin, ont été attirés par la qualité de vie et l'aventure personnelle. Laurence, qui a migré il y a dix-neuf ans, a été séduite par les grands espaces et le sentiment de liberté que procure le Canada. Quentin, après un voyage familial marquant, a été attiré par la culture nord-américaine et les perspectives d'une nouvelle vie d'aventures. Ces aspects sont importants dans l'approche par les capacités car ils permettent aux individus de choisir des modes de vie qui reflètent leurs valeurs et aspirations personnelles (Le Morellec, 2014).

Pour d'autres, ce sont les facteurs personnels et sociaux qui sont mis en avant, comme pour Mélanie qui a migré principalement pour améliorer sa situation familiale, cherchant des opportunités d'emploi pour elle et son conjoint dans un environnement stable. En effet, son mari, artiste peintre, avait du mal à trouver un travail en Belgique. De plus, elle a trouvé un poste de designer qui correspond pleinement à ses capacités, ce qu'elle n'avait pas pu trouver en Belgique. Le Canada leur a également offert une meilleure qualité de vie avec des trajets de travail courts et une ambiance professionnelle plus sereine. Ce qui contraste avec l'agressivité croissante qu'elle percevait en Belgique. Ysa qui était motivée par la valorisation accordée au métier de sage-femme au Québec. En effet, les sage-femmes bénéficient d'une grande autonomie professionnelle, n'ayant pas de médecin pour superviser ou dicter leurs actions. Cette indépendance leur permet de gérer entièrement le suivi des patientes, de la grossesse jusqu'à deux mois après l'accouchement. En revanche, en Belgique, le travail des sage-femmes est plus souvent soumis à une hiérarchie rigide et à des règles strictes, limitant leur autonomie. Tout cela, combiné avec une ambiance de travail plus respectueuse et moins formelle, a contribué à son épanouissement professionnel et personnel. Ces témoignages montrent comment les facteurs personnels et sociaux influencent les décisions de migration, alignant les capacités des individus avec leurs aspirations professionnelles et familiales.

Le processus de migration, souvent complexe, comprend certaines démarches administratives ainsi qu'une recherche proactive d'emploi. La capacité des migrants à naviguer dans ces

démarches est essentielle pour transformer les opportunités potentielles en capacités réelles. Laura, par exemple, a suivi un parcours classique avec un visa touristique suivi d'un PVT (permis vacances-travail) avant d'obtenir un permis de travail fermé. Elle a finalement obtenu la résidence permanente après plusieurs années de démarches. Guillaume, quant à lui, a trouvé un emploi grâce aux Journées Québec. Il a également suivi un processus similaire en passant d'un permis de travail fermé à un statut de résident permanent. Concernant le permis de travail fermé, il s'agit d'un permis de travail lié à un employeur spécifique, c'est-à-dire, que le travailleur ne peut travailler que pour cet employeur s'il désire rester au Canada (Gouvernement du Canada, 2024). Ysa nous rapporte que les frais d'administration, pour valider ses qualifications professionnelles et obtenir les permis nécessaires pour travailler comme sage-femme au Québec, lui ont coûté cinq milles dollars canadiens. En comparaison avec la Belgique, les démarches semblent plus simples et moins coûteuses. Par exemple, obtenir un certificat de résidence principale en Belgique peut être gratuit s'il est effectué via l'application « Mon dossier » du Registre national (SPF Intérieur, n.d.). De plus, les délais pour des démarches comme la demande de visa en vue de se marier ou de cohabiter légalement en Belgique sont relativement courts, entre trois mois et demi et quatre mois (Office des étrangers, 2024). Au Canada, les procédures sont plus longues et plus coûteuses. Dans l'approche par les capacités, il est essentiel que les migrants puissent convertir ces démarches administratives en capacités effectives de s'établir et de progresser au Canada. Cela demande des institutions efficaces qui facilitent ces transitions et offrent des structures de soutien appropriées (Bonvin et al., 2012; Requier-Desjardins, 2021). Par exemple, l'accès à des informations claires et à des services de soutien pour les démarches de résidence et de permis de travail.

Un autre aspect important, est la recherche d'emploi. Julie a trouvé un emploi dans un organisme communautaire, ce qui lui a valu d'obtenir un permis de travail post-diplôme puis un permis de travail fermé. Quant à Julia, elle a commencé dans une boutique de vêtements puis a rapidement trouvé un emploi dans son domaine de communication et marketing. Cependant, il est essentiel de noter que plusieurs participants, comme Laurence et Patrick, ont souligné l'importance de réaliser une première expérience professionnelle au Canada pour accéder à des emplois dans leur domaine de compétence. Il est essentiel d'avoir cette première expérience, souvent acquise grâce à des emplois temporaires ou en deçà de leurs qualifications, pour surmonter les obstacles initiaux et prouver leur capacité d'adaptation au marché du travail canadien. En Belgique, le marché de l'emploi pour les migrants est souvent plus accessible sans la nécessité d'une première expérience locale aussi rigoureuse qu'au Canada (European Commission, 2024). Selon Sen, les migrants doivent pouvoir transformer les opportunités d'emploi en fonctionnements réels, c'est-à-dire en emplois stables et valorisants qui leur permettent de réaliser leurs attentes professionnelles et personnelles (Le Morellec, 2014; Monnet, 2007). Les structures de soutien à l'emploi, comme les services de placement et les programmes de mentorat, jouent un rôle crucial dans ce processus.

Les institutions canadiennes jouent un rôle central dans le soutien aux migrants, en facilitant les démarches administratives et en offrant des opportunités d'emploi. Ces institutions doivent

fournir non seulement les ressources nécessaires mais aussi les moyens de les convertir en véritables opportunités de vie (Bonvin et al., 2012). Par exemple, les programmes d'intégration professionnelle et les aides à l'emploi sont essentiels pour permettre aux migrants de s'adapter et de contribuer à l'économie canadienne. Cependant, certains migrants trouvent ces démarches coûteuses et complexes. Ils estiment que l'accès aux informations et services de soutien pourrait être amélioré pour une meilleure intégration et un épanouissement au Canada. Des témoignages révèlent que des migrants comme Mélanie, arrivée avec un permis de travail temporaire, ont dû attendre plusieurs mois pour obtenir leur résidence permanente, ce qui a retardé leur accès à des emplois correspondant à leurs qualifications.

Expériences professionnelles

L'expérience professionnelle des jeunes travailleurs belges au Canada révèle des aspects variés et nuancés de l'intégration et de l'épanouissement dans un nouveau contexte culturel et professionnel. On peut tirer des tendances générales à partir des dix récits des intervenants tout en mettant en évidence les particularités individuelles qui enrichissent cette analyse.

L'un des aspects les plus fréquemment mentionnés par les intervenants est la structure hiérarchique plus plate et collaborative des entreprises canadiennes. Laura, par exemple, apprécie la relation d'égalité et de collaboration avec ses collègues et supérieurs. Elle trouve que cette dynamique contraste fortement avec ses expériences en Belgique où la hiérarchie était plus rigide. Cette observation est partagée par Manuel, qui trouve que les relations de travail au Canada sont plus ouvertes et détendues. Selon Sen, la capacité à participer activement et de manière égale dans le milieu professionnel est une forme de liberté positive qui enrichit les capacités des individus (Monnet, 2007). Cette structure permet aux migrants de s'exprimer plus librement et d'être partie prenante des décisions.

Julie se sent particulièrement valorisée et reconnue dans son emploi. Ce sentiment est renforcé par la confiance que lui accorde son conseil d'administration. La valorisation des compétences est un élément central pour transformer les ressources (comme les qualifications et l'expérience) en fonctionnements valorisés (comme le sentiment d'accomplissement et la progression de carrière) (Pitoski et al., 2021). Cependant, elle exprime une certaine contrainte à rester dans son poste actuel par loyauté, malgré son désir de changement. Cette situation met en avant une tension entre reconnaissance et mobilité professionnelle. En Belgique, le marché de l'emploi et les structures de travail sont différentes en termes de reconnaissance et de valorisation professionnelle. En effet, comme abordé précédemment, les hiérarchies en Belgique sont souvent plus marquées. Cela peut limiter la reconnaissance et la valorisation individuelle au sein des entreprises. La rigidité du marché belge peut limiter les opportunités de mobilité interne et d'évolution rapide. On remarque donc le contraste avec l'expérience de Julie où la reconnaissance des compétences est immédiate et la progression de carrière plus fluide.

Laurence, quant à elle, souligne la facilité administrative pour devenir travailleur indépendant au Québec, une facilité qui a été déterminante pour sa réussite en tant qu'entrepreneure. Elle

met en avant le fait que les procédures administratives pour créer une entreprise au Québec sont simplifiées et soutenues par des aides particulières comme des plans d'affaires, des conseils financiers et des assistances pour obtenir un numéro d'entreprise. Selon l'approche par les capacités, la possibilité de choisir de devenir travailleur indépendant ou entrepreneur représente une forme de liberté positive qui peut transformer les ressources administratives en véritables opportunités de création de valeur et d'autonomie professionnelle (Le Morellec, 2014). En Belgique, les démarches administratives pour devenir indépendant sont également structurées mais on observe tout de même certaines différences. Parmi les étapes, on retrouve l'inscription à la Banque-Carrefour des Entreprises (BCE), relativement rapide et peu coûteuse. Cependant, il est nécessaire de prouver des connaissances de base en gestion pour certaines activités commerciales ou artisanales. De plus, l'UCM nous indique que la création d'une société nécessite notamment la rédaction de statuts et leur publication au Moniteur belge ainsi qu'un passage obligatoire chez le notaire, ce qui peut entraîner un coût significatif (UCM, 2023).

Laurence a, cependant, éprouvé des difficultés à s'intégrer socialement, une dimension essentielle à considérer dans le bilan global de l'épanouissement personnel. Malgré ses efforts pour inviter des québécois à des repas et à des activités, elle n'a jamais été invitée en retour. Elle se retrouve donc souvent à interagir principalement avec d'autres immigrants. Mélanie la rejoint également sur ce point. Malgré ses tentatives pour se lier d'amitié avec d'autres parents à travers les activités scolaires de ses enfants, elle n'a pas réussi à établir de réelles relations. Ses amis les plus proches sont issus de son réseau professionnel ou sont également des immigrants. Quentin, Patrick et Ysa discutent également de cette difficulté. Bien qu'ils aient de bonnes relations avec leurs collègues, les Québécois ont tendance à rester entre eux et à maintenir des cercles sociaux fermés. Selon Guillaume, comprendre et s'adapter aux codes culturels québécois pour réussir à s'intégrer est crucial. Ysa souligne également le manque de réseaux sociaux et d'initiatives communautaires pour aider les nouveaux arrivants à s'intégrer. Cela démontre un besoin de structures de soutien plus robustes pour favoriser l'inclusion sociale. En comparaison, Laura mentionne qu'en Belgique, elle avait une vie sociale très épanouie et que les relations sociales étaient plus faciles à établir et à maintenir. Patrick la rejoint également en disant que bien que le développement de relations au Québec soit possible, il est souvent limité et plus difficile par rapport à ses expériences en Belgique. Il ajoute qu'au Québec, les gens ont tendance à rentrer chez eux après le travail et à rester dans leurs cercles sociaux existants.

Le développement de nouvelles compétences et l'acquisition d'une plus grande autonomie sont fréquemment évoqués lors des entretiens. Laura, après avoir changé de poste, a acquis de nouvelles compétences en ressources humaines. Elle souligne l'importance de la motivation et de l'ouverture à de nouvelles opportunités, une dynamique facilitée par la flexibilité du marché du travail canadien. En effet, Laura a pu s'éloigner de sa formation initiale grâce à la confiance que les employeurs canadiens accordent aux employés motivés, ce qui leur permet d'explorer des rôles différents. Cette ouverture contraste avec son expérience en Belgique, où l'absence du

diplôme adéquat peut souvent écarter un candidat du processus de recrutement. De même, Julie a exploré de nouveaux secteurs à son arrivée au Canada, avant de revenir à son domaine d'expertise pour des raisons de sécurité. Guillaume, qui travaille dans le secteur informatique, a dû s'adapter à un environnement manufacturier très différent de l'Europe. Selon lui, cela a enrichi son expertise technique et ses capacités d'adaptation. Quant à Patrick, il a développé une carrière dans la vente, un domaine où il n'avait aucune expérience à la base. La confiance et les opportunités offertes par ses employeurs au Canada ont profité à son développement professionnel. Julia a rapidement accédé à des postes de management, développant ses compétences en gestion d'équipe grâce à un environnement de travail bienveillant et attentif à la santé mentale. Ces développements montrent comment les migrants peuvent convertir les opportunités professionnelles en capacités, c'est-à-dire, en compétences et expériences concrètes qui enrichissent leur parcours professionnel et personnel (Bonvin et al., 2012).

Un autre aspect crucial lié au bien-être professionnel au Canada, particulièrement souligné par Laura, est l'importance accordée à la santé mentale et physique par les employeurs. Elle met en avant le fait que son entreprise prend en charge des services comme les consultations chez le psychologue et les séances de massothérapie. Cela démontre une attention particulière au bien-être global des employés. Cette prise en charge contribue non seulement à son épanouissement personnel mais renforce aussi son attachement à son emploi au Canada. Contrairement à ses expériences en Belgique, où ces services ne sont pas systématiquement offerts, Laura considère que cette approche canadienne favorise une meilleure qualité de vie professionnelle et une intégration plus harmonieuse dans le milieu de travail.

Laura souligne également l'importance du réseautage. Elle souligne que celui-ci a été important non seulement pour accéder à de nouvelles opportunités professionnelles mais aussi pour évoluer au sein de son entreprise. Elle a constaté que participer à des événements de réseautage est une pratique courante et très efficace pour se faire connaître et saisir des opportunités. De plus, le réseautage en interne, s'est révélé tout aussi important pour son changement de poste chez Ubisoft. Contrairement à ses expériences en Belgique, où les opportunités de réseautage étaient moins mises en avant.

Les éléments clés d'une expérience professionnelle réussie au Canada varient selon les individus mais certains critères reviennent fréquemment. La reconnaissance et la valorisation des compétences sont primordiales pour Julie et Patrick. Ils apprécient également les opportunités constantes offertes par un marché de l'emploi canadien. Laura souligne que la reconnaissance et la valorisation professionnelle en Belgique peuvent être entravées par une hiérarchie plus stricte et une culture de travail moins flexible que celle du Canada. Laura et Quentin mettent également en avant l'importance de la flexibilité et des opportunités de progression interne. En Belgique, la possibilité de changer de poste ou d'évoluer au sein de la même organisation peut être plus limitée par rapport au Canada. En effet, la mobilité interne et la confiance dans les compétences des employés sont davantage encouragées là-bas. L'accès à des infrastructures de qualité joue un rôle essentiel dans l'amélioration des capacités des

migrants. Laura et Julia ont mentionné l'importance de l'accès aux soins de santé mentale et physique qui a grandement contribué à leur bien-être général et à leur intégration réussie au Canada (Requier-Desjardins, 2021).

Il est important de tenir compte des variations individuelles et des contextes spécifiques. Chaque intervenant a une expérience unique, influencée par divers facteurs tels que le secteur d'activité, le niveau de qualification et les attentes personnelles. Par exemple, Laurence trouve que l'environnement canadien est plus favorable à l'entrepreneuriat, ce qui contraste avec l'expérience de Manuel, dont la profession est plus transposable d'un pays à l'autre. Guillaume et Ysa, en revanche, mettent en avant l'importance de l'adaptabilité et de la capacité à s'immerger dans une nouvelle culture professionnelle.

Réalisation des attentes et adaptations

Les témoignages de migrants belges au Canada mettent en lumière un certain nombre d'attentes initiales et les diverses adaptations nécessaires pour les réaliser. Les attentes vont de l'amélioration des conditions de vie à des aspirations professionnelles spécifiques. Par exemple, Laura espérait trouver un emploi mieux rémunéré et une qualité de vie supérieure. Ainsi, bien que ses débuts aient été marqués par des postes à moindre salaire (l'obligeant à réévaluer ses attentes financières et professionnelles), elle a réussi à progresser. Elle nous montre ainsi que ses attentes étaient réalisables avec de la persévérance et du temps. Cet exemple démontre la capacité des individus à convertir des opportunités professionnelles en fonctionnements valorisés (Le Morellec, 2014). Julie n'avait pas d'attentes professionnelles spécifiques mais espérait une meilleure qualité de vie et de nouvelles expériences. Son parcours montre qu'elle a pu s'adapter en acceptant des postes intermédiaires et trouver un emploi en accord avec ses compétences et ses valeurs. Cette flexibilité prouve que les individus peuvent ajuster leurs capacités en réponse aux réalités rencontrées dans leur pays d'accueil (Requier-Desjardins, 2021). Laurence souhaitait vivre dans un environnement différent et ses attentes tournaient plus autour de la vie quotidienne que de la carrière. Elle a pu réaliser son rêve en travaillant dans la floriculture, bien que cela ait nécessité des ajustements dans ses méthodes et une acceptation des différences culturelles par rapport à la Belgique. Ce cas met en évidence l'importance des facteurs de conversion personnels et contextuels dans la réalisation des capacités (Monnet, 2007).

L'adaptation est fréquemment répétée dans les témoignages, chaque individu a dû faire face à différents défis pour s'intégrer dans son nouvel environnement. Comme beaucoup, Laura et Manuel ont dû accepter des postes en dessous de leurs qualifications initiales ou dans des domaines légèrement différents avant de pouvoir progresser. En effet, de nombreux témoignages relatent l'importance d'une première expérience canadienne pour pouvoir ensuite prétendre à un emploi dans leur domaine de compétence. Manuel a noté l'importance de comprendre les dynamiques locales et de s'aligner sur les attentes canadiennes en matière de gestion et de communication. Ces processus d'adaptation montrent comment les migrants peuvent surmonter les obstacles initiaux et développer leurs capacités grâce à la flexibilité et

à l'ouverture à de nouvelles normes culturelles et professionnelles (Requier-Desjardins, 2021). Quentin, quant à lui, mentionne que les différences de budget et de structuration dans l'industrie du cinéma canadienne nécessitent une flexibilité et une ouverture d'esprit. La diversité culturelle et linguistique a tout de même exigé certains ajustements. Laura, par exemple, a souligné l'importance de la communication interculturelle dans son développement professionnel. Julie a dû ajuster ses attentes professionnelles et sociales pour trouver un équilibre entre reconnaissance salariale et alignement avec ses valeurs personnelles. Laurence a dû accepter certaines différences culturelles dans les méthodes de travail et les interactions sociales, ce qui a nécessité une adaptation de sa part (Le Morellec, 2014). Ces ajustements montrent comment les individus peuvent élargir leurs capacités en s'adaptant aux normes professionnelles locales et aux réalités du marché du travail canadien (Soto Nishimura et Czaika, 2024).

Rappelons que Sen distingue la liberté positive de la liberté négative, qui sont deux concepts empruntés à Isaiah Berlin. Dans le contexte de la migration, les jeunes travailleurs belges ont cherché non seulement à échapper aux contraintes de leur pays d'origine (liberté négative) mais aussi à réaliser leurs aspirations professionnelles et personnelles au Canada (liberté positive) (Monnet, 2007). Les témoignages révèlent que bien que certaines attentes aient été réalisées, d'autres ont nécessité des ajustements importants. Laura a vu ses attentes salariales et de qualité de vie se réaliser progressivement mais avec des débuts difficiles. Laurence a réalisé ses attentes en termes de style de vie et de travail même si cela a demandé une adaptation professionnelle significative. Manuel a trouvé un poste correspondant à ses compétences mais a dû intégrer les normes professionnelles locales. Cela illustre la transition de la liberté négative vers la liberté positive. Ils ont non seulement échappé aux contraintes initiales mais ont également réussi à atteindre des états d'être valorisés (Requier-Desjardins, 2021).

En résumé, les migrants au Canada doivent faire face à divers défis spécifiques comme la reconnaissance des qualifications professionnelles, l'adaptation aux normes de travail locales et les différences culturelles. Mais la flexibilité, la résilience et une ouverture à l'apprentissage de nouvelles normes culturelles et professionnelles se sont révélées être des facteurs clés de leur succès. Ces expériences montrent qu'il est possible de s'épanouir dans un nouveau pays en ajustant ses attentes et en s'adaptant à son environnement, tout en surmontant les défis spécifiques rencontrés en cours de route.

Évolution des attentes et perspectives d'avenir

Les attentes des intervenants ont évolué de manière significative depuis leur arrivée au Canada, influencées par divers facteurs tels que le temps, l'assurance professionnelle et l'expérience personnelle. Par exemple, Laura évoque un sentiment de bien-être dans son entreprise et une ouverture aux opportunités futures. Son évolution se caractérise par une prise de conscience des nombreuses possibilités offertes par son environnement professionnel et personnel. Elle apprécie les grands espaces et la nature du Québec, qui sont des éléments qu'elle associe à son épanouissement général. Julie décrit une situation assez similaire, partant de modestes attentes

professionnelles pour évoluer vers une recherche de reconnaissance salariale et d'alignement avec ses valeurs. Son expérience au Canada a renforcé son désir de changer de secteur pour un environnement académique ou municipal, ce qui démontre une évolution vers des objectifs plus précis et ambitieux. Quant à Laurence, elle exprime une déception face à l'intégration sociale au Québec. Bien qu'elle apprécie certains aspects de la vie au Canada, elle envisage un retour en Belgique en raison de difficultés d'adaptation et de sentiments d'isolement. Cela met en évidence l'importance des facteurs de conversion personnels et sociaux dans la réalisation des capacités (Monnet, 2007).

Les perspectives d'avenir des intervenants varient mais on remarque un désir commun d'épanouissement personnel et professionnel. Manuel, après 21 ans de résidence au Canada, parle d'une carrière stable avec des aspirations limitées à de petits ajustements (évolution dans son poste, mise à jour de ses compétences, ...) jusqu'à la retraite. Il valorise l'adaptabilité acquise grâce à son expérience canadienne et voit son avenir au Canada de manière positive et sécurisée. Patrick, y résidant depuis plus de 20 ans, souligne l'importance qu'il accorde à l'alignement avec les valeurs de l'entreprise et la possibilité de changer d'emploi facilement. Il envisage même de devenir entrepreneur ou de se lancer à son compte, ce qui démontre une attitude proactive face à son avenir professionnel (Bonvin et al., 2012). Et pour Julia, qui y est depuis 7 ans, ses perspectives d'avenir sont marquées par son envie de mentorat et de participation à des conseils d'administration. Elle envisage également des projets entrepreneuriaux ce qui reflète son ambition de croissance personnelle et d'un plus large impact dans son domaine professionnel. Ces perspectives montrent comment les migrants peuvent élargir leurs capacités en s'adaptant aux opportunités offertes par leur environnement (Pitoski et al., 2021).

Les motivations des intervenants pour rester au Canada ou envisager un retour en Belgique sont influencées par des facteurs personnels, professionnels et économiques. Laura est motivée par les opportunités professionnelles et la qualité de vie au Québec. Tandis que le lien familial et les amis restés en Belgique constituent des raisons potentielles de retour. Julie et Laurence mettent également en avant l'importance de la famille et des relations sociales en Belgique comme motivations pour un retour éventuel. Laurence souligne d'ailleurs les difficultés d'intégration sociale au Canada comme étant un facteur clé de sa décision éventuelle de revenir en Belgique (Black et al., 2022). Quant à Guillaume et Quentin, tous deux au Canada depuis 9 ans, ils partagent des perspectives professionnelles optimistes au Canada mais restent attentifs aux évolutions économiques et politiques qui pourraient influencer leur décision de rester ou de partir. Cela montre l'importance des conditions économiques et politiques dans la réalisation des capacités des migrants (Soto Nishimura et Czaika, 2024).

Pour les jeunes travailleurs qui sont revenus du Canada après y avoir séjourné

Présentation des participants

N°1 : Audrey est une infirmière de 30 ans spécialisée en pédiatrie. Elle a travaillé pendant quatre/cinq ans en Belgique avant de décider d'émigrer au Canada à l'âge de 28 ans, où elle est restée pendant deux ans. Durant son séjour, elle a travaillé à l'Hôpital Sainte-Justine à Montréal. Depuis son retour en Belgique en 2023, elle travaille à l'Hôpital des enfants Reine Fabiola à Bruxelles.

N°2 : Basile, 30 ans, a passé un peu plus d'un an au Canada après avoir décidé d'y émigrer à l'âge de 28 ans. Diplômé et travaillant initialement comme instituteur primaire en Belgique, il a choisi de partir au Canada avec un permis vacances-travail. Durant son séjour, il a principalement travaillé comme guide touristique pour des écoles québécoises. Depuis son retour en Belgique, il travaille dans le secteur associatif LGBT et envisage de retourner au Canada à l'avenir.

N°3 : Emmanuelle, neuropsychologue de 30 ans, a passé les quatre dernières années au Canada. Elle a émigré à l'âge de 27 ans pour suivre son conjoint qui poursuivait une maîtrise en intelligence artificielle à Montréal. Elle s'est rendue au Canada avec un permis vacances-travail et a pu exercer dans son domaine sous supervision en raison des exigences de l'ordre des psychologues du Québec. Bien que sa carrière ait prospéré au Canada, Emmanuelle et son conjoint ont décidé de retourner en Belgique en 2025 pour fonder une famille. Ils souhaitent offrir à leurs futurs enfants une proximité avec leurs grands-parents et leurs cousins.

N°4 : Pétronie, 26 ans a passé quatre ans au Canada après avoir émigré à l'âge de 22 ans. Elle a choisi le Canada en raison de ses nombreux séjours au Canada depuis son adolescence, la difficulté à trouver un emploi en Belgique et le décès d'un proche l'ont poussée à réaliser son rêve de vivre au Canada. Grâce à son permis vacances-travail, elle a pu exercer différents postes allant de cosméticienne à adjointe juridique et administrative.

N°5 : Marga est une orthophoniste de 29 ans qui a passé deux ans au Canada. Elle a décidé de partir à l'âge de 27 ans principalement pour se développer professionnellement et acquérir de nouvelles compétences en orthophonie. Marga a également été motivée par son goût pour le voyage et le fait d'avoir de la famille au Québec. Elle a bénéficié d'un permis vacances-travail suivi d'un permis de travail fermé. Elle n'est pas fermée à l'idée de retourner au Canada à l'avenir surtout si la situation administrative et les conditions économiques s'améliorent. Cependant, elle privilégierait une province anglophone pour une nouvelle expérience.

N°6 : Gaëlle est une infographiste de 35 ans qui a passé quatre ans au Canada. Elle a décidé de partir à l'âge de 27 ans initialement pour un stage en infographie dans le cadre de ses études. Elle est arrivée au Canada en 2016 et est rentrée en Belgique en 2020. Elle a d'abord bénéficié d'un permis vacances-travail puis d'un permis de travail fermé. Gaëlle n'est pas fermée à l'idée de retourner au Canada à l'avenir mais pour le moment elle se concentre sur sa vie en Belgique et ses nouveaux projets.

N°7 : Lau est une enseignante de 28 ans qui a passé deux ans au Canada. Elle a décidé de partir à l'âge de 25 ans en août 2021 et est rentrée en Belgique en septembre 2023. Lau n'exclut pas la possibilité de retourner au Canada à l'avenir mais elle hésite entre continuer sa carrière en Belgique ou repartir au Québec.

N°8 : Lise, 33 ans, a passé deux ans au Canada. Elle a décidé de partir à l'âge de 31 ans en 2021 et est rentrée en Belgique en 2023. Elle est venue travailler au Canada avec un permis vacances-travail dans le domaine de l'hôtellerie et des assurances. Elle n'exclut pas la possibilité de retourner au Canada à l'avenir mais elle est également ouverte à d'autres opportunités internationales.

N°9 : Sandy, 41 ans, a passé neuf ans au Canada. Elle a décidé de partir à l'âge de 29 ans en 2012 et est retournée en Europe en 2021. Elle a d'abord bénéficié d'un permis vacances-travail avant d'obtenir la résidence permanente. Elle travaille dans le domaine de la finance, l'administration et le service à la clientèle. Sandy n'exclut pas la possibilité de retourner au Canada à l'avenir mais les chances sont faibles en raison des problèmes sociaux et économiques qu'elle a pu rencontrer.

N°10 : Sarah, 33 ans, a passé six ans et demi au Canada. Elle a décidé de partir à l'âge de 26 ans en 2016 et est retournée en Europe en 2023. Elle a travaillé là-bas dans le domaine des ressources humaines et dans l'administration. Elle a débuté avec un permis vacances-travail pour ensuite obtenir la résidence permanente. Sarah n'exclut pas la possibilité de retourner au Canada mais les chances sont faibles en raison du coût de la vie et de la distance avec sa famille.

Parcours de migration

Comme dit précédemment, la théorie des capacités d'Amartya Sen offre un cadre riche pour explorer les trajectoires migratoires des jeunes travailleurs belges vers le Canada. Les récits de migration de ceux-ci, qui ont décidé de migrer au Canada avant de quitter à nouveau ce pays, illustrent une variété de motivations et de parcours. Les raisons qui poussent à la migration sont souvent multiples : des opportunités professionnelles attractives, un désir profond de changement personnel et d'aventure ainsi qu'une perception des conditions de vie canadiennes comme étant plus favorables.

Par exemple, Audrey qui a passé deux ans à Montréal, a été attirée par les perspectives professionnelles et le désir de se reconstruire après une période personnelle difficile. Basile, quant à lui, avait déjà eu l'occasion de terminer ses études de professeur là-bas. Il a ensuite saisi l'opportunité de partir en PVT après que sa maman lui en ait vanté les avantages. Emmanuelle avait un désir de changement et d'aventure. Elle a profité de l'opportunité de son conjoint pour réaliser ce projet qu'elle n'aurait pas eu le courage de réaliser seule. Ces choix mettent en évidence le rôle crucial des relations personnelles et des contextes familiaux dans les décisions migratoires. Pétronie a décidé de migrer au Canada principalement en raison de ses liens

familiaux et de ses fréquents séjours antérieurs dans le pays. Pour Marga, c'est à la fois le côté professionnel, à savoir, l'opportunité de développer ses compétences en logopédie mais aussi le goût du voyage, qui l'ont convaincue de tenter l'expérience. Gaëlle a initialement décidé de migrer au Canada pour réaliser un stage en infographie dans le cadre de ses études. Une fois sur place, elle a réussi à trouver un emploi stable dans une association, ce qui lui a permis de prolonger son séjour au-delà de la durée initiale de son PVT. Lau ressentait le besoin de découvrir un système éducatif différent et d'acquérir une nouvelle perspective professionnelle. Le Canada et plus spécifiquement le Québec, représentait une opportunité idéale pour cette exploration en raison de la réputation positive de son système éducatif. Lise était motivée par les opportunités professionnelles et de son désir de vivre une expérience internationale. Pour finir, Sandy cherchait à la fois une évolution professionnelle et une meilleure maîtrise de l'anglais. La diversité de ces expériences souligne l'importance de comprendre les capacités des migrants, c'est-à-dire, leur capacité à transformer les ressources et opportunités en réalisations concrètes et valorisées.

Les expériences des dix participants concernant les procédures administratives pour immigrer au Canada révèlent plusieurs difficultés rencontrées lors de leur recherche d'emploi. De nombreux participants ont mentionné la nécessité de faire reconnaître leurs diplômes au Canada surtout pour les professions régies par des ordres professionnels comme les infirmiers. Par exemple, Audrey a dû envoyer un dossier volumineux comprenant ses diplômes, relevés de notes, des descriptions de cours qu'elle a suivis et des stages pour obtenir une équivalence. Cette étape a pris environ un an et demi et a été suivie d'un examen de l'ordre des infirmières pour qu'elle puisse exercer la profession. La reconnaissance des diplômes est cruciale pour permettre aux migrants d'utiliser leurs compétences professionnelles et améliorer leur bien-être et leur intégration dans le nouveau pays. En Belgique, les procédures de reconnaissance des diplômes étrangers peuvent varier selon la durée et la complexité surtout en fonction du type de diplôme et de la profession visée. Pour les diplômes obtenus hors de l'Espace économique européen, les titulaires doivent introduire une demande d'équivalence. Cette demande est introduite auprès du "Service de la Reconnaissance académique et professionnelle des diplômes étrangers d'enseignement supérieur" en Fédération Wallonie-Bruxelles. La procédure implique généralement la soumission d'un dossier en ligne qui comprend les diplômes et les relevés de notes (Infor Jeunes, 2024). La procédure d'équivalence peut prendre jusqu'à quatre mois pour être traitée, avec un délai additionnel de 40 jours pour transmettre la décision (Bruxelles-J, n.d.). Pour certaines professions réglementées, les procédures peuvent être plus rapides ou avoir des exigences différentes comme la nécessité d'une preuve de compétences spécifiques ou la réalisation d'un stage complémentaire (Infor Jeunes, 2024). Basile, quant à lui, a mis six mois à trouver un emploi correspondant à ses compétences en animation et à sa volonté de s'engager dans la sphère LGBT. Une période durant laquelle il a dû jongler avec des ressources financières limitées. Emmanuelle a trouvé un emploi à distance avant son départ, facilité par le PVT mais a néanmoins rencontré des obstacles administratifs liés à la pandémie. Pétronie et Sarah ont insisté sur la nécessité de réseaux professionnels et de flexibilité. Ce qui les a conduits

à parfois accepter des emplois en dehors de leur domaine pour assurer une stabilité financière initiale.

Plusieurs participants, comme Basile et Pétronie, ont mentionné avoir obtenu un permis vacances-travail (PVT), une procédure relativement simple pour les Belges. Ce dernier permet de travailler pour n'importe quel employeur pendant une durée limitée, facilitant ainsi l'intégration initiale. La durée limitée du PVT (généralement un an) a été mentionnée comme une contrainte par plusieurs participants. Certains ont dû chercher des moyens de prolonger leur séjour via d'autres visas ou permis de travail. Bien que le PVT facilite l'entrée initiale sur le marché du travail canadien, les participants ont insisté sur l'importance de disposer de fonds suffisants pour couvrir les premières semaines ou mois avant de trouver un emploi stable. Ce programme élargit les capacités des jeunes migrants en leur offrant la liberté de travailler et de voyager. Ça leur permet d'acquérir de nouvelles expériences et compétences sans les contraintes des permis de travail traditionnels.

La recherche d'emploi est une étape clé pour les migrants. Certains, comme Emmanuelle et Gaëlle, ont utilisé des plateformes de recrutement et des contacts pour trouver un emploi. Emmanuelle a dû prouver sa relation de conjoint de fait pour pouvoir rejoindre son partenaire avec un permis d'études. Pour Gaëlle et d'autres, ils ont trouvé un emploi grâce à des programmes de recrutements spécifiques (par exemple : recrutement santé Québec pour Audrey, journées Québec pour Emmanuelle et Lau, ...). L'accès à l'emploi est essentiel pour la liberté économique et l'épanouissement personnel. Les procédures administratives qui facilitent la recherche d'emploi (programmes de recrutement ou les permis de travail ouverts) augmentent les capacités des migrants en leur offrant plus de choix et de sécurité économique. En Belgique, la recherche d'emploi pour les travailleurs migrants peut également se faire par le biais de diverses plateformes de recrutement et réseaux professionnels, tels que StepStone, VDAB, Actiris, Le Forem et Michael Page. Ces derniers facilitent la recherche d'emploi en triant les offres selon le domaine, le type de travail, le niveau d'expérience et de formation ainsi que la langue de travail (Inconnu, 2024). De plus, le permis de travail pour les migrants ne peut être strictement lié à un employeur spécifique, ce qui peut limiter la mobilité professionnelle. C'est-à-dire que changer d'emploi peut nécessiter de nouvelles démarches administratives pour obtenir un nouveau permis de travail. Ils doivent généralement obtenir une autorisation de travail avant de commencer à travailler en Belgique. Dans ce cas, c'est souvent l'employeur qui doit demander le permis de travail et pour certains types de permis cette procédure peut être liée à un emploi spécifique (Commissioner Brussels Europe & International, n.d.).

Comme pour toute recherche d'emploi, un curriculum vitae (CV) doit être réalisé. Il existe des différences significatives entre les CV belges et canadiens. En Belgique, il est courant d'inclure des informations personnelles et une photo. Cette pratique est destinée à personnaliser la candidature mais elle peut également engendrer des discriminations basées sur l'apparence ou d'autres critères non professionnels. En revanche, au Canada, les CV sont conçus pour être plus anonymes et se concentrent uniquement sur les compétences et les expériences professionnelles

pertinentes. Comme l'ont expliqué les participants au cours des entretiens, ils ont dû ajuster leurs CV pour répondre à ces attentes. En outre, de nombreux sondés soulignent que la recherche d'emploi au Canada s'accompagne souvent d'une forte culture de réseautage, une pratique qui n'est pas aussi marquée en Belgique. Les candidats doivent s'engager dans des événements de réseautage et utiliser des plateformes en ligne pour augmenter leurs chances de trouver un emploi. Par rapport aux capacités, cette approche permet aux individus de présenter leurs compétences et expériences de manière plus objective ce qui augmente leurs capacités à obtenir un emploi basé sur leurs qualifications réelles. Ainsi, la transition vers un format de CV plus anonyme et focalisé sur les compétences peut être perçue comme une amélioration des capacités des candidats. Cela leur donne de meilleures chances de démontrer leur valeur professionnelle sans être entravé par des préjugés ou des discriminations. Cela reflète, en effet, la théorie de Sen qui prône l'importance de structures et de pratiques sociales qui permettent à chacun de développer et de réaliser ses potentialités.

Les parcours migratoires des participants révèlent l'influence significative de facteurs externes (notamment la pandémie de Covid-19) sur leurs décisions de migrer. Audrey a évoqué son besoin de changement et la crise sanitaire a renforcé sa volonté de vivre de nouvelles expériences. Pour Basile et Emmanuelle, la pandémie a créé un contexte d'incertitude en Belgique, rendant le Canada plus attrayant pour ses opportunités professionnelles et sa gestion perçue comme « plus stable » de la crise sanitaire. La pandémie a également modifié les démarches administratives et les conditions d'admission, comme l'a expliqué Emmanuelle, qui a dû prouver sa relation de fait pour accompagner son conjoint étudiant. Pétronie et Marga ont souligné que la crise économique induite par la pandémie a exacerbé les difficultés sur le marché du travail belge, ce qui les a incitées à chercher des opportunités dans un environnement perçu comme plus dynamique. Gaëlle et Lau ont quant à elles mentionné les complications liées aux restrictions de voyage et aux mesures sanitaires, qui ont influencé leurs décisions de départ et de retour. Les témoignages révèlent une perception largement positive de la gestion de la crise sanitaire au Canada comparée à celle en Belgique. Audrey et Basile ont souligné la rigueur des mesures de confinement et la clarté des communications officielles au Canada, qui ont instauré une meilleure adhésion de la population aux directives sanitaires. Emmanuelle et Pétronie ont apprécié le soutien économique rapide et généreux offert aux travailleurs et aux nouvelles entreprises, contrastant avec les démarches administratives plus longues et complexes en Belgique. Marga et Gaëlle ont observé des infrastructures de santé mieux préparées et une campagne de vaccination plus efficace et rapide au Canada. Lau a évoqué un sentiment de sécurité accru grâce à des politiques sanitaires strictes et une adhésion générale aux mesures préventives. Sandy a noté une confiance plus élevée envers les autorités sanitaires canadiennes, facilitant l'acceptation des mesures. Enfin, Sarah a apprécié la qualité de vie maintenue malgré les restrictions, avec des infrastructures pour le télétravail et des espaces verts bien développés. La pandémie a révélé et parfois restreint certaines capacités en Belgique (comme l'accès à des emplois stables et à un environnement sanitaire sécurisé) poussant ainsi ces individus à migrer vers le Canada où ils percevaient une meilleure possibilité de réaliser leurs aspirations professionnelles et personnelles. Par exemple, la décision de Sarah de

prolonger son séjour au Canada s'explique par l'amélioration des capacités offertes par ce pays, notamment en termes de sécurité sanitaire et de perspectives professionnelles. Ainsi, la migration dans ce contexte peut être vue comme une quête de capacités accrues, cherchant à transformer des circonstances adverses en opportunités d'accomplissement et de bien-être.

Plusieurs témoignages révèlent que la familiarité préalable avec le Canada et le soutien familial ont facilité le parcours migratoire des participants. Audrey, par exemple, était déjà attirée par le Canada en raison de la qualité de vie et de travail et elle a choisi le Québec pour des raisons linguistiques. Basile avait déjà étudié au Nouveau-Brunswick et la suggestion de sa mère a déclenché son retour via un PVT. Emmanuelle a suivi son conjoint qui avait un projet d'études à Montréal, soulignant qu'elle n'aurait pas eu le courage de partir seule. Pétronie, habituée à faire des allers-retours au Canada depuis l'âge de 14 ans grâce à sa grand-mère canadienne, a décidé de partir quand elle a eu des difficultés à trouver un emploi en Belgique. Enfin, Marga, ayant de la famille au Québec, a trouvé du réconfort et du soutien dans leur présence, ce qui a facilité son intégration. Ces exemples montrent que la familiarité préalable avec le Canada et le soutien familial augmentent les capacités des individus en élargissant leurs opportunités et en leur permettant de réaliser leurs aspirations dans un nouveau contexte. La théorie des capacités de Sen aide à comprendre comment ces facteurs contribuent à une migration réussie en offrant des opportunités réelles et concrètes pour mener une vie qu'ils valorisent.

Les stages et programmes d'échange ont joué un rôle crucial dans l'ouverture de nouvelles opportunités pour certains participants, facilitant leur migration et leur adaptation au Canada. Basile, qui avait déjà étudié au Nouveau-Brunswick lors d'un programme similaire à Erasmus, a choisi de retourner au Canada via un PVT. Ce qui a facilité son insertion professionnelle et lui a permis de revivre une expérience qu'il avait beaucoup appréciée. Pour Emmanuelle, c'est la maîtrise en intelligence artificielle de son conjoint à l'Université de Montréal qui a motivé leur migration. Il s'agit d'un programme réputé, qui a donc déclenché leur décision de s'installer au Canada. Ces exemples montrent comment des programmes éducatifs et des opportunités d'échange, en combinaison avec des visas comme le PVT, ont permis aux participants d'élargir leurs horizons, d'acquérir de nouvelles compétences et de s'intégrer plus facilement dans le marché du travail canadien. Ce qui, par la même occasion, augmente leurs capacités selon la théorie de Sen.

Les entretiens avec les participants soulignent l'importance des réseaux sociaux et des compétences linguistiques dans le cadre de la migration vers le Canada. Audrey, par exemple, a mentionné que son choix de se diriger vers le Québec était motivé par ses compétences limitées en anglais, favorisant ainsi un environnement francophone pour faciliter son intégration professionnelle. Basile a utilisé les réseaux sociaux et des plateformes comme les « Journées Québec » pour trouver des opportunités d'emploi. Ce qui permet de constater l'importance de ces outils pour naviguer dans les démarches administratives et trouver un travail adéquat. Emmanuelle, quant à elle, a profité de son réseau personnel et des conseils d'amis pour comprendre les exigences du marché du travail canadien et réussir sa migration. De plus, Gaëlle

a souligné que le choix du Québec, où le français est prédominant, lui a permis de surmonter la barrière linguistique. Les réseaux sociaux et les compétences linguistiques augmentent les capacités des migrants en améliorant leur accès à l'information, en facilitant leur intégration sociale et économique ainsi qu'en permettant une meilleure adaptation culturelle. Ces éléments sont essentiels pour le succès de la migration et la réalisation des objectifs personnels et professionnels.

Expériences professionnelles

Au travers des entretiens, on remarque que l'emploi contribue effectivement à l'épanouissement professionnel et personnel, ce qui est en lien direct avec la théorie des capacités d'Amartya Sen puisqu'elle met l'accent sur l'importance de donner aux individus les moyens et les opportunités de réaliser leur potentiel et d'atteindre un état de bien-être. Par exemple, Audrey a apprécié la reconnaissance et l'autonomie offertes aux infirmières au Québec. Elle a remarqué le contraste avec la hiérarchie stricte en Belgique. Son expérience lui a permis de développer des compétences en auscultation et en jugement clinique, ce qui l'a aidée à enrichir ses pratiques en Belgique. Toutefois, elle a trouvé difficile de s'adapter à la mentalité québécoise, plus formelle et professionnelle, qui rend les relations interpersonnelles moins chaleureuses. Cela montre que même des environnements offrant des capacités accrues peuvent présenter des défis culturels. Marga rejoint Audrey à propos de la reconnaissance professionnelle. Lau a également connu une reconnaissance sociale plus forte que ce qu'elle connaissait en Belgique. Toutes deux démontrent comment le soutien et la reconnaissance au lieu de travail peuvent élargir les capacités individuelles. Quant à Basile, il a découvert une nouvelle passion pour le métier de guide grâce à son emploi au Canada. Il a particulièrement apprécié les pourboires, qu'il percevait comme étant des signes de satisfaction des clients. Mais il a également trouvé la gestion des adolescents parfois difficile. Cette expérience lui a permis de renforcer ses compétences en gestion de groupe et en communication. Ceci illustre comment des opportunités professionnelles peuvent mener à une expansion des capacités personnelles.

Emmanuelle a constaté que la neuropsychologie est plus avancée au Canada qu'en Belgique, ce qui l'a poussée à améliorer ses compétences théoriques et pratiques, cherchant donc à augmenter ses capacités professionnelles. Elle a cependant rencontré des obstacles administratifs liés à l'ordre professionnel, ce qui l'a empêchée de travailler pleinement dans son domaine initial. Ces obstacles incluent plusieurs démarches et exigences rigoureuses. Elle a dû adhérer à un ordre professionnel spécifique (qui n'est pas requis en Belgique) et passer par un processus de reconnaissance des équivalences de son diplôme belge (ça a pris environ deux ans). Ce processus incluait la nécessité de suivre des cours supplémentaires à l'université canadienne (coûts élevés) et de réaliser un stage supervisé de 1600 heures, soit environ deux ans de pratique sous supervision durant lesquels elle était très peu rémunérée. Le processus complexe de reconnaissance des équivalences et les contraintes financières ont restreint ses opportunités et ont mis en évidence les limitations structurelles qui peuvent entraver l'épanouissement professionnel. Ainsi, cette expérience démontre comment les structures institutionnelles et les

exigences administratives peuvent influencer les capacités des individus, en augmentant ou réduisant leur capacité à réaliser leurs aspirations professionnelles et personnelles.

Quant à Pétronie, elle a eu l'occasion de travailler dans différentes branches administratives. Elle a trouvé que le marché du travail canadien offrait de nombreuses opportunités pour ceux qui sont prêts à s'adapter et à apprendre sur le terrain. Elle a gagné en confiance et en compétences administratives telles que la gestion des stocks, la facturation, la coordination de projets et la gestion des relations avec les clients et les collègues. Cependant, elle a également vécu des expériences moralement éprouvantes, notamment lorsqu'elle a travaillé dans un cabinet d'avocats où elle devait assister plusieurs avocats en même temps. L'environnement de travail y était également toxique ce qui a augmenté son stress et sa fatigue morale, réduisant sa liberté réelle de s'épanouir pleinement. Ces conditions de travail difficiles soulignent que la simple présence d'opportunités professionnelles ne suffit pas si les conditions ne permettent pas aux individus de réaliser leurs aspirations sans compromettre leur bien-être mental et moral. Gaëlle partage également cet avis concernant les opportunités professionnelles au Canada.

Lau a particulièrement apprécié les horaires de travail plus flexibles et les journées dédiées à la formation. Cela lui a permis de mieux organiser son temps de correction, de planification et de collaboration avec ses collègues. Cette structure de travail lui donnait l'opportunité de terminer ses journées plus tôt et de bénéficier de plus de journées de formation par rapport au système belge, augmentant donc ses capacités professionnelles et personnelles. D'autre part, l'accent mis sur la santé mentale des enseignants lui a permis de développer une meilleure écoute de soi et des autres. Au Canada, il est courant de prendre des jours de congé pour des raisons personnelles. Il s'agit de congés qui permettent de prendre une journée sans fournir de justificatif. C'est flexible et elle pouvait l'utiliser par exemple lors d'un besoin de repos ou lors d'engagements non prévus. Cela lui a permis de maintenir un bon équilibre entre sa vie professionnelle et personnelle, tout en restant performante et épanouie dans son travail. Ainsi, Elle a pu réaliser ses aspirations professionnelles tout en maintenant une bonne qualité de vie grâce au système canadien.

Sandy a découvert que les promotions et les avancées de carrière au Canada sont largement basées sur les performances individuelles plutôt que sur l'ancienneté ou le réseau de relations. Ce qui permet à ceux qui excellent dans leur travail de progresser rapidement vers des postes avec plus de responsabilités. Cette approche a élargi ses capacités en lui offrant la possibilité de progresser rapidement dans sa carrière. Cependant, elle a également constaté que contrairement à la Belgique, où des mécanismes comme le chômage économique offrent une certaine protection aux employés en cas de licenciement ou de crise économique, le Canada ne dispose pas de tels systèmes de soutien. Les employés peuvent se retrouver sans revenu du jour au lendemain. Cela réduit leur sécurité économique et leur capacité à planifier leur avenir, ce qui limite leur liberté réelle. En outre, Sandy a trouvé que les congés payés au Canada étaient insuffisants par rapport à ceux offerts en Belgique. Seulement deux semaines de congé annuel sont prévues au Canada contre quatre semaines en Belgique. Cette limitation des congés payés

affecte l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Elle rend le travail au Canada plus exigeant en termes de temps et de dévouement.

La culture du travail au Canada est très différente de celle de la Belgique. En effet, Sarah a noté que la culture de travail canadienne est plus indirecte (on se dit moins les choses) et axée sur la diplomatie. Tandis que dans la culture belge, les interactions sont plus directes et franches. En Belgique, il est courant de s'exprimer ouvertement et de confronter les problèmes directement. Alors qu'au Canada, il est préférable d'aborder les conflits de manière plus subtile et diplomatique. Elle a donc dû développer de nouvelles compétences en communication et en gestion des relations interpersonnelles, élargissant ainsi ses capacités dans le domaine professionnel. Elle a rapidement réalisé que pour réussir professionnellement au Canada, il est crucial de maintenir de bonnes relations avec ses employeurs. En effet, les références sont systématiquement demandées pour chaque nouveau poste. De plus, elle a souligné l'importance du réseautage en présentiel mais aussi via des plateformes comme LinkedIn. Elle a expliqué que le fait de contacter directement des professionnels pour échanger sur leurs parcours ou discuter d'opportunités est une pratique courante et bien acceptée au Canada. Cela a permis à Sarah d'étendre ses capacités en termes de développement de carrière et d'accès à de nouvelles opportunités professionnelles.

Au travers des entretiens, les participants ont abordé plusieurs éléments concernant une expérience professionnelle réussie au Canada. Audrey et Sarah soulignent que l'adaptabilité et l'ouverture d'esprit sont essentiels au vu de la nécessité de comprendre et de respecter la mentalité québécoise plus « formelle ». Cette capacité à s'adapter à une nouvelle culture de travail élargit leurs capacités en leur permettant de fonctionner efficacement dans un environnement différent, ce qui augmente leurs opportunités professionnelles. Basile et Sarah ont insisté sur l'importance du réseautage pour trouver des opportunités et progresser professionnellement, y compris le réseautage en interne pour évoluer dans son poste. En développant leur réseautage, ils augmentent leur capacité à accéder à des ressources et des opportunités, ce qui correspond à l'augmentation de leurs capacités selon Sen. La reconnaissance et les opportunités de développement sont d'autres facteurs importants. Audrey et Emmanuelle constatent que le Canada offre plus de reconnaissance et d'autonomie dans le travail, augmentant ainsi leurs capacités professionnelles. Le soutien institutionnel et communautaire joue également un rôle. Emmanuelle a bénéficié de structures universitaires et du soutien communautaire. Quant à Lau et Pétronie, elles mettent en avant l'importance de l'aide sociale et du réseautage, ce qui prouve qu'un soutien externe peut renforcer leurs capacités. Enfin, Lau valorise également l'équilibre entre travail et vie personnelle. Elle apprécie la gestion du temps de travail et les journées de formation supplémentaires qui lui ont permis de mieux équilibrer sa vie professionnelle et personnelle, augmentant donc leur qualité de vie et leurs capacités globales.

Réalisation des attentes et adaptations

La réalisation des attentes initiales varie largement parmi les migrants belges. Si certains ont pleinement réalisé leurs attentes, d'autres ont dû adapter leurs ambitions. Néanmoins, tous ont su tirer des leçons de leurs expériences, qu'elles soient professionnelles ou personnelles, ce qui démontre une capacité d'adaptation et de résilience face aux réalités du marché du travail canadien. Audrey avait pour objectif de monter rapidement les échelons et de travailler aux urgences. Cependant, elle a rapidement constaté que l'ancienneté était essentielle pour accéder à ce type de poste. Cette non réalisation a d'abord généré une frustration professionnelle mais par la suite, cela a favorisé sa croissance personnelle en lui permettant de développer davantage son indépendance et sa résilience. Quant à Basile, il espérait trouver facilement un emploi dans l'associatif LGBT. Malheureusement, il a rencontré des difficultés à trouver un emploi dans ce domaine spécifique, ce qui a d'abord entraîné une grande déception avec un impact sur sa motivation initiale. Emmanuelle cherchait avant tout à vivre une expérience professionnelle à l'étranger. Sa migration lui a permis de redécouvrir et d'apprécier son métier sans grandes surprises. Cette expérience l'a préparée à un retour en Belgique avec une vision plus pragmatique et nuancée de ses perspectives professionnelles. Ce qui lui a permis d'ajuster ses attentes en fonction des réalités du marché du travail. Pétronie visait l'intégration dans une grande entreprise américaine, ce qu'elle a réussi à atteindre. Toutefois, cette réussite s'est accompagnée de frustrations liées aux procédures de visa et à la reconnaissance des diplômes. Malgré ces obstacles, elle a connu une belle réussite professionnelle. Marga cherchait à se former davantage et à découvrir une nouvelle culture de travail. Ses attentes ont été pleinement réalisées avec une formation et une évolution professionnelle satisfaisantes. Elle a enrichi son parcours professionnel en dépit de certains défis administratifs. Pour Gaëlle, qui n'avait pas d'attentes précises, son expérience s'est révélée globalement positive. Elle a apprécié son travail là-bas malgré certains moments de solitude et les procédures de visa. Lau souhaitait découvrir le système pédagogique canadien. Bien que ses attentes aient été partiellement réalisées, elle a exprimé une satisfaction globale. En effet, elle a pu découvrir de nouvelles stratégies pédagogiques et des méthodes d'enseignement mais elle a également rapidement évolué professionnellement. Cependant, elle s'attendait à un système éducatif parfait mais, comme partout, le système avait ses imperfections et ses défis notamment dans les milieux défavorisés. Elle rapporte également sa surprise quant à l'assurance santé qu'elle qualifie d'inadéquate, ce qui l'a préoccupée en matière de coûts et de disponibilité des soins médicaux. En tant que Belge, elle a bénéficié de certains avantages (belges préférés des canadiens, proximité avec d'autres migrants de Montréal, soutien des collègues, ...), ce qui a facilité son adaptation et rendu son expérience positive malgré quelques imperfections. Lise désirait voyager et découvrir une nouvelle culture. Elle a réussi à s'adapter dans le secteur de la restauration. Sandy avait pour objectif d'évoluer professionnellement et de travailler en anglais. Ses attentes ont été réalisées avec une évolution professionnelle rapide. Malgré les défis liés aux visas, elle a vécu une expérience globalement positive. Sarah cherchait un emploi épanouissant et une évolution rapide. Elle a réussi à atteindre ces objectifs en connaissant une évolution rapide et une satisfaction salariale. Dans ce paragraphe je souligne que la réalisation des attentes initiales des migrants belges varie. Selon la théorie des capacités, cela peut être

interprété comme une différence dans les capacités initiales et les opportunités disponibles dans leur environnement. Les individus n'ont pas tous les mêmes ressources et contextes pour transformer leurs ambitions en réalisations concrètes.

Chaque candidat a dû faire face à des réalités spécifiques concernant le marché du travail canadien, ce qui les a obligés à ajuster leurs méthodes et leurs attentes. Ces adaptations ont eu une influence variée sur leur parcours professionnel et personnel. Audrey a dû accepter une évolution professionnelle plus lente et travailler en pédiatrie générale au lieu des urgences. Ce qui a développé ses capacités d'adaptations et lui a procuré une plus grande indépendance. Basile a dû modifier son CV et ses lettres de motivation pour mieux correspondre aux attentes du marché canadien. Cela a demandé plus d'efforts et de temps supplémentaires pour trouver un emploi. Quant à Pétronie, elle a dû apprendre l'anglais et s'adapter aux méthodes de travail américaines. Marga a adopté le travail d'équipe et des méthodes de reconnaissance professionnelle (appréciations régulières, feedback positifs,...). Gaëlle a suivi une formation préalable et s'est adaptée aux différences culturelles et hiérarchiques. Sarah a dû ajuster sa communication et mettre en avant certaines de ses compétences pour correspondre aux attentes canadiennes. Dans ce paragraphe je tente de démontrer l'adaptabilité de chaque candidat pour faire face à des réalités spécifiques du marché du travail canadien, les obligeant à ajuster leurs méthodes et attentes. Selon la théorie des capacités, ces ajustements représentent des processus par lesquels les individus développent et utilisent leurs capacités pour s'adapter et réussir dans leur nouvel environnement.

La correspondance entre attentes et réalité de l'emploi au Canada a joué un rôle important dans la réussite de leur parcours. Les migrants dont les attentes ont été partiellement ou totalement réalisées ont une perception positive de leur expérience caractérisée par un sentiment d'accomplissement et une intégration réussie. Par exemple, Pétronie et Sarah ont réussi à atteindre leurs objectifs professionnels et ressentent de la satisfaction malgré les défis administratifs. En revanche, ceux dont les attentes n'ont pas été réalisées, comme Basile, ont éprouvé des sentiments de déception et de frustration. Cependant, même dans ce cas, certains migrants ont réussi à adapter leurs attentes et à trouver d'autres aspects positifs dans leur nouvelle réalité. Prenons l'exemple d'Audrey et d'Emmanuelle, qui ont développé des compétences adaptatives et une meilleure compréhension de leur domaine professionnel respectif. La correspondance entre les attentes et la réalité de l'emploi au Canada a joué un rôle clé dans la réussite du parcours des migrants. Ceux dont les attentes ont été réalisées ressentent un sentiment d'accomplissement et d'intégration réussie. En utilisant la théorie de Sen, cela peut être vu comme une réalisation de leurs capacités car ils ont pu transformer leurs opportunités en résultats concrets et satisfaisants.

Évolution des attentes et perspectives d'avenir

Les attentes des expatriés belges ayant vécu au Canada évoluent en réponse aux réalités économiques, professionnelles et personnelles rencontrées durant leur séjour. Audrey, par exemple, a passé deux ans au Canada, où elle a été confrontée à une réalité professionnelle plus

difficile que prévu. Initialement, elle attendait une expérience professionnelle enrichissante et des opportunités de carrière florissantes. Cependant, au cours de son séjour, elle a dû s'adapter à un environnement plus compétitif et a finalement revu ses attentes. Son expérience l'a rendue plus flexible et résiliente. Elle cherche désormais un équilibre entre ses valeurs personnelles et professionnelles. Quant à Basile, à son arrivée, il espérait trouver rapidement un emploi dans son domaine et s'intégrer facilement. Or, après avoir été confronté à des défis imprévus et des difficultés pour trouver un emploi stable, il a orienté ses attentes vers des opportunités de bénévolat et de développement personnel. Emmanuelle a passé quatre ans au Canada et a vu ses attentes évoluer en termes de rémunération et de stabilité professionnelle. Initialement attirée par les opportunités économiques, elle a réalisé que le coût de la vie et les exigences professionnelles modifiaient ses priorités. Elle a progressivement orienté ses attentes vers la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et personnelle. Pétronie, qui espérait à la base une intégration facile et une progression professionnelle rapide, a dû ajuster ses attentes en raison des difficultés d'intégration et de la situation économique. Marga, quant à elle, est arrivée avec l'espoir d'une belle carrière mais a dû reconsidérer ses plans face aux défis financiers et aux limitations professionnelles qu'elle a rencontrés. Gaëlle a passé quatre ans au Canada avant de revenir en Belgique. À son arrivée elle avait des attentes élevées concernant la sécurité de l'emploi et les opportunités de carrière. Toutefois, elle a découvert que son salaire de seize dollars de l'heure, qu'elle trouvait initialement acceptable, était en réalité bas par rapport aux responsabilités de son poste. Cette prise de conscience s'est accompagnée d'un sentiment d'injustice en réalisant que les employeurs profitaient souvent du fait que les étrangers soient moins informés sur les conditions de travail locales. Après deux ans au Canada, Lau a vu ses attentes évoluer de manière significative. Arrivée avec des aspirations de développement professionnel rapide et de nouvelles expériences, elle a dû s'adapter à un marché du travail compétitif et à des réalités économiques plus difficiles que prévu. Lise, qui cherchait à l'origine des opportunités de carrière flexibles, a découvert que le marché du travail canadien demandait des compromis. Elle cherche toujours un emploi qui lui offre des conditions de travail flexibles mais aussi des opportunités de développement personnel. Sandy, après neuf ans au Canada, recherche actuellement la stabilité et la sécurité. Pourtant, lors de ses débuts au Canada, elle était en quête d'une carrière et d'aventure. Et pour Sarah, attirée initialement par les opportunités économiques et le style de vie canadien, elle a été confrontée aux défis du coût de la vie élevé et des réalités économiques. Ses attentes de croissance professionnelle et de qualité de vie ont été ajustées. Elle valorise désormais un environnement de travail respectueux et inclusif. La théorie des capacités de Sen nous permet de voir comment les expatriés belges au Canada ont navigué entre leurs aspirations initiales et la réalité. On remarque ici une expansion et une réévaluation de leurs capacités au travers de leur capacité à adapter et à ajuster leurs attentes, à développer de nouvelles compétences et à chercher un équilibre. Ils ont su transformer les opportunités et les défis rencontrés en nouvelles capacités. Cela démontre une résilience et une flexibilité essentielles pour mener une vie valorisante dans un contexte étranger.

Les perspectives d'avenir des participants sont nombreuses et variées. Audrey envisage maintenant de mettre sa carrière en pause pour voyager autour du monde pendant un an et demi à deux ans. Elle voit son expérience au Canada comme un tremplin vers d'autres découvertes. Professionnellement, elle cherche un environnement de travail qui reflète ses valeurs et où elle peut s'épanouir avec une équipe soudée. Personnellement, elle a gagné en indépendance et maturité grâce à son séjour à l'étranger. Pour Basile, ses attentes professionnelles n'ont pas été atteintes, ce qui a influencé son retour en Belgique. Il cherche à retrouver une stabilité professionnelle en Belgique, mais reste ouvert à l'idée de retourner au Canada car il a beaucoup apprécié le sentiment de sécurité et la qualité de vie là-bas. Quant à Emmanuelle, elle espère que son expérience canadienne sera reconnue en Belgique. Elle souhaite travailler dans un hôpital ou une clinique, voire comme indépendante si nécessaire. Elle est prête à accepter un salaire moindre si il peut lui permettre de continuer à exercer son métier qu'elle aime. Elle a également le souhait de fonder une famille. Pétronie espère que son expérience sera reconnue en Belgique et qu'elle pourra trouver un environnement de travail respectueux de ses valeurs. Elle se sent prête à tenter de nouvelles expériences à l'étranger depuis cette migration. Marga, quant à elle, c'est son désir d'appliquer ce qu'elle a appris et d'ouvrir les mentalités dans son domaine qui la motive pour son futur. Gaëlle a fondé une famille depuis son retour du Canada, ce qui était l'un de ses objectifs. Elle prévoit actuellement de déménager avec eux au Maroc. Elle se sent plus à l'aise de partir à l'étranger depuis cette première expérience. Lau hésite à rester dans l'enseignement ou à retourner au Canada, puisqu'elle y avait trouvé une stabilité professionnelle qu'elle ne retrouve pas en Belgique. Lise préfère désormais travailler dans de petites structures avec des contacts humains. Elle est ouverte à divers domaines d'emploi et apprécie la flexibilité. Elle vit au jour le jour, avec une volonté de voyager et d'explorer de nouvelles opportunités. Sandy a actuellement trouvé un emploi en Autriche correspondant à ses attentes professionnelles et personnelles qui lui offre un bon équilibre de vie. Pour finir, Sarah a vu ses attentes professionnelles diminuer au Canada en se rendant compte des limites du marché du travail et du coût élevé de la vie. En Belgique, elle craint de ne pas retrouver le même niveau salarial mais valorise un environnement de travail respectueux. Elle a également l'objectif de fonder une famille en Belgique. Au regard de la théorie des capacités, on comprend que les expatriés belges ont ajusté leurs aspirations et développé de nouvelles compétences face aux réalités rencontrées au Canada. Ces expériences ont élargi leurs capacités en termes de choix de vie, de flexibilité professionnelle et de résilience personnelle. Les perspectives d'avenir de chaque individu reflètent leur capacité à passer de leurs aspirations initiales aux opportunités réelles, ce qui montre une adaptation continue et une recherche de satisfaction dans divers aspects de leur vie.

Les principaux éléments qui ont poussé les candidats à rentrer en Belgique varient mais convergent souvent vers des thèmes comme la famille, les conditions de vie et les perspectives professionnelles. Par exemple, Audrey évoque le manque de sa famille ainsi que les relations de travail complexes au Canada comme des raisons majeures de son retour. Basile et Emmanuelle soulignent les difficultés à trouver des emplois correspondant à leurs attentes et des obstacles administratifs qui ont limité leurs opportunités. Emmanuelle mentionne

également le désir de fonder une famille près de ses proches. Pétronie et Marga mettent en avant le coût de la vie élevé et les difficultés liées aux démarches d'immigration. Gaëlle et Sandy parlent de la sécurité de l'emploi et des aspects culturels qui ont pesé dans leur décision de rentrer. Enfin, Lise et Sarah soulignent la nécessité de soutenir leur famille en Belgique et les désillusions par rapport aux conditions de vie et de travail au Canada (environnement de travail, coût de la vie,...). Ces témoignages illustrent comment les considérations personnelles et professionnelles peuvent influencer la décision de rentrer en Belgique après une expérience à l'étranger. Les considérations personnelles (comme les liens familiaux et le désir de fonder une famille), professionnelles (sécurité de l'emploi et correspondance des attentes) et économiques (coût de la vie et obstacles administratifs) ont un impact significatif sur leurs capacités. Ces facteurs déterminent leur capacité à mener une vie qu'ils valorisent, selon les ressources et opportunités disponibles. Les décisions de retour sont donc des réponses aux limitations perçues dans leurs capacités au Canada.

Conclusion de l'analyse

La réussite de la migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada repose sur une multitude de facteurs que j'explore en profondeur à travers la théorie des capacités d'Amartya Sen. Cette théorie met l'accent sur les libertés réelles des individus à choisir et à réaliser des projets de vie qu'ils valorisent. Elle offre donc un cadre riche pour comprendre les parcours migratoires et les diverses expériences des expatriés.

Les motivations initiales des jeunes travailleurs belges pour migrer vers le Canada sont variées et reflètent une grande diversité d'ambitions. Pour certains, les perspectives de carrière au Canada semblaient mieux adaptées à leurs qualifications et ambitions professionnelles. Tandis que d'autres étaient attirés par la qualité de vie et le désir d'aventure. Ces raisons mettent en lumière une recherche de capacités professionnelles et personnelles élargies, où le Canada propose un marché du travail plus dynamique et souple que la Belgique.

La migration, souvent complexe, implique des procédures administratives et une recherche active d'emploi, qui sont des étapes essentielles pour convertir les opportunités potentielles en véritables capacités. Plusieurs migrants ont démontré leur aptitude à gérer des systèmes administratifs complexes afin d'élargir leurs capacités professionnelles. Toutefois, les difficultés administratives et financières liées à la reconnaissance des diplômes et à l'obtention de permis de travail démontrent l'importance des institutions dans le soutien ou la limitation des capacités des migrants.

L'expérience professionnelle des jeunes travailleurs belges au Canada révèle des aspects variés et nuancés de l'intégration et de l'épanouissement dans un nouveau contexte culturel et professionnel. Les entreprises canadiennes ont adopté une structure hiérarchique plus ouverte et collaborative ainsi qu'une reconnaissance des compétences et des opportunités de développement professionnel. Ces démarches ont enrichi les compétences des migrants en leur offrant une participation plus active et équitable sur le marché du travail.

Les migrants belges ont souvent dû ajuster leurs attentes initiales en fonction des réalités (économique, professionnelle et personnelle) rencontrées sur le marché du travail canadien. Certains ont été contraints d'accepter des postes inférieurs à leurs compétences avant de pouvoir avancer, ce qui démontre leur aptitude à développer et à mettre en œuvre leurs compétences pour s'adapter et réussir dans leur nouvel environnement.

La correspondance entre les attentes et la réalité de l'emploi au Canada a joué un rôle clé dans la réussite de leur parcours migratoire. Ceux dont les attentes ont été partiellement ou totalement réalisées ressentent un sentiment d'accomplissement et d'intégration réussie. En revanche, ceux dont les attentes n'ont pas été réalisées ont éprouvé des sentiments de déception et de frustration mais ont souvent réussi à ajuster leurs attentes et à trouver d'autres aspects positifs dans leur nouvelle réalité. Cela met en évidence une aptitude à s'adapter et à résister aux conditions du marché du travail canadien.

Les motivations principales des candidats à rentrer en Belgique sont diverses, mais elles se concentrent généralement sur des sujets tels que la famille, les conditions de vie et les opportunités professionnelles. Les facteurs personnels, professionnels et économiques ont une influence importante sur leurs capacités, influençant leur aptitude à mener une vie qu'ils apprécient en fonction des ressources et des opportunités disponibles.

En conclusion, la réussite de la migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada dépend de nombreux facteurs tels que les motivations initiales, les processus de migration, les attentes en matière d'emploi et de qualité de vie ainsi que les adaptations nécessaires une fois installés. La théorie des capacités d'Amartya Sen permet de comprendre comment ces migrants ont navigué entre leurs aspirations initiales et les réalités rencontrées. Ils ont développé de nouvelles compétences et cherché un équilibre entre leurs valeurs personnelles et professionnelles. Ces expériences illustrent une capacité à transformer les opportunités et les défis en nouvelles capacités, démontrant ainsi une résilience et une flexibilité pour mener une vie valorisante dans un contexte étranger. Que les jeunes travailleurs belges choisissent de rester au Canada ou de revenir en Belgique, leurs parcours montrent une expansion continue de leurs capacités et une recherche constante de satisfaction dans divers aspects de leur vie.

CONCLUSION

La migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada est un phénomène riche et complexe, dépendant d'une série de facteurs personnels, professionnels, culturels et institutionnels. En utilisant la théorie des capacités d'Amartya Sen et en analysant les entretiens menés, cette étude a révélé les éléments essentiels de cette réussite migratoire.

Les motivations des jeunes travailleurs belges à migrer vers le Canada sont variées et souvent profondément ancrées dans la recherche d'amélioration des conditions de vie et de développement de carrière. Les opportunités d'une économie en pleine expansion, d'opportunités d'emplois enrichissants et d'un environnement de vie attractif sont des moteurs puissants. Ces jeunes considèrent le Canada comme un pays offrant de nombreuses opportunités économiques mais également comme un cadre favorable à l'épanouissement personnel et culturel.

Le parcours migratoire des jeunes travailleurs belges est marqué par des étapes cruciales d'adaptation et de résilience. Il est important de faire preuve d'une grande capacité d'adaptation face aux défis comme les démarches administratives pour obtenir des visas et des permis de travail, la reconnaissance des diplômes et la recherche d'emploi. Les migrants qui connaissent le succès sont ceux qui réussissent à naviguer de manière efficace dans ces systèmes, à saisir les opportunités qui se présentent et à surmonter les obstacles avec flexibilité et volonté.

L'expérience professionnelle de ces jeunes travailleurs est variée et souvent enrichissante. Certaines personnes trouvent des emplois correspondant à leurs compétences et qualifications tandis que d'autres découvrent de nouvelles vocations et acquièrent des compétences supplémentaires. Les milieux professionnels canadiens, généralement considérés comme plus ouverts et collaboratifs, offrent aux migrants la possibilité de s'épanouir et de progresser dans leur carrière. La qualité de vie au Canada, avec ses infrastructures modernes et son cadre naturel, contribue également à une expérience positive et satisfaisante.

La réussite de la migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada repose sur plusieurs facteurs déterminants :

- Des motivations initiales claires et réalistes, c'est-à-dire, des attentes bien définies et alignées avec les réalités du marché du travail canadien.
- Faire preuve de flexibilité et de résilience : la capacité d'accepter des emplois initialement en dessous de ses qualifications et d'évoluer par la suite.
- Le soutien institutionnel et les réseaux sociaux : l'accès à des services de soutien et à des communautés accueillantes joue un rôle crucial dans l'intégration et la réussite professionnelle.
- L'adaptation culturelle et linguistique, à savoir, la capacité de s'ajuster aux normes professionnelles locales et aux différences culturelles.

- Les programmes de mobilité et le permis vacances-travail, qui facilitent l'entrée sur le marché du travail canadien et offrent aux jeunes la possibilité de découvrir le pays tout en gagnant leur vie.

Le cadre conceptuel puissant fourni par la théorie des capacités d'Amartya Sen permet de saisir les dynamiques migratoires. L'auteur met en avant l'importance des libertés réelles, c'est-à-dire les capacités, qui donnent aux individus la possibilité de mener la vie qu'ils valorisent. Contrairement aux approches traditionnelles qui se concentrent exclusivement sur la répartition des ressources, la théorie des capacités met l'accent sur la capacité des individus à transformer ces ressources en fonctionnements réels, c'est-à-dire des états d'être ou des réalisations qu'ils jugent importants (Le Morellec, 2014). Cette méthode permet de comprendre comment les ressources économiques, les opportunités professionnelles et les soutiens institutionnels se transforment en véritables capacités dans le contexte des migrations (Lüthi, 2013). Cela inclut la possibilité de faire le choix entre diverses trajectoires de vie, de développer des compétences variées et de s'intégrer pleinement dans la société canadienne. En résumé, en revenant aux principaux concepts de Sen, à savoir, les capacités, les fonctionnements et les facteurs de conversion (Le Morellec, 2014 ; Monnet, 2007), il est plus facile de comprendre comment les migrants évaluent les diverses possibilités qui leur sont offertes, non seulement en termes de résultats économiques mais aussi en termes de liberté et de réalisation personnelle. Ce qui confirme la pertinence de l'approche des capacités dans l'analyse des décisions migratoires.

En somme, la migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada démontre la recherche de meilleures opportunités et d'une qualité de vie supérieure. Les facteurs déterminants de cette réussite incluent des motivations claires, une grande flexibilité, un solide soutien institutionnel et social ainsi qu'une capacité d'adaptation culturelle et linguistique. La théorie des capacités enrichit cette compréhension en soulignant l'importance des libertés réelles et des possibilités concrètes de mener une vie valorisante dans un nouveau pays d'accueil. Cette étude offre ainsi une perspective intégrée et nuancée des parcours migratoires en mettant en lumière les clés de la réussite pour les jeunes travailleurs belges au Canada.

LIMITES ET PERSPECTIVES

Ce travail avait pour ambition de démontrer les facteurs déterminants de la réussite de la migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada – avec l’approche par les capacités (AC) d’Amartya Sen. Les résultats obtenus montrent que les facteurs de réussite de la migration sont multiples et complexes. Ils englobent les motivations initiales, les attentes professionnelles et personnelles ainsi que les adaptations nécessaires à un nouvel environnement culturel et professionnel. Cependant, plusieurs limites méritent d’être mentionnées pour contextualiser les résultats obtenus et éclairer les pistes de recherche futures.

Les contextes professionnels des participants varient grandement, ce qui peut influencer les résultats. Certains participants ont trouvé des emplois correspondant à leurs compétences et qualifications tandis que d’autres ont dû accepter des emplois moins qualifiés. Cette diversité peut compliquer l’analyse des motivations et des succès migratoires en raison des différentes opportunités et défis rencontrés par chaque individu.

Le contexte lié au COVID-19 a également eu un impact significatif sur les dynamiques migratoires et professionnelles. Les restrictions de voyage, les fermetures d’entreprises et les changements dans les marchés du travail ont influencé les expériences des migrants. Cette situation exceptionnelle doit être prise en compte lors de l’interprétation des résultats car elle pourrait ne pas refléter les conditions normales de migration et d’emploi.

L’utilisation de la théorie des capacités d’Amartya Sen, bien que pertinente, comporte également des limites. Cette approche met l’accent sur les libertés individuelles et les choix mais peut ne pas saisir l’entièreté des contraintes structurelles et les contextes économiques spécifiques auxquels les migrants sont confrontés. Une approche complémentaire prenant en compte ces aspects pourrait enrichir l’analyse.

Ces limites soulignent l’importance de considérer les résultats de ce mémoire comme une contribution initiale à la compréhension des migrations des jeunes travailleurs belges vers le Canada. Des recherches futures avec des échantillons plus larges, des périodes d’observation prolongées et des méthodes de collecte de données diversifiées seront nécessaires pour approfondir les conclusions présentées. Malgré ces limites, ce mémoire apporte de précieux éléments sur les motivations, les défis et les réussites des jeunes migrants belges au Canada. Ils mettent en lumière les dynamiques importantes pour les politiques migratoires et les programmes d’accompagnement des migrants.

BIBLIOGRAPHIE

Advani A., 2023. *Education 4.0: Here are 3 skills that students will need for the jobs of the future*. World Economic Forum. Consulté le 06/05/2024, en ligne sur :

<https://www.weforum.org/agenda/2023/01/skillsets-cultivated-by-education-4-0-davos23/>

Agbetse Y., 2004. *La convention sur les droits des travailleurs migrants : un nouvel instrument pour quelle protection ?* Droits fondamentaux, n°4. Consulté le 16/03/2024, en ligne sur : [https://spip.telug.ca/int2010/squelettes/pdf/sem4/S4_Agbetse_\(2004\).pdf](https://spip.telug.ca/int2010/squelettes/pdf/sem4/S4_Agbetse_(2004).pdf)

Agence Erasmus+ France/Education Formation, 2019. *Observatoire Erasmus+ : Note de synthèse*. Consulté le 30/06/2024, disponible sur https://agence.erasmusplus.fr/wp-content/uploads/2019/12/2376_observatoire-modifie-fr.pdf

Agriculture et Agroalimentaire Canada, 2020. *Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs agricoles durant la pandémie de COVID-19*. Gouvernement du Canada. Consulté le 27/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/agriculture-agroalimentaire/nouvelles/2020/10/protection-de-la-sante-et-de-la-securite-des-travailleurs-agricoles-durant-la-pandemie-de-covid-19.html>

Aide-Sociale.be, 2023. *Programme Erasmus pour étudier/passé un stage à l'étranger*. Consulté le 03/02/2024, en ligne sur : <https://aide-sociale.be/programme-erasmus/>

Alhakami, A., Salem, V., Alateeq, D., Nikčević, A. V., Marci, T., Palmieri, S., et al. (2023). *The Arab COVID-19 Anxiety Syndrome Scale (C-19ASS): COVID-19 anxiety syndrome and psychological symptoms in the Saudi Arabian population*. Clin. Psychol. Psychotherapy 30, 1083–1094. doi: 10.1002/cpp.2860. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur : <https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1330720/full>

Amond, E., 2019. *Destination Canada*. UCLouvain. Consulté le 25/05/2024, en ligne sur : <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/eureka/actualites/destination-canada.html>

Angus Reid Institute, 2024. *Three-in-ten Canadians overall are considering relocating from their current province*. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://angusreid.org/canada-interprovincial-migration-housing-crisis-immigration/>

Arrive, 2022. *Canada job market analysis: Healthcare*. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://arrivein.com/career-ca/canada-job-market-analysis-healthcare/>

Bailly, F., Mouhoud, E. M., & Oudinet, J., 2004. *Les pays de l'Union européenne face aux nouvelles dynamiques des migrations internationales : Ampleur des migrations et caractéristiques des migrants*. Revue française des affaires sociales, 2004/2, 33-60. Consulté

le 17/03/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-francaise-des-affaires-sociales-2004-2-page-33.htm>

Ballatore, M., 2010. *Erasmus et la mobilité des jeunes européens*. Presses Universitaires de France. Consulté le 29/06/2024, disponible sur <https://www.cairn.info/erasmus-et-la-mobilite-des-jeunes-europeens--9782130581260.htm?contenu=sommaire>

Ballatore M. & Blöss T., 2010. *L'autre réalité du programme Erasmus : affinité sélective entre établissements et reproduction sociale des étudiants*. Formation emploi. Consulté le 29/06/2024. URL : <http://journals.openedition.org/formationemploi/2478> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/formationemploi.2478>

Bender, A.-F., 2010. *Formation et évolution du contrat psychologique parmi des jeunes embauchés d'une société de services*. Revue de gestion des ressources humaines, 2010/3 (N° 77), 38-55. Consulté le 10/03/2024, en ligne sur : https://www.cairn.info/revue-de-gestion-des-ressources-humaines-2010-3-page-38.htm?casa_token=fXodl-RBLGsAAAAA

Beine, M., 2017. *La mobilité internationale des étudiants : causes et déterminants*. Regards Économiques, (132). Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/194489/1/Impact%20de%20la%20mobilit%C3%A9%20internationale%20sur%20la%20carri%C3%A8re%20WP.pdf>

Belkhodja, C. & Deshayes, T., 2021. *Partir pour le Canada: observations de la 12e édition de Destination Canada Forum Mobilité*. Francophonies d'Amérique, 52, 59–84. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.7202/1082862ar>

Bélanger, D., Lefèvre, C. & Fleury, C., 2020. *La diversité des projets migratoires de Français qui s'expatrient au Québec : essai de typologie en quatre tableaux dynamiques*. Sociétés Plurielles, (4). Consulté le 13/05/2024, en ligne sur : <https://societes-plurielles.episciences.org/8410/pdf>

Bélanger, D., Lefèvre, C. & Fleury, C., 2020. *Sur le fil : les parcours migratoires à l'épreuve de la crise du Covid-19 au Québec*. Sociétés plurielles. Consulté le 10/04/2024, en ligne sur : <https://journals.openedition.org/temporalites/9578>

Bélanger, D., Ouellet, M., & Fleury, C., 2019. *Les travailleurs temporaires étrangers au Québec. Quels avantages pour les travailleurs qualifiés ?* Diversité urbaine, 19(1), 49-69. Consulté le 21/05/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.7202/1065120ar>

Ben Yedder, M. & Peretti, J.-M., 2009. *Qualité de l'emploi: Diversité internationale des attentes*. Management & Avenir, (28), 315-325. Consulté le 12/03/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2009-8-page-315.htm>

Berkeley Executive Education, n.d. *Cross-cultural communication*. Berkeley Executive Education. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur : <https://executive.berkeley.edu/thought-leadership/blog/cross-cultural-communication>

Bergeron M.-P., Kantchev A. & Legault-Grégoire A., 2023. *10 défis RH qui attendent les employeurs en 2024*. DEL - Développement économique de l'agglomération de Longueuil. Consulté le 29/04/2024, en ligne sur : <https://www.delagglo.ca/fr/guide-de-l-entrepreneur/61/10-defis-rh-qui-attendent-les-employeurs-en-2024#:~>

=URL:%20https://www.delagglo.ca/fr/guide,100

Bidet, J., 2018. *Déplacements: Migrations et mobilités sociales en contexte transnational*. Actes de la recherche en sciences sociales, 2018/5(225), 67-82. Consulté le 17/03/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-actes-de-la-recherche-en-sciences-sociales-2018-5-page-67.htm>

Bhawuk, D. P. S., 2009. *Intercultural training for the global workplace: review, synthesis, and theoretical explorations*. In R. S. Bhagat & R. M. Steers (Eds.), *Cambridge Handbook of Culture, Organizations, and Work* (pp. 462–488). chapter, Cambridge: Cambridge University Press. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur : <https://www.cambridge.org/core/books/abs/cambridge-handbook-of-culture-organizations-and-work/intercultural-training-for-the-global-workplace-review-synthesis-and-theoretical-explorations/BCBC1E70F83F8DAC5D0D2FF2C7667C80>

Black, R., Bellagamba, A., Botta, E., Ceesay, E., Cissokho, D., Engeler, M., Lenoël, A., Oelgemöller, C., Riccio, B., Sakho, P., Somparé, A. W., Vitturini, E., & Zingari, G. N., 2022. *Migration drivers and migration choice: Interrogating responses to migration and development interventions in West Africa*. *Comparative Migration Studies*, 10(10). <https://doi.org/10.1186/s40878-022-00283-3>

Boucher R., 2020. *L'adaptation occupationnelle chez une personne immigrante*. Université du Québec à Trois-Rivières. Consulté le 17/03/2024, en ligne sur : <https://depote.uqtr.ca/id/eprint/9465/1/eprint9465.pdf>

Bouarbat, B., Cousineau, JM, 2010. *Un Emploi Correspondant À Ses Attentes Personnelles? Le Cas Des Nouveaux Immigrants Au Québec*. *Int. Migration & Integration* 11, 155–172. Consulté le 12/03/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.1007/s12134-010-0132-x>

Bouarbat, B. & Grenier, G., 2014. *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*. Université de Montréal et CIRANO. Rapport remis au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://mphxxx.cirano.qc.ca/files/publications/2015RP-06.pdf>

Bourdet, M., 2006. *La mobilité des étudiants européens et ses impacts*. Thèse de doctorat, Université de Toulouse II - Le Mirail. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://theses.hal.science/tel-00204795/document>

Bouza Garcia, L. & Rousselin, M., n.d. *L'Europe, territoire à construire: Enquête sur les motivations et les conséquences des migrations intra-européennes*. Consulté le 20/12/2023.

Brough, P., Timms, C., Chan, X. W., Hawkes, A., & Rasmussen, L., 2020. *Work–Life Balance: Definitions, causes, and consequences*. In Springer eBooks (pp. 1–15). Consulté le 04/08/2024, en ligne sur : https://doi.org/10.1007/978-3-030-05031-3_20-1

Bruxelles-J, n.d. *Comment travailler en Belgique sur base d'un diplôme étranger (profession non réglementée)*. Consulté le 23/07/2024, en ligne sur : <https://www.bruxelles-j.be/etudier-se-former/venir-etudier-en-belgique/comment-travailler-en-belgique-sur-base-dun-diplome-etranger-profession-non-reglementee/>

Bundale, B., 2021. *Les salaires et l'instabilité expliquent la pénurie de main-d'oeuvre*. La Presse. Consulté le 23/04/2024, en ligne sur : <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2021-08-25/restauration/les-salaires-et-l-instabilite-expliquent-la-penurie-de-main-d-oeuvre.php>

Burton-Jeangros, C., Duvoisin, A., Consoli, L. et al., 2021. *The well-being of newly regularized migrant workers: Determinants of their satisfaction with life as compared to undocumented migrant workers and regular local residents*. CMS 9, 42. Consulté le 04/08/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.1186/s40878-021-00244-2>

Business Belgium, n.d. *Créer votre entreprise*. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : https://business.belgium.be/fr/creer_votre_entreprise

Caisse de dépôt et placement du Québec, 2022. *Réseau express métropolitain*. REM.info. Consulté le 24/04/2024, en ligne sur : <https://rem.info/fr>

Camarda A., Mercier M., Burkhardt J.-M., Morisseau T., Bourgeois-Bougrine S., Vinchon F., El Hayek S., Augereau-Landais M., Mourey F., Feybesse C., Sundquist D. & Lubart T., 2023. *Educational challenges posed by the future of work: Examining 21st century skills, their conception, assessment, and valorization*. Journal of Intelligence, 11(3), 54. Consulté le 07/05/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.3390/jintelligence11030054>

CanadaVisa, n.d. *Expérience internationale Canada (EIC)*. Consulté le 13/04/2024, en ligne sur : <https://www.canadavisa.com/fr/international-experience-canada-program.html#1>

Canadian Federation of Agriculture, n.d. *Le Programme des travailleurs étrangers temporaires et l'agriculture canadienne*. Consulté le 26/04/2024, en ligne sur :

<https://www.cfa-fca.ca/fr/enjeux/le-programme-des-travailleurs-etrangers-temporaires-et-lagriculture-canadienne/>

Canaj, K., Sood, S., & Johnston, C., 2023. *Analyse des défis liés à la main-d'œuvre au Canada, deuxième trimestre de 2023*. Statistique Canada. Consulté le 16/03/2024, en ligne sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-621-m/11-621-m2023009-fra.htm>

Carlo C., 2013. *Les étudiants « ERASMUS » saisis par l'Europe ?* Éla. Études de linguistique appliquée 2013/1 (n°169), pages 11 à 28. Consulté le 29/06/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-ela-2013-1-page-11.htm>

Carlier, J., 2024. *Témoignage de retour d'Erasmus jeune diplômé*. Université catholique de Louvain. Consulté le 27/03/2024, en ligne sur : <https://uclouvain.be/fr/facultes/fasb/temoignage-de-retour-d-erasmus-jeune-diplome.html>

Centre canadien pour la cybersécurité, 2024. *Certifications dans le domaine de la cybersécurité*. Gouvernement du Canada. Consulté le 03/07/2024, en ligne sur : <https://www.cyber.gc.ca/fr/orientation/certifications-dans-le-domaine-de-la-cybersecurite>

Centre for Addiction and Mental Health, 2020. *COVID-19 and mental health: Policy paper*. Consulté le 25/04/2024, en ligne sur : <https://www.camh.ca/-/media/files/pdfs---public-policy-submissions/covid-and-mh-policy-paper-pdf.pdf>

Chislain C., 2015. *Les belges du Canada. Une minorité qui se découvre de 1881 à 1911*. Université de Laval, Québec, Canada. Consulté le 14/04/2024, en ligne sur : <https://corpus.ulaval.ca/entities/publication/b9b4d560-63b5-4aff-b5fd-32dd5a673b71>

Claes, R., Ruiz Quintanilla, S. A., Harpaz, I., Jowell, R. & Vickers, R., 1993. *L'insertion professionnelle des jeunes: Une enquête longitudinale dans cinq pays européens*. Cahiers de Sécurité et Conflit, 19(1), 53-73. Consulté le 13/04/2024, en ligne sur : https://www.persee.fr/doc/casec_0761-9871_1993_num_19_1_2187

CIPD, 2022. *An update on flexible and hybrid working practis*. Consulté le 07/05/2024, en ligne sur : https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/flexible-hybrid-working-practices-report_tcm18-108941.pdf

Coderre, M. & Nakache, D., 2021. *From working tourists to permanent residents: Experiences of migrant workers with youth mobility schemes in Canada*. International Migration, 59(2), 73-89. Consulté le 04/07/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.1111/imig.12741>

Coderre-Proulx, C., & Nakache, D., 2021. *From working tourists to permanent residents: The role of temporary foreign workers in Canadian immigration*. International Migration, 59(5), 5-23. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.1111/imig.12741>

Colleges and Institutes Canada, n.d. *Our work*. Consulté le 12/07/2024, en ligne sur : <https://www.collegesinstitutes.ca/what-we-do/international-partnerships/our-work/>

Collard F., Goethals C. & Wunderle M., 2014. *Les festivals et autres événements culturels*. Dossiers du CRISP, 2014/1(83), 9-115. Éditions CRISP. Consulté le 02/05/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-dossiers-du-crisp-2014-1-page-9.htm>

Commission européenne, 2022. *Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions sur la stratégie de l'UE en matière de retour et de réintégration volontaires*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=COM%3A2022%3A657%3AFIN&qid=1651223944578>

Commission européenne, 2023. *Guide du programme Erasmus+ 2024*. Consulté le 29 juin 2024, disponible sur https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/documents/erasmus-programme-guide-2024_en

Commission européenne, n.d. *Projets de mobilité pour les étudiants et le personnel de l'enseignement supérieur*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/fr/programme-guide/part-b/key-action-1/mobility-projects-for-higher-education-students-and-staff>

Commission européenne, n.d. *Statistics and factsheets*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/resources-and-tools/statistics-and-factsheets>

Commissioner Brussels Europe & International, n.d. *Working*. Commissioner Brussels. Consulté le 24/07/2024, en ligne sur : <https://www.commissioner.brussels/i-am-an-expat/working/>

Conseil de l'Union européenne, n.d. *Gestion des flux migratoires*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://www.consilium.europa.eu/fr/policies/eu-migration-policy/managing-migration-flows/#skills>

Conseil de l'Union européenne, 2023. *Le Conseil et le Parlement européen parviennent à une percée dans la réforme du système d'asile et de migration de l'UE*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/12/20/the-council-and-the-european-parliament-reach-breakthrough-in-reform-of-eu-asylum-and-migration-system/>

Conseil de l'Union européenne, 2021. *Migration légale : le Conseil adopte la directive sur la carte bleue pour attirer les travailleurs hautement qualifiés*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2021/10/07/legal-migration-council-adopts-blue-card-directive-to-attract-highly-qualified-workers/>

Conseil de l'Union européenne, 2023. *Migration légale : le Conseil adopte sa position de négociation pour la révision de la directive sur le permis unique*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/06/08/legal-migration-council-settles-on-negotiating-position-for-review-of-single-permit-directive/>

Conseil de l'Union européenne, 2023. *Migration légale : le Conseil et le Parlement parviennent à un accord sur la directive sur le permis unique*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/12/20/legal-migration-council-and-parliament-reach-deal-on-a-single-permit-directive/>

Conseil de l'Union européenne, 2023. *Ressortissants de pays tiers : l'UE met à jour les règles sur le statut de résident de longue durée*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2023/11/23/third-country-nationals-eu-updates-rules-for-long-term-resident-status/>

Conseil national de recherches du Canada, 2021. *Le Conseil national de recherches du Canada et l'Université de la Colombie-Britannique inaugurent un nouveau Centre de collaboration pour la transition vers l'énergie propre*. Gouvernement du Canada. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/conseil-national-recherches/nouvelles/2021/05/le-conseil-national-de-recherches-du-canada-et-luniversite-de-la-colombie-britannique-inaugurent-un-nouveau-centre-de-collaboration-pour-la-transit.html>

Conseil supérieur de l'emploi, 2023. *État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions*. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://emploi.belgique.be/fr/actualites/rapport-du-conseil-superieur-de-lemploi-etat-des-lieux-du-marche-du-travail-en-0>

Consilium.europa.eu., 2021. *Legal migration: Council adopts Blue Card directive to attract highly qualified workers*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://www.consilium.europa.eu/fr/press/press-releases/2021/10/07/legal-migration-council-adopts-blue-card-directive-to-attract-highly-qualified-workers/>

Couppié, T., Gasquet, C. & Lopez, A., 2006. *Les sept premières années de vie active des jeunes sortis du système éducatif en 1998 : progression, réorientation et stabilisation*. Céreq. Consulté le 12/03/2024, en ligne sur : <https://hal.science/hal-03184542>

Côté, N., 2013. *Pour une compréhension dynamique du rapport au travail : la valeur heuristique de la perspective des parcours de vie*. *Sociologie et sociétés*, 45(1), 179–201. Consulté le 10/03/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.7202/1016400ar>

Côté J-G., 2022. *La reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger : l'une des clés de l'intégration des immigrants au Québec*. Institut du Québec. Consulté le 25/04/2024, en ligne

sur : <https://institutduquebec.ca/la-reconnaissance-des-diplomes-obtenus-a-letranger-lune-des-cles-de-lintegration-des-immigrants-au-quebec/>

CRISP, 1971. *Problèmes de représentation et de relations extérieures des cadres*. Courrier Hebdomadaire du CRISP, 1971(8), 1-30. Cairn. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-1971-8-page-1.htm>

David Tilson & MP Chair, 2009. *Recognizing success : a report on improving foreign credential recognition*. Report of the Standing Committee on Citizenship and Immigration. 40th Parliament, 2nd session. Gouvernement du Canada. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur : https://publications.gc.ca/site/archivee-archived.html?url=https://publications.gc.ca/collections/collection_2009/parl/XC64-402-1-1-02E.pdf

Dekker J., & Macdonald R., 2022. *COVID-19 restrictions index update*. Statistics Canada. Consulté le 29/04/2024, en ligne sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022008/article/00002-eng.htm>

Department of Finance Canada, 2024. *Budget 2024 invests in driving economic growth for workers*. Gouvernement du Canada. Consulté le 02/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/en/department-finance/news/2024/04/budget-2024-invests-in-driving-economic-growth-for-workers.html>

Derwing T. M. & Waugh E., 2012. *Language Skills and the Social Integration of Canada's Adult Immigrants*. Institute for research on public policy. Consulté le 25/05/2024, en ligne sur : <https://irpp.org/research-studies/language-skills-and-the-social-integration-of-canadas-adult-immigrants/>

Dioh, M.-L., Guilbert, L. & Racine, M., 2020. *L'immigrant actif : étude du parcours de vie comme cadre d'analyse pour une compréhension globale du projet migratoire*. Alterstice, 9(1), 39-50. Consulté le 12/03/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.7202/1075249ar>

Diallo D., Homsy M. & Savard S., 2021. *Portrait de l'immigration au Québec : L'intégration économique à la hausse... mais les besoins aussi*. Institut du Québec. Consulté le 26/04/2024, en ligne sur : <https://institutduquebec.ca/portrait-de-limmigration-au-quebec-lintegration-economique-a-la-hausse-mais-les-besoins-aussi/>

Dia I-A (2005). *Migration Policy, Data and Research*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/jahia/webdav/site/myjahiasite/shared/shared/mainsite/policy_and_research/gcim/gmp/gmp54.pdf

Diener E., M Suh E. & E. Lucas R., 1999. *Subjective Well-Being: Three Decades of Progress*. Psychological Bulletin 125(2):276-302. Consulté le 04/08/2024, en ligne sur :

https://www.researchgate.net/publication/232577536_Subjective_Well-Being_Three_Decades_of_Progress

DG Trésor, 2021. *Le Canada vers une pénurie de main-d'oeuvre durable ?* Trésor Info. Consulté le 24/04/2024, en ligne sur :

<https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/2021/11/24/le-canada-vers-une-penurie-de-main-d-oeuvre-durable>

DJP Services, n.d. *Programme Vacances Travail Canada (PVT)*. DJP Services. Consulté le 10/12/2024, en ligne sur : <https://djp-services.com/programme-vacances-travail-canada-pvt-2/>

Dr. G. C. Kane, R. Nanda, A. N. Phillips, J. Copulsky, 2021. *Teaming your way through disruption*. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur :

<https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/strategy/cross-functional-collaboration.html>

El-Assal K., Savard S. & Homsy M., 2019. *Seuils d'immigration au Québec: analyse des incidences démographiques et économiques*. Institut du Québec. Consulté le 24/04/2024, en ligne sur : <https://institutduquebec.ca/755-2/>

EL Houdani L. & Harizi D., 2022. *L'entreprise connectée : un nouveau business model. Chapitre 9 : Transformation numérique et organisation du travail : Principaux changements et compétences requises*. Faculté des Sciences juridiques Economiques et Sociales. Agadir. Consulté le 03/08/2024, en ligne sur : https://www.researchgate.net/profile/Rania-Elouidani/publication/372400620_ouvrage_collectif_L'entreprise_connectee_Un_nouveau_business_model/links/64b40ca18de7ed28baa27556/ouvrage-collectif-Lentreprise-connectee-Un-nouveau-business-model.pdf#page=101

Emploi et Développement social Canada, 2021. *Aider les jeunes confrontés à des obstacles à l'emploi*. Gouvernement du Canada. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2021/05/fr-nr--000593---carr--yess-annonce.html>

Emploi et Développement social Canada, 2024. *Demander une évaluation de l'impact sur le marché du travail dénominalisée (sans nom du travailleur)*. Consulté le 19/05/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/services/travailleurs-etrangers/demande-sans-travailleur.html>

Emploi et Développement social Canada, 2023. *En savoir plus sur la reconnaissance des titres de compétences étrangers au Canada*. Gouvernement du Canada. Consulté le

05/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/reconnaissance-titres.html>

Emploi et Développement social Canada, 2022. *Le Canada – Une nation axée sur l'apprentissage : Une main-d'œuvre qualifiée et souple, prête à définir l'avenir.*

Gouvernement du Canada. Consulté le 11/05/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/competences-futures/rapport-nation-apprentissage.html>

Employment and Social Development Canada, 2019. *Backgrounder: Foreign Credential Recognition Program.* Gouvernement du Canada. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2019/05/foreign-credential-recognition-program.html>

Employment and Social Development Canada, 2021. *CIMM - Temporary Foreign Workers: Permits, Processing, Facilitation.* Gouvernement du Canada. Consulté le 29/04/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/median-wage.html>

Employment and Social Development Canada, 2022. *Government of Canada announces support for skilled newcomers to enter the job market.* Gouvernement du Canada. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2022/03/government-of-canada-announces-support-for-skilled-newcomers-to-enter-the-job-market.html>

Employment and Social Development Canada, 2022. *Government of Canada announces Workforce Solutions Road Map – further changes to the Temporary Foreign Worker Program to address labour shortages across Canada.* Gouvernement du Canada. Consulté le 28/04/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2022/04/government-of-canada-announces-workforce-solutions-road-map--further-changes-to-the-temporary-foreign-worker-program-to-address-labour-shortages-ac.html>

Employment and Social Development Canada, 2023. *Government of Canada extends Workforce Solutions Road Map and introduces new wage requirements under the Temporary Foreign Worker Program.* Gouvernement du Canada. Consulté le 28/04/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2023/10/government-of-canada-extends-workforce-solutions-road-map-and-introduces-new-wage-requirements-under-the-temporary-foreign-worker-program.html>

Employment and Social Development Canada, 2022. *Government of Canada implements key measures with the Government of Quebec to address labour shortages.* Gouvernement du Canada. Consulté le 28/04/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2022/01/quebec-pilot-project-tfw.html>

Employment and Social Development Canada, 2023. *Government of Canada invests in training for information and communication technology workers*. Gouvernement du Canada. Consulté le 05/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2023/02/government-of-canada-invests-in-training-for-information-and-communication-technology-workers.html>

Employment and Social Development Canada, 2022. *Promoting the labour force participation of older Canadians – Promising initiatives*. Gouvernement du Canada. Consulté le 28/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/reports/promoting-labour-force.html>

Employment and Social Development Canada, 2024. *Hire a temporary foreign worker in a high-wage or low-wage position*. Gouvernement du Canada. Consulté le 29/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/median-wage.html>

Employment and Social Development Canada, 2024. *Hire a top foreign talent through the Global Talent Stream*. Gouvernement du Canada. Consulté le 01/08/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/foreign-workers/global-talent.html>

Epiphane, D., Mazari, Z., Olaria, M. & Sulzer, E., 2019. *Des débuts de carrière plus chaotiques pour une génération plus diplômée - Génération 2010*. Céreq Bref, 382, 4 p. Consulté le 14/03/2024, en ligne sur : <https://shs.hal.science/halshs-02894791>

European Commission, 2018. *Does Erasmus+ impact the economy?* Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/news/does-erasmus-impact-economy>

European Commission, n.d. *Erasmus+*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/>

European Commission, 2023. *Erasmus+ supported 26,000 projects and 1.2 million learning mobility opportunities in 2022, annual report shows*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/news/2022-support-presented-in-latest-annual-report>

European Commission, 2022. *Factsheet: Erasmus+ in Belgium in 2022*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/factsheet-erasmus-in-belgium-in-2022>

European Commission, 2024. *Governance of migrant integration in Belgium*. Consulté le 17 juillet 2024, en ligne sur : https://migrant-integration.ec.europa.eu/country-governance/governance-migrant-integration-belgium_en

European Commission, 2014. *La Commission adopte une réforme pour améliorer l'emploi des jeunes*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur :

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/fr/IP_14_1025

European Commission, n.d. *Priorities of the Erasmus+ Programme. Erasmus+ Programme Guide*. Consulté le 29/06/2024, en ligne sur : <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/fr/programme-guide/part-a/priorities-of-the-erasmus-programme>

European Commission, n.d. *The Erasmus Impact Study: Effects of mobility on the skills and employability of students and the internationalisation of higher education institutions*.

Consulté le 30/06/2024, en ligne sur : <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/eche/the-erasmus-impact-study-effects-of-mobility-on-the-skills-and-employability-of-students-and-the-internationalisation-of-higher-education-institutions>

European Union, 1985. *Judgment of the Court of 13 February 1985. Gabrielle Gravier v City of Liège*. Case 293/83. EUR-Lex. Consulté le 24/05/2024, en ligne sur : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0293>

European Union, 2018. *Quality of Life in European Cities 2018*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/0e2ac9b5-2216-11e8-ac73-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-250126884#_publicationDetails_PublicationDetailsPortlet_relatedPublications

European Union, 1957. *Traité instituant la Communauté économique européenne (Traité de Rome)*. EUR-Lex. Consulté le 24/05/2024, en ligne sur : <https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/teec/sign>

European Union, 1957. *Treaty establishing the European Economic Community (Nice consolidated version)*. Article 235. EUR-Lex. Consulté le 24/05/2024, en ligne sur : https://eur-lex.europa.eu/eli/treaty/tec_2002/art_235/oj

Experience Internship Canada, n.d. *Permis Vacances-Travail (PVT)*. Consulté le 09/05/2024, en ligne sur : <https://www.eic-canada.ca/assistance-visa/permis-vacances-travail-pvt/>

Faryaar H. & Leung, D., 2023. *Les pressions inflationnistes, les salaires et les profits*. Statistique Canada. Consulté le 29/04/2024, en ligne sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023006/article/00005-fra.htm>

Faulkner M., 2015. *Patrice Jalette et Linda Rouleau (dir.), Perspectives multidimensionnelles sur les restructurations d'entreprise*. Québec. Les Presses de l'université Laval, 2014, 358 p. », *La nouvelle revue du travail*. Consulté le 25/04/2024 URL : <http://journals.openedition.org/nrt/2276> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/nrt.2276>

Fields, A., Uppal, S., & LaRoche-Côté, S., 2017. *L'incidence du vieillissement de la population sur les taux d'activité du marché du travail*. Statistique Canada. Consulté le 25/03/2024, en ligne sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2017001/article/14826-fra.htm>

Fillion, G., 2023. *L'immigration est-elle la vraie solution à la pénurie de main-d'œuvre?* Radio-Canada. Consulté le 30/03/2024, en ligne sur : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2027400/immigration-penurie-main-doeuvre>

Finlayson J. & Globerman S., 2023. *Enhancing the labour market outcomes of immigrants to Canada*. Fraser Institute. Consulté le 26/04/2024, en ligne sur : <https://www.fraserinstitute.org/studies/enhancing-the-labour-market-outcomes-of-immigrants-to-canada>

Fondeur, Y., & Lhermitte, F., 2006. *Réseaux sociaux numériques et marché du travail*. La Revue de l'Ires, 52(3), 101-131. Consulté le 12/04/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-de-l-ires-2006-3-page-101.htm>

Frassanito S., 2023. *Travailler au Canada en 2023-2024 : Guide pour les francophones*. Work Overseas. Consulté le 08/05/2024, en ligne : <https://www.workoverseas.fr/travailler-au-canada/>

Fray, A.-M., Morin, L. & Renaud, S., 2015. *L'attraction des salariés de la génération Y : Analyse des attentes selon le genre et le niveau de poste*. Management & Prospective, 2015/1(32), 117-132. Consulté le 11/03/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-gestion-2000-2015-1-page-117.htm>

Frank K., 2019. *A gender analysis of the occupational pathways of STEM graduates in Canada (No. 429)*. Statistics Canada. Consulté le 08/05/2024, en ligne sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019017-eng.htm>

Frank, K., Yang, Z., & Frenette, M., 2021. *L'évolution de la nature du travail au Canada dans le contexte des progrès récents en technologie de l'automatisation*. Statistique Canada. Consulté le 04/05/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.25318/36280001202100100004-fra>

Froissart C., 2011. *Les « ONG » de défense des droits des travailleurs migrants*. OpenEdition. Consulté le 17/03/2024, en ligne sur : <https://journals.openedition.org/perspectiveschinoises/5948>

Fu K., Larsson AS. & Wennberg K., 2018. *Habitual entrepreneurs in the making: how labour market rigidity and employment affects entrepreneurial re-entry*. Small Bus Econ 51, 465–482. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0011-y>

García-Carmona A., 2023. *Scientific Thinking and Critical Thinking in Science Education*. Sci & Educ. Consulté le 07/05/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.1007/s11191-023-00460-5>

Gerhards, J., Hans, S., & Carlson, S., 2013. *Transnational Human Capital, Education, and Social Inequality: Analyses of International Student Exchange*. In *Globalisierung, Bildung und grenzüberschreitende Mobilität* (pp. 175-198). Springer VS. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur : https://doi.org/10.1007/978-3-658-02439-0_13

Gokhale A.A., 2012. *Collaborative Learning and Critical Thinking*. In: Seel, N.M. (eds) *Encyclopedia of the Sciences of Learning*. Springer, Boston, MA. Consulté le 07/05/2024, en ligne sur : https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1428-6_910

Gomes S., 2022. *Canada leaving almost \$13 billion on the table due to labour and skills shortages in manufacturing*. Canadian Manufacturers & Exporters. Consulté le 27/04/2024, en ligne sur : <https://cme-mec.ca/blog/canada-leaving-almost-13-billion-on-the-table-due-to-labour-and-skills-shortages-in-manufacturing/>

Goulet S-H., 2019. *L'immigration française contemporaine au Québec : entre retour au pays, poursuites migratoires et intégration durable*. *Revue française des sciences de l'information et de la communication*. Consulté le 12/03/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.4000/rfsic.6896>

Gouvernement du Canada, 2024. *Canada-Belgium relations*. Consulté le 02/07/2024, en ligne sur : [https://www.international.gc.ca/country-pays/belgium-belgique/relations.aspx?lang=eng](https://www.international.gc.ca/country-pays/belgium-belgique/rerelations.aspx?lang=eng)

Gouvernement du Canada, 2022. *Comblent les pénuries de main-d'œuvre dans des secteurs clés comme les soins de santé, la construction et le transport : les travailleurs occupant 16 nouvelles professions sont maintenant admissibles à la résidence permanente*. Canada.ca. Consulté le 26/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2022/11/comblent-les-penuries-de-main-duvre-dans-des-secteurs-cles-comme-les-soins-de-sante-la-construction-et-le-transport-les-travailleurs-occupant-16nouv.html>

Gouvernement du Canada, 2023. *Conseils pour la randonnée en arrière-pays*. Parks Canada. Consulté le 08/05/2024, en ligne sur : <https://parks.canada.ca/voyage-travel/conseils-tips/arriere-pays-backcountry>

Gouvernement du Canada, 2022. *Credential assessment process*. Consulté le 13/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/new-immigrants/prepare-life-canada/prepare-work/credential-assessment/process.html>

Gouvernement du Canada, 2024. *Destination Canada Forum Mobilité*. Canada.ca. Consulté le 14/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaires/travailleurs-francophones-bilingues-exterieur-quebec/destination-canada.html>

Gouvernement du Canada, 2024. *Destination Canada Forum Mobilité : Embaucher des candidats francophones ou bilingues*. Canada.ca. Consulté le 10/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaires/travailleurs-francophones-bilingues-exterieur-quebec/destination-canada/employeurs.html>

Gouvernement du Canada, 2007. *Developing Simulations*. Consulté le 25/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/en/public-service-commission/services/staffing-assessment-tools-resources/human-resources-specialists-hiring-managers/management-toolkit/assessing-competence-series/developing-simulations.html>

Gouvernement du Canada, 2022. *Développer les compétences essentielles en milieu de travail*. Consulté le 29/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/services/emplois/formation/initiatives/competence-reussir/outils/developper-ce.html>

Gouvernement du Canada, 2024. *Embaucher des travailleurs étrangers francophones ou bilingues*. Canada.ca. Consulté le 12/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaires/travailleurs-francophones-bilingues-exterieur-quebec/trouver-travailleur.html>

Gouvernement du Canada, 2024. *Embaucher les employés*. Consulté le 01/07/2024, en ligne sur : <https://www.guichetemplois.gc.ca/embauche/ressources/embaucher-employes>

Gouvernement du Canada, 2024. *Embaucher un travailleur sans EIMT : Comment embaucher un travailleur étranger temporaire*. Consulté le 24/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/embaucher-etranger-temporaires/programme-mobilite-internationale/comment-embaucher.html>

Gouvernement du Canada, 2004. *Evaluation of the Language Instruction for Newcomers to Canada (LINC) Program*. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/corporate/reports-statistics/evaluations/language-instruction-newcomers-canada/findings.html>

Gouvernement du Canada, n.d. *Exigences en matière d'admissibilité pour tous les demandeurs*. Canada.ca. Consulté le 13/04/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/admissibilite.html>

Gouvernement du Canada, 2024. *Expérience internationale Canada : Après avoir présenté une demande*. Canada.ca. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/eic/apres-avoir-presenter-demande-etapes-suivantes.html>

Gouvernement du Canada, 2024. *Expérience internationale Canada (EIC) - Au sujet du processus*. Canada.ca. Consulté le 22/04/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/eic/au-sujet.html>

Gouvernement du Canada, 2023. *Expérience internationale Canada : Prolongez votre participation ou modifiez votre permis de travail*. Canada.ca. Consulté le 13/05/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/eic/prolongez-modifiez.html>

Gouvernement du Canada, 2024. *Get your credentials assessed in Canada*. Consulté le 18/05/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/new-immigrants/prepare-life-canada/prepare-work/credential-assessment.html>

Gouvernement du Canada, 2024. *Guide de l'employeur — Jeunesse Canada au travail (JCT)*.

Consulté le 11/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/financement/jeunesse-canada-travail/employeurs/guide-employeur.html>

Gouvernement du Canada, n.d. *Impliquez-vous dans le recrutement des Forces armées canadiennes*. Consulté le 26/06/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/fr/ministere-defense-nationale/campagnes/impliquez-vous-recrutement-fac.html>

Gouvernement du Canada, 2024. *Ingénieur informaticien/ingénieure informaticienne au Québec*. Consulté le 28/07/2024, en ligne sur :

<https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/prerequis/2866/QC>

Gouvernement du Canada, 2024. *Ingénieur minier/ingénieure minière au Canada*. Consulté le 28/07/2024, en ligne sur : <https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/prerequis/2816/ca>

Gouvernement du Canada, 2005. *Integrated Relocation Program - Individuals participating on developmental programs*. Consulté le 25/05/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/travel-relocation/integrated-relocation-program-individuals-participating-developmental-programs.html>

Gouvernement du Canada, 2024. *Intercultural effectiveness program*. Consulté le 27/06/2024, en ligne sur : <https://www.international.gc.ca/global-affaires-affaires-mondiales/services/cfsi-icse/programs-programmes/intercultural-interculturelle.aspx?lang=eng>

Gouvernement du Canada, 2024. *Invitations à présenter une demande - Expérience internationale Canada*. Canada.ca. Consulté le 13/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/eic/invitations-presenter-demande.html>

Gouvernement du Québec, 2024. *Journées Québec Belgique*. Consulté le 12/04/2024, en ligne sur : <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/journees-quebec/employeurs/programmation/belgique>

Gouvernement du Québec, 2024. *List of documents required to apply for permanent selection through the Regular Skilled Worker Program*. Consulté le 04/05/2024, en ligne sur : <https://www.quebec.ca/en/immigration/permanent/skilled-workers/regular-skilled-worker-program/applying/list-documents-required-permanent-selection>

Gouvernement du Canada, 2023. *Note pour la période de questions - établissement et intégration dans les communautés francophones en situation minoritaire*. Consulté le 25/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/transparence/comites/lang-4-oct-2023/etablissement-integration-communautes-francophones-situation-minoritaire.html>

Gouvernement du Canada, 2024. *Permis de travail ouvert – Procédures générales de traitement et de délivrance – Programme de mobilité internationale*. Canada.ca. Consulté le 12/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/admissibilite/ouvert.html>

Gouvernement du Canada, n.d. *Perspectives d'emploi au Canada pour 2022-2031. Système de projection des professions au Canada (SPPC)*. Canada.ca. Consulté le 24/03/2024, en ligne sur : <https://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/l.3bd.2t.1ilshtml@-fra.jsp?lid=113&fid=69&lang=fr>

Gouvernement du Canada, 2022. *Perspectives industrielles 2022-2031. Système de projection des professions au Canada*. Canada.ca. Consulté le 23/04/2024, en ligne sur : <https://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/l.3bd.2t.1ilshtml@-fra.jsp?lid=27&fid=1&lang=fr>

Gouvernement du Canada, 2017. *Pratiques d'intégration prometteuses dans les communautés francophones en situation minoritaire*. Consulté le 11/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/rapports->

[statistiques/recherche/pratiques-integration-prometteuses-communautés-francophones-minoritaire.html](https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/92-629-x/2023001/article/00001-eng.htm)

Gouvernement du Canada, 2023. *Prepare for arrival – International Experience Canada*. Consulté le 03/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/iec/prepare-arrival.html>

Gouvernement du Québec, 2024. *Programmation complète des Journées Québec pour les employeurs*. Québec.ca. Consulté le 12/04/2024, en ligne sur : <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/administrer-gerer/embauche-gestion-personnel/recruter/embaucher-immigrant/journees-quebec/employeurs/programmation>

Gouvernement du Canada, n.d. *Puis-je changer d'employeur si je possède un permis de travail au titre d'Expérience internationale Canada?* Canada.ca. Consulté le 12/04/2024, en ligne sur : <https://ircc.canada.ca/francais/centre-aide/reponse.asp?qnum=1187&top=25>

Gouvernement du Canada, 2023. *Recueil de pratiques exemplaires : Favoriser le développement et l'épanouissement des communautés de langue officielle en situation minoritaire*. Consulté le 11/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/langues-officielles-bilinguisme/publications/recueil-pratiques-exemplaires-langue-officielle.html>

Gouvernement du Canada, 2024. *Rondes d'invitations – Expérience internationale Canada*. Canada.ca. Consulté le 23/04/2024, en ligne sur : <https://ircc.canada.ca/francais/travailler/eic/selection.asp?country=be&cat=wh>

Gouvernement du Canada, 2023. *Services for employers to help attract global talent*. Consulté le 25/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/hire-permanent-foreign/employer-liaison-network.html>

Gouvernement du Canada, 2023. *Système de projection des professions au Canada (SPPC)*. Canada.ca. Consulté le 23/04/2024, en ligne sur : <https://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/1.3bd.2t.1ilshtml@-fra.jsp?lid=60&fid=45&lang=fr>

Gouvernement du Canada, 2022. *Système de projection des professions au Canada (SPPC) : Perspectives industrielles 2022-2031*. Canada.ca. Consulté le 22/04/2024, en ligne sur : <https://occupations.esdc.gc.ca/sppc-cops/1.3bd.2t.1ilshtml@-fra.jsp?lid=28&fid=1&lang=fr>

Gouvernement du Canada, n.d. *Tendances de la pénurie de main-d'œuvre au Canada*. Statistique Canada. Consulté le 22/03/2024, en ligne sur : https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/travail/_tendances-penurie-main-oeuvre-canada

Gouvernement du Canada, n.d. *Travailler et voyager au Canada par l'intermédiaire d'une organisation reconnue*. Canada.ca. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/eic/organisations-reconnues.html>

Gouvernement du Canada, 2016. *Understanding the Realities: Youth Employment in Canada – Interim report of the Expert Panel on Youth Employment*. Consulté le 03/05/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate/youth-expert-panel/interim-report.html>

Grillot, T., 2013. *Le travail : valeurs, attentes et frustrations. La vie des idées*. Consulté le 14/03/2024, en ligne sur : <https://laviedesidees.fr/Le-Travail-valeurs-attentes-et.html>

Haas H., 2021. *A theory of migration: the aspirations-capabilities framework*. CMS 9, 8. Consulté le 07/05/2024, en ligne : <https://doi.org/10.1186/s40878-020-00210-4>

Hari, A. & Wang-Dufil, C., 2023. *Opportunities and Cracks in Canada's Two-Step Migration Model During the Pandemic: Lessons from Chinese Migrant Experiences*. Int. Migration & Integration 24 (Suppl 3), 641–659. Consulté le 13/08/2024, en ligne sur :

<https://doi.org/10.1007/s12134-023-01026-8>

Hazelzet E., Houkes I., Bosma H. et al., 2022. *How a steeper organisational hierarchy prevents change—adoption and implementation of a sustainable employability intervention for employees in low-skilled jobs: a qualitative study*. BMC Public Health 22, 2373. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.1186/s12889-022-14754-w>

Hélin, L., 2017. *Le programme vacances-travail canadien : trajectoire expérientielle et usage du droit du travail (Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal)*. Archipel UQAM. Consulté le 13/05/2024, en ligne sur : <https://archipel.uqam.ca/11037/1/M15414.pdf>

Helleiner, J., 2017. *Recruiting the 'culturally compatible' migrant: Irish Working Holiday migration and white settler Canadianess*. Ethnicities, 17(3), 299-319. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.1177/1468796815610354>

Hervéou, A. & Stéphan, S., 2013. *Vers un management intergénérationnel solidaire*. SOiNS CADRES, 88, 20-23. Consulté le 10/03/2024, en ligne sur :

https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_AD424AC9E5A5.P001/REF.pdf

Hogan K., 2022. *Déclaration d'ouverture devant le Comité permanent des comptes publics : La santé et la sécurité des travailleurs agricoles étrangers temporaires pendant la COVID-19 (Rapport 13 — Rapports de la vérificatrice générale du Canada de 2021)*. Gouvernement du Canada. Consulté le 27/04/2024, en ligne sur :

https://www.oag-bvg.gc.ca/internet/Francais/parl_oag_20220331_e_43918.html

Homsy M., 2021. *Pénurie de main-d'œuvre au Québec : faut-il blâmer la PCRE ?* Gestion 2021/4 (Vol. 46), pages 14 à 15. Consulté le 12/04/2024, en ligne sur :

<https://www.cairn.info/revue-gestion-2021-4-page-14.htm>

Hornstein J., 2024. *What are the highest-paying IT jobs in Canada?* CIC News. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://www.cicnews.com/2024/01/what-are-the-highest-paying-it-jobs-in-canada-0142255.html#gs.cdyao6>

Howard D., 2021. *Why Did the Labor Force Participation Rate Decline When the Economy Was Good?* U.S. Census Bureau. Consulté le 27/04/2024, en ligne sur :

<https://www.census.gov/library/stories/2021/06/why-did-labor-force-participation-rate-decline-when-economy-was-good.html>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2019. *Biometrics collection services for temporary and permanent resident applicants available in Canada*. Gouvernement du Canada. Consulté le 05/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/notices/biometrics-collection-in-canada.html>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2024. *Conditions et période de validité des permis de travail (travailleurs temporaires)*. Gouvernement du Canada. Consulté le 02/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/publications-guides/bulletins-guides-operationnels/residents-temporaires/travailleurs-etrangers/admissibilite/recevabilite-admissibilite-conditions-relatives-duree-validite.html>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2017. *Global Talent Stream*. Gouvernement Canada. Consulté le 23/05/2024, en ligne sur : https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2017/06/global_talent_stream.html

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2023. *Le programme Expérience internationale Canada est maintenant ouvert pour accueillir les jeunes étrangers au Canada*. Gouvernement du Canada. Consulté le 04/05/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2023/01/le-programme-experience-internationale-canada-est-maintenant-ouvert-pour-accueillir-les-jeunes-etrangers-au-canada.html>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2022. *Les étudiants étrangers aideront le Canada à remédier à la pénurie de main-d'œuvre*. Canada.ca. Consulté le 13/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2022/10/les-etudiants-etrangers-aideront-le-canada-a-remedier-a-la-penurie-de-main-duvre.html>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2022. *New immigration plan to fill labour market shortages and grow Canada's economy*. Gouvernement du Canada. Consulté le

04/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/news/2022/02/new-immigration-plan-to-fill-labour-market-shortages-and-grow-canadas-economy.html>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2024. *Permis de travail : Après avoir présenté une demande*. Gouvernement du Canada. Consulté le 04/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis/temporaire/apres-avoir-presenter-demande-etapes-suivantes.html>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2024. *Travailler et voyager au Canada au moyen d'Expérience internationale Canada*. Gouvernement du Canada. Consulté le 04/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/eic.html>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2022. *Un accès plus facile à la résidence permanente pour les médecins au Canada pour aider à combler les pénuries de docteurs*. Canada.ca. Consulté le 10/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2022/09/un-acces-plus-facile-a-la-residence-permanente-pour-les-medecins-au-canada-pour-aider-a-combler-les-penuries-de-docteurs.html>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2022. *Un nouveau plan en matière d'immigration pour combler les pénuries de main-d'œuvre et favoriser la croissance de l'économie canadienne*. Canada.ca. Consulté le 26/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2022/02/un-nouveau-plan-en-matiere-dimmigration-pour-combler-les-penuries-de-mainduvre-et-favoriser-la-croissance-de-leconomie-canadienne.html>

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 2022. *Un plan d'immigration pour faire croître l'économie*. Canada.ca. Consulté le 12/04/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/nouvelles/2022/11/un-plan-dimmigration-pour-faire-croitre-leconomie.html>

Immijob, 2023. *3 secteurs en pénurie de main-d'œuvre au Québec*. Immijob. Consulté le 18/03/2024, en ligne sur : <https://immijob.com/2023/05/25/3-secteurs-en-penurie-de-main-doeuvre-au-quebec/>

Indeed, 2024. *Analyse du marché du travail en Belgique pour les jeunes diplômés*. Consulté le 24/06/2024, en ligne sur : <https://www.indeed.com/analysis/marche-travail-belgique-2024>

Indeed, 2023. *Comment atteindre une plus grande satisfaction au travail*. Indeed Canada. Consulté le 04/08/2024, en ligne sur : <https://emplois.ca.indeed.com/conseils-carriere/developpement-carriere/satisfaction-au-travail>

Indeed, 2023. *Permis Vacances Travail*. Consulté le 23/04/2024, en ligne sur : <https://emplois.be.indeed.com/conseils-carriere/cv-lettres-motivation/permis-vacances-travail>

Indeed, 2023. *Permis Vacances Travail - PVT*. Consulté le 23/04/2024, en ligne sur : <https://emplois.ca.indeed.com/conseils-carriere/developpement-carriere/permis-vacances-travail-pvt>

Infor Jeunes, 2024. *Equivalence et/ou reconnaissance des diplômes étrangers en Belgique francophone*. Jeminforme.be. Consulté le 23/07/2024, en ligne sur : <https://www.jeminforme.be/equivalence-et-ou-reconnaissance-des-diplomes-etrangers/>

Innovation, Science and Economic Development Canada, 2019. *CanCode program: Project breakdown*. Gouvernement du Canada. Consulté le 25/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/en/innovation-science-economic-development/news/2019/09/cancode-program-project-breakdown.html>

Institut du Québec, 2021. *Le bond des postes vacants au Québec montre que la pénurie de main d'œuvre s'accroît, particulièrement en santé*. Consulté le 22/04/2024, en ligne sur : <https://institutduquebec.ca/le-bond-des-postes-vacants-au-quebec-montre-que-la-penurie-de-main-doeuvre-saccentue-particulierement-en-sante/>

Institut du Québec, 2021. *Lutter contre les inégalités pandémiques et accroître la productivité: Mémoire de l'IDQ pour les consultations prébudgétaires du gouvernement du Québec 2021-2022*. Institut du Québec. Consulté le 03/05/2024, en ligne sur : <https://institutduquebec.ca/lutter-contre-les-inegalites-pandemiques-et-accroitre-la-productivite-memoire-de-lidq-pour-les-consultations-prebudgetaires-du-gouvernement-du->

Institut du Québec, 2021. *Manque de main-d'œuvre: six secteurs durement frappés*. Consulté le 08/05/2024, en ligne sur : <https://institutduquebec.ca/manque-de-main-doeuvre-six-secteurs-durement-frappes/>

Institut du Québec, 2021. *Rareté de main-d'œuvre au Québec : plan d'action pour transformer les déséquilibres en opportunité*. Consulté le 30/04/2024, en ligne sur : <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2021/11/202111-IDQ-Plan-daction.pdf>

Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), 2023. *Rapport sur les secteurs saturés en Belgique*. Consulté le 24/06/2024, en ligne sur : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/secteurs-satures-belgique-2023>

International Organization for Migration, 2021. *Migration and trade*. Migration Data Portal. Consulté le 28/04/2024, en ligne sur : <https://www.migrationdataportal.org/themes/migration-and-trade>

- Inconnu, 2024. *Best 13 Job Search Websites in Belgium to Get You Hired in 2024*. Mundoofficial. Consulté le 24/07/2024, en ligne sur : https://www.mundoofficial.com/en/job-search-websites-in-belgium/#google_vignette
- Inconnu, 2021. *Erasmus+ : Bilan et perspectives d'un programme européen populaire*. Vie Publique. Consulté le 28/03/2024, en ligne sur : <https://www.vie-publique.fr/eclairage/19514-erasmus-bilan-et-perspectives-dun-programme-europeen-populaire#:~:text=URL%3A%20https%3A%2F%2Fwww.vie,100>
- Inconnu, 2024. *Journées Québec*. Québec en tête. Consulté le 22/04/2024, en ligne sur : <https://www.quebecentete.com/travailler-a-quebec/journees-quebec>
- Inconnu, 2023. *Partir au Canada. Je m'informe*. Consulté le 12/04/2024, en ligne sur : <https://www.jeminforme.be/partir-au-canada/>
- Inconnu, 2024. *Recrutement international en Belgique*. Archetype. Consulté le 12/04/2024, en ligne sur : <https://www.archetype-eu.com/recrutement-international/>
- Inconnu, 2023. *Vivre une expérience professionnelle à l'étranger*. Bruxelles-J. Consulté le 12/04/2024, en ligne sur : <https://www.bruxelles-j.be/voyager/experience-professionnelle-etranger/>
- James, M., 2015. *Déterminer les pénuries de main-d'œuvre et la nécessité de migration de main-d'œuvre de pays tiers dans l'UE*. Réseau Européen des Migrations. Consulté le 24/05/2024, en ligne sur : https://emnbelgium.be/sites/default/files/publications/inform_labour_shortages_nov_2015_final.pdf
- Jalette, P., 2023. *Québec. Les relations professionnelles à l'heure de la pénurie de main-d'œuvre*. Chronique Internationale de l'IRES, 2023/1 (N° 181), 3-16. Consulté le 23/04/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-chronique-internationale-de-l-ires-2023-1-page-3.htm>
- Julie, 2023. *Peut-on prolonger son PVT ? (Canada, Australie, Nouvelle-Zélande...)*. pvtistes.net. Consulté le 05/05/2024, en ligne sur : <https://pvtistes.net/prolonger-son-pvt/>
- Jurisvision.ca, n.d. *Permis Vacances Travail - PVT*. Accès travail Québec. Consulté le 13/04/2024, en ligne sur : <https://accestravailquebec.ca/fr/permis-de-travail/permis-vacances-travail-pvt>
- Kamp, K.J., Herbell, K., Magginis, W.H., Berry, D., & Given, B.A., 2019. *Facebook Recruitment and the Protection of Human Subjects*. Western Journal of Nursing Research, 41, 1270-1281. Consulté le 02/04/2024, en ligne sur :

<https://www.semanticscholar.org/paper/Facebook-Recruitment-and-the-Protection-of-Human-Kamp-Herbell/7212d56ff34f206502ed9dfa0265d90ea97e6041>

Kerbouche, S., 2020. *Utilisation du numérique dans les essais cliniques : recrutement via les réseaux sociaux*. Consulté le 03/04/2024, en ligne sur :

<https://www.semanticscholar.org/paper/Utilisation-du-num%C3%A9rique-dans-les-essais-cliniques-Kerbouche/e650573c6bd51f4458fa7044f5a1b5e4b330b0bb>

Kumari V & Dutta J., 2018. *Challenges faced by skilled immigrants in Canada and their impact on integration*. *Social Sciences*, 7(5), 76. Consulté le 08/05/2024, en ligne sur :

<https://doi.org/10.3390/socsci7050076>

Lasorsa, A., 2023. *Opportunité de carrière : face à une pénurie de main-d'œuvre, le Canada mise sur l'immigration*. *Le Figaro*. Consulté le 24/03/2024, en ligne sur :

<https://www.lefigaro.fr/international/opportunite-de-carriere-face-a-une-penurie-de-main-d-oeuvre-le-canada-mise-sur-l-immigration-20230731>

Le Bij., 2022. *Extension Rapport Impacts mobilités*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur :

<https://www.lebij.be/wp-content/uploads/2022/09/Extension-Rapport-Impacts-mobilite%CC%81s-1.pdf>

Le Bras H., 2009. *Mascarade des migrations : nouvelles formes, nouveaux enjeux*. *Migrations Société*, 21(121), 45-53. Consulté le 14/03/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-migrations-societe-2009-1-page-45.htm>

Le Forem, n.d. *S'informer sur les pays de destination*. Consulté le 21/04/2024, en ligne sur :

<https://www.leforem.be/citoyens/etranger-informations-pays.html>

Le Her, M., 2013. *L'entrée en carrière migratoire de jeunes Français : La mobilité comme bifurcation*. *Agora débats/jeunesses*, 2013/3(N° 65), 125-137. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-agora-debats-jeunesses-2013-3-page-125.htm>

Le Morellec, F., 2014. *L'approche par les capacités : un nouveau cadre pour l'analyse de l'accessibilité universelle*. Application à la mobilité des personnes vieillissantes (Doctoral dissertation, Conservatoire National des Arts et Métiers - CNAM).

<https://theses.hal.science/tel-01153195>

Lefevre O., 2024. *Pourquoi y a-t-il une pénurie mondiale de main-d'œuvre ?* Randstad.

Consulté le 12/04/2024, en ligne sur : <https://www.randstad.be/fr/workforce360/strategic-talent-management/pourquoi-y-t-il-une-penurie-mondiale-main-doeuvre/>

López Salinas A., Teixeira C., 2022. *Settlement and housing experiences of recent Mexican immigrants in Vancouver suburbs*. *GeoJournal* 87, 377–402. Consulté le 09/05/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.1007/s10708-020-10257-6>

Lu Y. & Hou F., 2022. *Do aging baby boomers work more than earlier generations?* Statistics Canada. Consulté le 04/05/2024, en ligne sur :
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022004/article/00001-eng.htm>

Lüthi, J., 2013. *Amartya Sen et les capacités*. Projet BaSES.
<https://wp.unil.ch/bases/2013/07/amartya-sen-et-les-capabilites/>

Magnette V., 2023. *Comment communiquer pour favoriser l'attraction dans les organisations des futurs et jeunes diplômés belges et québécois de la génération Z ?* Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication, Université catholique de Louvain. Consulté le 14/04/2024, en ligne sur :
<https://dial.uclouvain.be/memoire/ucl/en/object/thesis%3A41925>

Malakoff Humanis, 2022. Malakoff Humanis présente les résultats de son baromètre Télétravail et Organisations hybrides 2022. Consulté le 03/08/2024, en ligne sur :
<https://newsroom.malakoffhumanis.com/actualites/malakoff-humanis-presente-les-resultats-de-son-barometre-teletravail-et-organisations-hybrides-2022-0686-63a59.html>

Maragha A.V., 2021. *The impact of instructional communication skills training on educators*. Journal of Integrated Sciences. Consulté le 25/05/2024, en ligne sur :
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED620765.pdf#:~>

[=URL%3A%20https%3A%2F%2Ffiles.eric.ed.gov%2Ffulltext%2FED620765.pdf%0AVisibl](https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED620765.pdf#:~)
[e%3A%200%25%20](https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED620765.pdf#:~)

Martiniello M., Rea A., Timmerman C. & Wets J., n.d. *Nouvelles migrations et nouveaux migrants en Belgique*. Société et avenir. Consulté le 12/03/2024, en ligne sur :
https://orbi.uliege.be/bitstream/2268/33643/1/academia_nieuwe_migraties.pdf

Masdonatti J., Fournier G. & Boisvert S., 2014. *Le gout du travail. L'évolution du rapport au travail de jeunes adultes en phase de transition école-emploi*. Université de Laval. Consulté le 09/03/2024, en ligne sur :
https://serval.unil.ch/resource/serval:BIB_AD424AC9E5A5.P001/REF.pdf

Maunaye E., 2013. *La migration des jeunes : quelles mobilités? Quels ancrages? La place des liens familiaux et des relations intergénérationnelles*. Enfances Familles Générations [En ligne], 19 | 2013, mis en ligne le 31 décembre 2013, consulté le 07/05/2024, en ligne sur :
<http://journals.openedition.org/efg/1639>

Mayhew M., 2023. *Adaptation and Acculturation. A guide for health professionals working with immigrant and refugee children and youth*. Canadian Paediatric Society. Consulté le 28/04/2024, en ligne sur : <https://kidsnewtocanada.ca/culture/adaptation>

McDermott K., 2024. *Major skills shortage looming in cybersecurity, AI*. BetaKit. Consulté le 03/06/2024, en ligne sur : <https://betakit.com/major-skills-shortage-looming-in-cybersecurity-ai/>

McGill University, 2023. *Le Centre Dobson de l'Université McGill parmi les cinq meilleurs incubateurs universitaires au monde*. Consulté le 11/05/2024, en ligne sur : <https://www.mcgill.ca/desautels/fr/channels/news/le-centre-dobson-de-luniversite-mcgill-parmi-les-cinq-meilleurs-incubateurs-universitaires-au-monde-345538>

McGowan M.A., Hijzen A., Law D., Salvatori A., Sicari P. & Thewissen S., 2020. *Addressing labour market challenges in Belgium*. OECD. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : https://www.oecd.org/en/publications/addressing-labour-market-challenges-in-belgium_8a542d68-en.html

Mercenier, R., 2018. *Le principe de réciprocité dans le programme ERASMUS : Quels facteurs influent sur l'équilibre des échanges ?* Master's thesis, Université de Liège. Consulté le 30 juin 2024, disponible sur : <http://hdl.handle.net/2268.2/5211>

Meszmann T.T., Kolasa-Nowak A. & Podgorska K., 2022. *Bargaining for working conditions and social rights of migrant workers in Central and Eastern European countries (BARMING)*. Central European Labour Studies Institute. Consulté le 29/04/2024, en ligne sur : https://celsi.sk/media/research_reports/BARMIG_comparative_paper06-fin_2.pdf

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté Industrielle et Numérique. (n.d.). *Amartya Sen*. Facileco. <https://www.economie.gouv.fr/facileco/amartya-sen>

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2021. *Opération main-d'œuvre – Mesures ciblées pour certains secteurs prioritaires*. Gouvernement du Québec. Consulté le 24/04/2024, en ligne sur : <https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications/operation-mainoeuvre>

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2024. *Applying for permanent selection through the Regular Skilled Worker Program*. Gouvernement du Québec. Consulté le 05/04/2024, en ligne sur : <https://www.quebec.ca/en/immigration/permanent/skilled-workers/regular-skilled-worker-program/applying>

Mohimont, P., 2021. *Guide pratique : Séjour et droit au travail salarié de l'étranger*. Office des Étrangers, Belgique. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur : <file:///Users/louiselemaire/Downloads/sejour%20et%20droit%20au%20travail%20etranger%20-%20dec21%20-%20E%20Destin.pdf>

Monnet, É., 2007. *La théorie des « capacités » d'Amartya Sen face au problème du relativisme*. Tracés. Revue de Sciences humaines, (12), 103-120.

<https://doi.org/10.4000/traces.211>

MOSAIC, n.d. *Support for refugee claimants & asylum seekers*. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur : <https://mosaicbc.org/our-programs/support-for-refugee-claimants/>

Mobilité des Jeunes, 2024. *Programme Vacances Travail*. Consulté le 12/04/2024, en ligne sur : <https://www.mobilitedesjeunes.be/index.php/partir-a-l-etranger/jobs-de-vacances-et-travail-saisonnier/programme-visa-vacances-travail>

Morin C., 2008. *Étude de données secondaires sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail des jeunes migrants interrégionaux selon leur motif de migration*. Université du Québec à Rimouski. Consulté le 17/03/2024, en ligne sur :

https://semaphore.uqar.ca/id/eprint/99/1/Cindy_C_Morin_juillet2008.pdf

Morissette, R., 2022. *Réponses des employeurs aux pénuries de main-d'œuvre*. Statistique Canada. Consulté le 23/04/2023, en ligne sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022007/article/00001-fra.htm>

Nadeau, M., 2023. *Le défi de la pénurie de main-d'œuvre au Québec: Impacts et réponses syndicales*. Chronique internationale de l'IRES, (1), 3-28. Consulté le 23/03/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-chronique-internationale-de-l-ires-2023-1-page-3.htm>

Nakhostin-Khayyat, M., Borjali, M., Zeinali, M. et al., 2024. *The relationship between self-regulation, cognitive flexibility, and resilience among students: a structural equation modeling*. BMC Psychol 12, 337. Consulté le 25/06/2024, en ligne sur :

<https://doi.org/10.1186/s40359-024-01843-1>

Nelson W. & Luetz J.M., 2021. *The Impact of Short-Term Cross-Cultural Experience on the Intercultural Competence of Participating Students: A Case Study of Australian High School Students*. MDPI. Consulté le 23/12/2023, en ligne sur : <https://www.mdpi.com/2076-0760/10/8/313>

Niyubahwe A., 2014. *L'épérience d'insertion professionnelle des enseignantes et des enseignants de migration récente au Québec*. Université de Sherbrooke, Faculté d'éducation. Consulté le 16/03/2024, en ligne sur :

https://savoirs.usherbrooke.ca/bitstream/handle/11143/6972/Niyubahwe_Aline_PhD_2015.pdf?sequence=4

OCDE, 2014. *Chapitre 2. Remédier à l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail et favoriser la mobilité de la main-d'œuvre*. Dans Études économiques de l'OCDE 2014/1 (n°

1), pages 87 à 125. Consulté le 15/05/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-etudes-economiques-de-l-ocde-2014-1-page-87.htm>

OECD, 2023. *La pénurie de main-d'œuvre qualifiée constitue le principal défi à relever pour les entreprises dans la zone euro*. Perspectives de l'OCDE sur les PME et l'entrepreneuriat 2023. Consulté le 22/04/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.1787/fc3da1ac-fr>

Office des Étrangers, n.d. *Programme Vacances Travail*. DOFI. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur : <https://dofi.ibz.be/fr/themes/ressortissants-dun-pays-tiers/travail/programme-vacances-travail>

Office des étrangers, 2024. *Demande de visa D en vue de se marier ou de cohabiter légalement en Belgique*. Site officiel du Service Public Fédéral Intérieur. Consulté le 17 juillet 2024, en ligne sur : <https://dofi.ibz.be/fr/themes/ressortissants-dun-pays-tiers/regroupement-familial/demande-de-visa-d-en-vue-de-se-marier-ou>

OpenAI. (2023). *ChatGPT: Chatbot IA basé sur l'architecture GPT-4*. OpenAI. Disponible sur <https://www.openai.com/chatgpt>

Organisation Internationale pour les Migrations, n.d. *Intégration des migrants et cohésion sociale*. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur : <https://www.iom.int/fr/integration-des-migrants-et-cohesion-sociale>

Ostrovsky Y. & Picot G., 2020. *Innovation in immigrant-owned firms in Canada*. Statistics Canada. Consulté le 23/04/2024, en ligne sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2020009-eng.htm>

Pedersen, E.R., Helmuth, E.D., Marshall, G.N., Schell, T.L., Punkay, M., & Kurz, J., 2015. *Using Facebook to Recruit Young Adult Veterans: Online Mental Health Research*. JMIR Research Protocols, 4. Consulté le 03/04/2024, en ligne sur : <https://www.semanticscholar.org/paper/Using-Facebook-to-Recruit-Young-Adult-Veterans%3A-Pedersen-Helmuth/380084b634f26a671d326e4b65afd029b3160b25>

Picot G. & Ostrovsky Y., 2021. *Immigrant entrepreneurs in Canada: Highlights from recent studies*. Statistics Canada. Consulté le 28/04/2024, en ligne sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2021009/article/00001-eng.pdf>

Picouet M., 2001. *Les stratégies migratoires : anciennes et nouvelles formes de mobilité*. Institut de recherche pour le développement. Laboratoire Population-Environnement. Chapitre 8. P145. Consulté le 17/04/2024, en ligne sur : https://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers17-09/010031852.pdf#page=145

Pijoan, N. & Chevance, A., 2012. *Coopérations intergénérationnelles : Quels outils mobilisés pour quels objectifs ? Une analyse des accords et plans seniors en Bretagne*. La Revue des

Sciences de Gestion, 2012/1(253), 69-78. Consulté le 12/03/2024, en ligne sur :

<https://doi.org/10.3917/rsg.253.0069>

Pitoski, D., Lampoltshammer, T. J., & Parycek, P., 2021. *Drivers of Human Migration: A Review of Scientific Evidence*. Social Sciences, 10(1), 21.

<https://doi.org/10.3390/socsci10010021>

Poinsot, M., Coudret-Laut, L., & Vuillier-Cools, A., 2022. *Génération Erasmus+, une jeunesse en mouvement*. Hommes & Migrations, 2022/1(1336), 156-163. Consulté le 26/06/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-hommes-et-migrations-2022-1-page-156.htm>

Preston V., Shields J. & Akbar M., 2022. *Migration and Resilience in Urban Canada: Why Social Resilience, Why Now?* Int. Migration & Integration 23, 1421–1441. Consulté le 04/05/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00893-3>

Public Services and Procurement Canada, 2024. *Creating spaces, creating opportunities*. Gouvernement du Canada. Consulté le 07/05/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/en/public-services-procurement/corporate/stories/creating-spaces-opportunities.html>

Public Services and Procurement Canada, 2024. *GCcoworking: Flexible workplaces for the public service*. Gouvernement du Canada. Consulté le 07/05/2024, en ligne sur :

<https://www.tpsgc-pwgsc.gc.ca/biens-property/mt-wp/mt-fw-eng.html>

Randstad, 2020. *Recruiting in the manufacturing sector: challenges and opportunities*.

Consulté le 23/04/2024, en ligne sur : <https://www.randstad.ca/employers/workplace-insights/talent-management/recruiting-in-the-manufacturing-sector-challenges-and-opportunities/>

Randstad Canada, 2023. *16 conseils pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre*. Randstad.

Consulté le 12/04/2024, en ligne sur : <https://www.randstad.ca/fr/employeurs/tendances-employeur/marche-de-lemploi-canadien/conseils-lutter-penurie-main-doeuvre/>

Ravalet, E., Lucas, J. & Lohou, A., 2017. Les retours d'une exploration méthodologique croisant données Twitter, recrutement via Facebook et questionnaires web. La mobilité des jeunes dans et par les réseaux sociaux. Netcom. Consulté le 12/04/2024, en ligne sur :

<https://www.semanticscholar.org/paper/Les-retours-d%E2%80%99une-exploration-m%C3%A9thodologique-via-et-Ravalet-Lucas/0c3650b3d2cc159b7f4ec5ad937bec6243f0a067>

Requier-Desjardins, D., 2021. *L'approche de la migration par les capacités : quelle portée ?* Sciences-po Toulouse. Disponible sur : <https://www.reiso.org/articles/themes/politiques/87-les-capabilites-au-coeur-de-l-action-publique>

Restoteam, 2024. *Le point sur les conditions de travail dans la restauration après la pandémie.* Consulté le 23/04/2024, en ligne sur : <https://www.restoteam.fr/coup-de-feu/le-point-sur-les-conditions-de-travail-dans-la-restauration-apres-lapandemie>

Richardson B. & Powell N., 2021. *Powering up: Preparing Canada's skilled trades for a post-pandemic economy.* Royal Bank of Canada. Consulté le 22/04/2024, en ligne sur : <https://thoughtleadership.rbc.com/powering-up-preparing-canadas-skilled-trades-for-a-post-pandemic-economy/>

Robichaud, X. & Hébert, S.-E., 2023. *L'expérience de recrutement des enseignantes formées et enseignants formés à l'étranger pour les écoles francophones en milieu minoritaire au Canada.* Éducation et francophonie, 50(2). Consulté le 12/04/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.7202/1097037ar>

Robert Half, 2024. *Data reveals which technology roles are in highest demand.* Consulté le 29/07/2024, en ligne sur : <https://www.roberthalf.com/ca/en/insights/research/data-reveals-which-technology-roles-are-in-highest-demand>

Robert Half, 2022. *4 Dynamics Shaping the Job Market: What Employers Need to Know.* Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://www.roberthalf.com/blog/job-market/4-dynamics-shaping-the-job-market>

Rossi I., 2003. *Mondialisation et sociétés plurielles ou comment penser la relation entre santé et migration.* Médecine&Hygiène. Consulté le 16/03/2024, en ligne sur : https://www.revmed.ch/view/815248/6488917/RMS_2455_2039.pdf

Ross J., 2022. *3 Ways to Reduce Manufacturing's Skills and Labor Shortage in Canada.* Canadian Manufacturers & Exporters. Consulté le 22/04/2024, en ligne sur : <https://thoughtleadership.rbc.com/powering-up-preparing-canadas-skilled-trades-for-a-post-pandemic-economy/>

Roy C., 2017. *Le recrutement des employés-cadres par les médias sociaux et son effet sur l'efficacité du recrutement international des talents : le cas de la multinationale Camso.* Université de Montréal, Faculté des arts et des sciences. Consulté le 25/06/2024, en ligne sur : <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/19394>

Saba, T., 2009. *Les différences intergénérationnelles au travail: faire la part des choses.* Gestion, 34(3), 25-37. Consulté le 12/03/2023, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-gestion-2009-3-page-25.htm>

Salut Canada, 2018. *Découvrir le Canada francophone avec ses festivals*. Consulté le 02/05/2024, en ligne sur : <https://salutcanada.ca/decouvrir-canada-francophone-festivals/>

Samounry B., 2007. *La culture nationale comme déterminant dans le choix des pratiques de gestion des ressources humaines: comparaison des pratiques de recrutement au Canada et au Royaume-Uni*. Université de Montréal. Faculté des études supérieures. Consulté le 13/04/2024, en ligne sur : https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/7760/Samounry_Bounsanouk_2007_memoire.pdf

Santé Canada, 2023. *Système de soins de santé du Canada*. Gouvernement du Canada. Consulté le 09/05/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/systeme-soins-sante-du-canada.html>

Sari Pekkala Kerr, William R. Kerr, 2017. *Measuring Entrepreneurial Businesses: Current Knowledge and Challenges*. Volume from the National Bureau of Economic Research. Chapitre 5 : Immigrant Entrepreneurship (p. 187 – 249). University of Chicago Press. Consulté le 29/04/2024, en ligne sur : <http://www.nber.org/chapters/c13502>

Sarto, F., 2020. *Bonuses (Employee for Performance)*. In: Idowu, S., Schmidpeter, R., Capaldi, N., Zu, L., Del Baldo, M., Abreu, R. (eds) *Encyclopedia of Sustainable Management*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-02006-4_880-1

Schinnerl, S., Ellermann, A., 2023. *The Education-Immigration Nexus: Situating Canadian Higher Education as Institutions of Immigrant Recruitment*. *Int. Migration & Integration* 24 (Suppl 3), 599–620. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01043-7>

Service Public Fédéral Économie, 2024. *Déterminants de la marché du travail*. Économie.fgov.be. Consulté le 01/07/2024, en ligne sur : <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/tableau-de-bord-de-la/determinants-de-la/marche-du-travail>

Social Sciences and Humanities Research Council of Canada, 2024. *Government of Canada invests in research partnerships to push the boundaries of innovation*. Gouvernement du Canada. Consulté le 17/06/2024, en ligne sur : <https://www.canada.ca/en/social-sciences-humanities-research/news/2024/05/government-of-canada-invests-in-research-partnerships-to-push-the-boundaries-of-innovation.html>

Siep, 2022. *Les bienfaits d'Erasmus*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://metiers.siep.be/actus/les-bienfaits-d-erasmus/>

Shen Y. & Kim N., 2022. *Successful Expatriation and Repatriation for Both Employers and Assignees: A Developmental Relationship Perspective*. In: Ghosh, R., Hutchins, H.M. (eds) *HRD Perspectives on Developmental Relationships*. Palgrave Macmillan, Cham. Consulté le 09/05/2024, en ligne sur : https://doi.org/10.1007/978-3-030-85033-3_14

Shopify Staff, 2023. *LinkedIn Summary Examples: How To Write a LinkedIn Summary*. Shopify. Consulté le 12/07/2024, en ligne sur : <https://www.shopify.com/blog/linkedin-summary-examples>

Soglo, Y. K., 2021. *Analyse empirique des facteurs contribuant à la pénurie de main-d'oeuvre au Canada (Master's thesis, Université du Québec à Montréal)*. Consulté le 23/05/2024, en ligne sur : <https://archipel.uqam.ca/15527/1/M16868.pdf>

Soto Nishimura, A., & Czaika, M., 2024. *Exploring Migration Determinants: a Meta-Analysis of Migration Drivers and Estimates*. *Journal of International Migration and Integration*, 25(1), 621–643. <https://doi.org/10.1007/s12134-023-01091-z>

SPF Economie, 2020. *Les démarches pour créer une entreprise*. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://economie.fgov.be/fr/themes/entreprises/creer-une-entreprise/les-demarches-pour-creer-une>

SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, n.d. *Règlement de travail*. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/reglement-de-travail>

SPF Intérieur, n.d. *Certificat « Résidence principale »*. Service Public Fédéral Intérieur. Consulté le 17 juillet 2024, en ligne sur : <https://ibz.be/fr/single-digital-gateway/certificat-residence-principale>

Statistique Canada, 2012. *Compétences en résolution de problèmes et situation sur le marché du travail – Résultats de la dernière Enquête sur la littératie et les compétences des adultes (ELCA)*. Consulté le 23/05/2025, en ligne sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/81-004-x/2012001/article/11651-fra.htm>

Statistique Canada, 2023. *Electricians: a current shortage*. Consulté le 24/04/2023, en ligne : <https://www.statcan.gc.ca/en/subjects-start/construction>

Statistique Canada, 2023. *Enquête sur les technologies de pointe, 2022*. Le Quotidien. Consulté le 25/04/2024, en ligne sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230728/dq230728b-fra.htm>

Statistique Canada, 2023. *Flexible work schedules, 2022*. Consulté le 28/04/2024, en ligne sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2023001/article/00007-eng.htm>

Statistique Canada, 2017. *L'intégration linguistique des immigrants et les populations de langue officielle au Canada*. Consulté le 29/04/2024, en ligne sur :

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016017/98-200-x2016017-fra.cfm>

Statistique Canada, 2023. *Majority of people planning to retire would continue working longer if they could reduce their hours and stress*. Consulté le 28/04/2024, en ligne sur :

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2023001/article/00007-eng.htm>

Statistique Canada, 2021. *Mental health among health care workers in Canada during the COVID-19 pandemic*. Consulté le 28/04/2024, en ligne sur :

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-631-x/11-631-x2021002-eng.htm>

Statistique Canada, 2022. *Research to Insights: Immigration as a Source of Labour Supply*.

Consulté le 02/05/2024, en ligne sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220622/dq220622c-eng.htm>

Statistique Canada, 2022. *Tendances relatives à la pénurie de main-d'œuvre au Canada*.

Consulté le 23/04/2024, en ligne sur : https://www.statcan.gc.ca/fr/sujets-debut/travail/_tendances-penurie-main-oeuvre-canada

St-Arnaud, L. & Giguère, É., 2020. *Les nouveaux visages de la précarisation du travail au Québec et au Canada : les risques de penser la raréfaction de la main-d'œuvre sans penser le travail*. Dans *Travailler*, 2020/2 (n° 44), pages 171-194. Consulté le 13/05/2024, en ligne sur :

<https://www.cairn.info/revue-travailler-2020-2-page-171.htm>

SUMAR, R-R., 2021. *La technologie des réseaux sociaux et la gestion des personnes dans le recrutement et la sélection de ses collaborateurs*. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*. An 06, Ed. 07, Vol. 12, p. 74 à 90. ISSN : 2448-0959, Consulté le

12/04/2024, en ligne sur : <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao-des-affaires/collaborateurs>

Société canadienne de la sclérose en plaques, n.d. *Groupes d'entraide et de soutien*. Consulté

le 12/05/2024, en ligne sur : <https://spscanada.ca/node/1051>

Switek M., 2016. *Internal Migration and Life Satisfaction: Well-Being Paths of Young Adult Migrants*. *Soc Indic Res* 125, 191–241. Consulté le 08/05/2024, en ligne :

<https://doi.org/10.1007/s11205-014-0829-x>

Talentech, n.d. *PVT Canada – Permis Vacances Travail : la démarche en 10 étapes clés*.

Consulté le 21/04/2024, en ligne sur : <https://www.talentech.ca/ressource/pvt-canada-visa-demarche>

Talentech, n.d. *Tout ce que vous devez savoir sur le Programme des Travailleurs Étrangers Temporaires au Canada*. Consulté le 27/04/2024, en ligne sur :

<https://www.talentech.ca/ressource/tout-ce-que-vous-devez-savoir-sur-le-programme-des-travailleurs-etrangers-temporaires-au-canada>

Terrier E., 2009. *L'information géographique*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur :

<https://www.cairn.info/revue-l-information-geographique-2009-4-page-69.htm>

The Canada Guide, n.d. *Quality of Life in Canada*. Consulté le 09/05/2024, en ligne sur :

<https://thecanadaguide.com/basics/quality-life-canada/>

The Canadian Encyclopedia, 2015. *Université de la Colombie-Britannique*. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://www.thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/universite-de-la-colombie-britannique>

The Headhunters, 2021. *5 Canadian employers with fantastic flexible work environments*.

Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://www.theheadhunters.ca/blog/5-canadian-employers-with-fantastic-flexible-work-environments/>

The Public Health Agency of Canada, 2022. *Original quantitative research – Support for health care workers and psychological distress: thinking about now and beyond the COVID-19 pandemic*. Gouvernement du Canada. Consulté le 28/04/2024, en ligne sur :

<https://www.canada.ca/en/public-health/services/reports-publications/health-promotion-chronic-disease-prevention-canada-research-policy-practice/vol-42-no-10-2022/support-health-care-workers-psychological-distress-covid-19-pandemic.html>

Transport Canada, 2023. *Overview of Canada's transport sector*. Consulté le 29/04/2024, en

ligne sur : <https://tc.canada.ca/en/corporate-services/transparency/briefing-documents-transport-canada/2023-dm/overview-canada-s-transport-sector>

Tremblay, D.-G., 2022. *Attirer et retenir la main-d'œuvre d'expérience : la situation au*

Québec. Commission des partenaires du marché du travail. Consulté le 23/05/2024, en ligne sur : https://www.cpmt.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers_cpmt/Publications/RA_attirer-retenir-mdo-experience-situation-qc_CPMT.pdf

Tulibaleka, P.O. & Katunze, M., 2024. *Rural-Urban Youth Migration: the Role of Social Networks and Social Media in Youth Migrants' Transition into Urban Areas as Self-employed Workers in Uganda*. *Urban Forum* 35, 329–348. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur :

<https://doi.org/10.1007/s12132-023-09494-y>

UCLouvain, 2021. *Destination Canada, Québec et USA*. Consulté le 12/07/2024, en ligne sur

: <https://chatgpt.com/c/f4f0a122-70ac-4300-9a2d-6bd269cb5a1f>

UCLouvain, 2016. *L'UCL en mission au Canada*. Consulté le 07/07/2024, en ligne sur : <https://uclouvain.be/fr/decouvrir/actualites/l-rsquo-ucl-en-mission-au-canada.html>

UCM, 2023. *Effectuer les démarches pour devenir indépendant*. Consulté le 23/07/2024, en ligne sur : <https://www.ucm.be/je-demarre/effectuer-les-demarches-pour-devenir-independant?isFromMenu=1>

UNCTAD, 2021. *How COVID-19 triggered the digital and e-commerce turning point*. Consulté le 23/04/2024, en ligne sur : <https://unctad.org/news/how-covid-19-triggered-digital-and-e-commerce-turning-point>

Union européenne, 2011. *Directive 2011/98/UE du Parlement européen et du Conseil du 13 décembre 2011 relative à une procédure de demande unique pour la délivrance d'un permis unique permettant aux ressortissants de pays tiers de résider et de travailler dans un État membre, et à un ensemble commun de droits pour les travailleurs de pays tiers résidant légalement dans un État membre*. EUR-Lex. Consulté le 23/05/2024, en ligne sur : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32011L0098>

Université Saint-Louis - Bruxelles., 2013-2014. *Vademecum des programmes d'échanges ESPO*. Consulté le 29/06/2024, en ligne sur : https://www.usaintlouis.be/fr/pdf/Erasmus/vademecumespo_14-15.pdf

University of Pennsylvania, 2020. *7 ways the coronavirus has accelerated digital innovation & adoption*. Consulté le 04/05/2024, en ligne sur : <https://online.wharton.upenn.edu/blog/7-ways-the-coronavirus-has-accelerated-digital-innovation-adoption/>

Van Melkebeke G., 2023. *Comment Randstad peut vous aider à gérer l'absentéisme*. Randstad Belgium. Consulté le 23/03/2024, en ligne sur : <https://www.randstad.be/fr/workforce360/strategic-talent-management/comment-randstad-peut-vous-aider-gerer-labsenteisme/>

Van Wesep E.D., 2010. *Pay (Be)for(e) Performance: The Signing Bonus as an Incentive Device*. The Review of Financial Studies. Volume 23, Issue 10, Pages 3812–3848. Consulté le 25/05/2024, en ligne sur : <https://doi.org/10.1093/rfs/hhq051>

Vendramin, P., 2007. *Les jeunes, le travail et l'emploi - Enquête auprès des jeunes salariés en Belgique francophone*. Fondation Travail-Université / CSC. Consulté le 11/03/2024, en ligne sur : <http://hdl.handle.net/2078.1/129430>

Vincent-Lancrin S., 2021. *Fostering Students' Creativity and Critical Thinking in Science Education*. In: Berry, A., Bunting, C., Corrigan, D., Gunstone, R., Jones, A. (eds) Education in the 21st Century. Springer, Cham. Consulté le 07/05/2024, en ligne sur : https://doi.org/10.1007/978-3-030-85300-6_3

Voin M. & Gérard M., 2013. *Reflets et Perspectives de la Vie Économique*. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-reflets-et-perspectives-de-la-vie-economique-2013-4-page-61.htm?ref=doi>

Volkoff, S., Wolff, L. & Molinié, A.-F., 2019. *Quelles conditions de travail au fil de l'âge dans un contexte d'allongement de la vie de travail ?* Consulté le 12/03/2024, en ligne sur : <https://www.cor-retraites.fr/sites/default/files/2019-06/doc-4561.pdf>

Wallonie Bruxelles Campus, n.d. *Equivalence: Belgian qualifications acknowledged worldwide thanks to ECTS credits*. Consulté le 02/05/2024, en ligne sur : <https://www.studyinbelgium.be/en/studying-french-speaking-belgium-qualifications-ects-credits-and-equivalence>

Warburton K., n.d. *Canadian Business Structures*. World Business Culture. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://www.worldbusinessculture.com/country-profiles/canada/business-structures/>

Watson, N.L., Mull, K.E., Heffner, J.L., McClure, J.B., & Bricker, J.B., 2018. *Participant Recruitment and Retention in Remote eHealth Intervention Trials: Methods and Lessons Learned From a Large Randomized Controlled Trial of Two Web-Based Smoking Interventions*. Journal of Medical Internet Research, 20. Consulté le 04/04/2024, en ligne sur : <https://www.semanticscholar.org/paper/Participant-Recruitment-and-Retention-in-Remote-and-Watson-Mull/c93bde2ef455977ea3f294f3fa86d74cfbec4bc4>

Wihtol de Wenden, C., 2002. *Motivations et attentes de migrants*. Revue Projet, 2002/4(272), 46-54. Consulté le 11/04/2024, en ligne sur : <https://www.cairn.info/revue-projet-2002-4-page-46.htm>

Winton S., Henzi Plaza C. & Robotham D., 2023. *Cultural Differences in the Workplace*. Pennstate Extension. Consulté le 12/05/2024, en ligne sur : <https://extension.psu.edu/cultural-differences-in-the-workplace>

Wolfe B., 2021. *54% of Canadian employers adopting hybrid work, meeting employee expectations: survey*. Benefits Canada. Consulté le 10/05/2024, en ligne sur : <https://www.benefitscanada.com/human-resources/hr-communication/54-of-canadian-employers-adopting-hybrid-work-meeting-employee-expectations-survey/#:~:text=URL%3A%20https%3A%2F%2Fwww.benefitscanada.com%2Fhuman,100>

Xu L., Lu Y. & Zhong J., 2024. *Travailleurs étrangers temporaires dans le secteur de l'agriculture primaire au Canada : transition de la résidence temporaire à la résidence permanente et maintien en emploi dans l'industrie après la transition*. Statistique Canada. Consulté le 28/04/2024, en ligne sur : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2024003/article/00001-fra.htm>

Yoon C., 2019. *Communication interculturelle et participation politique des (im)migrant-e-s au Québec : le cas du centre des travailleurs et travailleuses immigrants à Montréal.*

Université du Québec à Montréal. Consulté le 15/03/2024, en ligne sur :

<https://archipel.uqam.ca/13034/1/D3615.pdf>

Zhang J. & Panjwani R., 2021. *Diversity and Inclusion in Canadian workplaces.* Consulté le

09/05/2024, en ligne sur : [https://canadianimmigrant.ca/careers-and-](https://canadianimmigrant.ca/careers-and-education/workplace/diversity-and-inclusion-in-canadian-workplaces)

[education/workplace/diversity-and-inclusion-in-canadian-workplaces](https://canadianimmigrant.ca/careers-and-education/workplace/diversity-and-inclusion-in-canadian-workplaces)

Żebryk P., Przymuszała P., Nowak J-K., Cerbin-Koczorowska M., Marciniak R. & Cameron H., 2021. *A comprehensive review of smart parking solutions in the context of sustainable urban mobility.* International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(24),

13312. Consulté le 20/12/2023, en ligne sur : <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/24/13312>

Zou M., 2018. *Pour une refonte des programmes pour les travailleurs migrants temporaires.*

OpenEdition. Consulté le 16/03/2024, en ligne sur :

<https://journals.openedition.org/rdctss/1972>

ANNEXES

N°1 : Guide d'entretien

Cadrage méthodologique :

L'objectif de cette enquête est de mieux comprendre les facteurs qui contribuent à une migration réussie des jeunes travailleurs belges vers le Canada. Je cherche à explorer les expériences individuelles de ces expatriés, en mettant l'accent sur les motivations initiales, les processus de migration, les attentes en matière d'emploi et de qualité de vie ainsi que les adaptations éventuelles une fois installés au Canada.

Je considère la migration comme un processus complexe qui peut avoir des répercussions significatives sur les trajectoires professionnelles et personnelles des individus. Dans cette optique, les entretiens visent à susciter un discours qui exprime les diverses manières dont chaque participant a vécu et vit sa migration vers le Canada. Il est essentiel de permettre aux interviewés de définir leur situation, d'expliquer leurs motivations et leurs choix, ainsi que d'analyser les éléments qui ont influencé leurs prises de décision.

Les entretiens seront menés de manière ouverte et approfondie, avec une attention particulière portée à la compréhension de la définition de la situation de chaque participant. L'intervieweur jouera un rôle actif dans la stimulation et l'explicitation des récits des interviewés, en veillant à encourager l'expression de leurs expériences, leurs sentiments et leurs interprétations. Il est important de noter que cette approche ne vise pas la non-directivité mais plutôt une écoute attentive et des relances pertinentes pour approfondir la réflexion des participants.

La grille d'entretien sera élaborée en tenant compte de cette perspective avec des questions ouvertes visant à encourager les participants à partager leurs expériences de manière détaillée. Les exemples de questions-types seront utilisés comme point de départ, tout en laissant la possibilité de relancer sur des dimensions spécifiques en fonction des réponses des participants.

Présentation de l'enquête :

Présentation qui sera la base commune pour toutes les interviews. Elle reprend les éléments suivants : objectif de l'enquête, qui on est, comment l'entretien va se dérouler.

Je suis actuellement, en deuxième année de master à l'Université Catholique de Louvain-la-Neuve, en Sciences du travail. Dans le cadre de ma recherche, je mène une étude sur les expériences de migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada.

L'objectif principal de mon enquête est de comprendre les facteurs qui contribuent à une migration réussie des jeunes travailleurs belges vers le Canada. Je cherche à explorer les motivations initiales, les processus de migration, les attentes en matière d'emploi et de qualité de vie, ainsi que les adaptations éventuelles une fois installés au Canada.

Pour atteindre cet objectif, je réalise des entretiens approfondis avec des expatriés belges vivant/ayant vécu au Canada, dans le but de recueillir leurs récits et leurs expériences personnelles. Ces entretiens seront structurés autour de quelques grandes questions afin de permettre aux participants de partager leur parcours et leur vécu de manière détaillée.

Je tiens à vous informer que notre entretien sera enregistré afin de me permettre de rester attentive à vos réponses, sans avoir besoin de prendre des notes. Je vous assure que ces enregistrements seront totalement anonymes et confidentiels. Si vous préférez interrompre l'enregistrement à tout moment, n'hésitez pas à me le signaler.

Je tiens également à souligner que votre participation à cette étude est volontaire et que vous êtes libre de répondre aux questions dans la mesure où vous vous sentez à l'aise. Si vous avez des questions ou des préoccupations, je suis là pour vous écouter et y répondre avant de commencer l'entretien.

Je vous remercie sincèrement de votre participation à cette enquête, qui contribuera à enrichir ma compréhension des dynamiques de migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada.

Si vous êtes prêt(e), nous pouvons commencer l'entretien.

Grille d'entretien :

1. Parcours de migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada

Objectif : Comprendre les motivations et le processus de migration

L'objectif est de saisir les motivations et le processus de migration des jeunes travailleurs belges vers le Canada, en explorant leurs expériences et leurs réflexions sur ce changement de lieu de vie et de travail.

Récit du processus de migration vers le Canada

- Pourriez-vous me décrire comment vous en êtes arrivé(e) à décider de migrer vers le Canada en tant que jeune travailleur belge ?
- Quels ont été les principaux facteurs ou événements qui ont déclenché votre envie de venir au Canada, que ce soit sur le plan professionnel, personnel ou autre ?
- Pouvez-vous me détailler les différentes démarches que vous avez entreprises et les phases par lesquelles vous êtes passé(e) pour rendre cette migration possible, notamment en ce qui concerne les recherches d'emploi, les formalités administratives et les contacts établis au Canada ?

Notes pour l'entretien :

- Encourager le répondant à fournir un récit détaillé et chronologique de son processus de migration.
- Explorer les motivations sous-jacentes à la décision de migrer, en mettant en lumière les aspirations professionnelles, les opportunités de carrière, les conditions de vie, etc.
- Poser des questions ouvertes pour permettre au répondant de s'exprimer librement sur ses expériences et ses sentiments tout au long du processus de migration.

2. Expérience professionnelle des jeunes travailleurs belges au Canada

Objectif : Comprendre l'impact de l'emploi au Canada sur les capacités et les attentes

L'objectif est de saisir l'expérience professionnelle des jeunes travailleurs belges au Canada, en explorant l'impact de leur emploi sur leur épanouissement professionnel et personnel, ainsi que leurs attentes par rapport à leur travail.

- a. Contributions de l'emploi au Canada à l'épanouissement professionnel et personnel
 - Pouvez-vous décrire en quoi votre emploi au Canada a influencé votre parcours professionnel et personnel ? Pouvez-vous me décrire les aspects les plus gratifiants de votre travail et les aspects moins gratifiants/plus problématiques au Canada ?
 - Quels sont les éléments de votre emploi actuel qui vous apportent des capacités supplémentaires ou qui répondent à vos attentes, que ce soit sur le plan professionnel, personnel ou autre ?
- b. Éléments d'une expérience professionnelle réussie au Canada
 - Selon vous, quels éléments font qu'une expérience professionnelle au Canada est réussie ? Quelles sont vos principales appréciations par rapport à votre emploi actuel et quels critères utilisez-vous pour évaluer la réussite de votre expérience professionnelle ?

Notes pour l'entretien :

- Encourager le répondant à fournir des exemples concrets et des anecdotes illustrant leur expérience professionnelle au Canada.
- Explorer les aspects de l'emploi qui contribuent à l'épanouissement personnel et professionnel du répondant, en mettant en évidence les aspects valorisants de leur travail.
- Poser des questions ouvertes pour permettre au répondant d'exprimer librement ses attentes et ses appréciations par rapport à son expérience professionnelle au Canada.

3. Réalisation des attentes et adaptations

Objectif : Analyser la correspondance entre les attentes et la réalité de l'emploi au Canada

L'objectif est de comprendre dans quelle mesure les attentes initiales des jeunes travailleurs belges concernant l'emploi au Canada se sont réalisées ainsi que les adaptations éventuelles qu'ils ont dû faire une fois sur place.

- a. Réalisation des attentes initiales
 - Comment vos attentes initiales concernant l'emploi au Canada se sont-elles réalisées ? Pouvez-vous me décrire dans quelle mesure votre expérience professionnelle au Canada correspond à ce que vous attendiez avant de migrer ?
 - Quels étaient vos principaux espoirs ou aspirations en venant travailler au Canada et dans quelle mesure ces attentes ont-elles été comblées par votre expérience professionnelle actuelle ?
- b. Adaptations aux réalités du marché du travail canadien
 - Avez-vous dû adapter vos attentes ou votre façon de travailler une fois au Canada ? Si oui, de quelle manière avez-vous dû vous ajuster pour vous intégrer dans le marché du travail canadien ?
 - En quoi les différences entre votre expérience professionnelle en Belgique et au Canada ont-elles influencé votre façon de travailler ou vos attentes envers l'emploi ?
- c. Influence de la réalisation des attentes sur la réussite de la migration
 - Comment la réalisation ou la non-réalisation de vos attentes initiales a-t-elle influencé votre capacité à réussir votre migration au Canada ? Pouvez-vous m'expliquer comment l'adéquation entre vos attentes et la réalité de l'emploi a impacté votre adaptation et votre épanouissement dans votre nouveau pays ?
 - Quels ont été les principaux défis auxquels vous avez été confrontés en raison d'un écart entre vos attentes et la réalité de l'emploi au Canada et comment les avez-vous surmontés ?

Notes pour l'entretien :

- Encourager le répondant à fournir des exemples spécifiques illustrant la réalisation de leurs attentes ou les adaptations qu'ils ont dû faire.
- Explorer les motivations sous-jacentes aux attentes initiales et leur influence sur l'adaptation à la nouvelle réalité professionnelle.
- Poser des questions ouvertes pour permettre au répondant d'exprimer librement son ressenti et ses réflexions sur la relation entre ses attentes et la réalité de l'emploi au Canada.

4. Évolution des attentes et des perspectives d'avenir

Objectif : Explorer les éventuels changements dans les attentes au fil du temps

L'objectif est de comprendre comment les attentes des jeunes travailleurs belges ont évolué depuis leur arrivée au Canada ainsi que leurs perspectives d'avenir professionnel et personnel dans leur pays d'accueil.

- a. Évolution des attentes depuis l'arrivée au Canada
 - Avez-vous remarqué une évolution ou un changement dans vos attentes concernant l'emploi et la vie au Canada depuis votre arrivée ? Pouvez-vous me décrire en quoi vos attentes ont évolué au fil du temps ?
 - Quels ont été les principaux facteurs ou expériences qui ont influencé ces changements dans vos attentes depuis votre migration au Canada ?
- b. Perspectives d'avenir professionnel et personnel
 - Comment voyez-vous votre avenir professionnel et personnel au Canada à moyen et long terme ? Quels sont vos objectifs et aspirations pour les années à venir ?
 - Quels sont les éléments qui pourraient contribuer à votre épanouissement et à votre réussite au Canada sur le plan professionnel et personnel ? En quoi votre expérience actuelle influence-t-elle vos perspectives d'avenir ?
- c. Motivations pour rester au Canada ou envisager un retour en Belgique
 - Quels sont les éléments qui pourraient vous inciter à rester au Canada sur le long terme ? Pouvez-vous m'expliquer ce qui vous retient dans votre pays d'accueil ?
 - À l'inverse, quels facteurs pourraient vous amener à envisager un retour en Belgique à l'avenir ? Quelles seraient vos principales motivations pour retourner dans votre pays d'origine ?

Notes pour l'entretien :

- Encourager le répondant à réfléchir de manière prospective sur ses attentes et ses perspectives d'avenir, tout en tenant compte de son expérience passée depuis son arrivée au Canada.
- Explorer les motivations sous-jacentes aux changements dans les attentes et les perspectives d'avenir en encourageant le répondant à fournir des exemples concrets ou des anecdotes illustrant ces changements.
- Poser des questions ouvertes pour permettre au répondant d'exprimer librement ses réflexions et ses sentiments concernant son avenir professionnel et personnel au Canada.

5. Conclusion de l'enquête

Nous voilà à la fin de notre échange. Avant de nous quitter, je tenais à vous donner la parole une dernière fois. Auriez-vous des éléments supplémentaires à ajouter ? Peut-être des réflexions que vous souhaitez partager ou des aspects que nous n'aurions pas abordés ?

De plus, si vous pensez que d'autres personnes pourraient être intéressées à participer à une entrevue similaire à la nôtre, n'hésitez pas à me le faire savoir. Vos recommandations sont précieuses et pourraient contribuer à enrichir ma recherche.

Je vous remercie chaleureusement pour votre temps et votre contribution à mon étude. Votre participation m'aide à mieux comprendre les défis et les opportunités auxquels sont confrontés

les jeunes travailleurs belges au Canada. Si vous avez d'autres questions ou des informations supplémentaires à partager, n'hésitez pas à me contacter à tout moment.

N°2 : Retranscriptions des entretiens

A. Travailleurs étant encore au Canada après plus de 6,5 ans :

Entretien n°1 : Laura, 34 ans et est au Canada depuis 8 ans.

- Je réalise mon mémoire sur le phénomène des migrations des travailleurs belges vers le Canada. Je cherche à aborder tout ce qui fait partie d'une migration réussie, au niveau professionnel et personnel. As-tu des questions particulières à me poser par rapport à ça ?
- Quand tu dis migration réussie, que veux-tu dire ? Ensuite, tu parles du côté plus professionnel. Quels sont, pour toi, les critères de réussite ?
- Je n'ai pas encore la réponse. Mon objectif est d'élaborer une réponse à cette question avec l'ensemble des entretiens. J'ai lu beaucoup d'articles qui n'abordent pas le ressenti personnel des gens, ce sont des études qui sont très scientifiques.
- Ok
- Pour le moment je n'ai eu qu'un entretien donc je n'ai pas encore la réponse.
- Qu'est ce qui t'a amené à choisir cette thématique ?
- J'avais prévu de partir au Canada en Erasmus. Malheureusement j'ai raté un examen et je n'ai pas pu partir. Aussi, j'ai moi-même le projet d'aller travailler avec un permis vacances-travail au Canada. Est-ce que ça te dérange si j'enregistre notre appel pour ne pas avoir à noter pendant qu'on discute et pouvoir me concentrer pleinement sur la discussion et retranscrire après ?
- Oui aucun problème.
- Peux-tu commencer par te présenter ? Quel âge as-tu ? A quel âge as-tu décidé de migrer ? Depuis combien de temps es-tu au Canada ?
- Je viens d'avoir 34 ans et je suis arrivée le 1^{er} octobre 2016. J'avais 26 ans donc ça va faire 8 ans. Je suis arrivée ici avec un visa de visiteur touriste en sachant que j'allais faire ma demande de PVT. En tant que belge, ça va plus vite que les français. Donc je n'étais pas stressée de me dire que je ne l'aurais peut-être pas. J'étais venue avec mon ex de l'époque, qui lui, était sponsorisé par son entreprise à Bruxelles. C'était la même entreprise qu'à Bruxelles mais à Montréal. Ce qui a facilité le départ de savoir que lui

avait cette sécurité-là. J'avais envie de venir au Canada. Mais c'est vrai que seule, c'est plus compliqué.

- Qu'est ce qui t'a motivé à migrer vers le Canada en particulier ?
- J'ai une amie qui faisait un PVT en Australie à Sydney et donc j'ai décidé d'aller la voir pendant un mois. Là, je me suis dit que moi aussi j'avais envie de faire ça. Je n'avais pas eu l'occasion de faire d'Erasmus auparavant. Je me suis dit que si je ne le faisais pas, j'allais avoir des regrets. Je dois sortir de ma zone de confort et let's go. Au début, je pensais aller en Australie. Mais je me suis dit que je ne voulais pas être fille au pair. Je ne voulais pas travailler dans des bars. J'ai mon diplôme d'assistante de direction et je voulais travailler dans l'administration mais j'avais peur de parler en anglais. L'accent en Australie est vraiment compliqué. J'avais peur de pas réussir à m'intégrer et je savais qu'au Canada, il y avait aussi le PVT. Je pensais que tout le Canada était francophone. C'est comme ça que j'ai choisi Montréal. Aussi, mon ex avait cette opportunité à son bureau de Montréal. Ces deux facteurs-là ont fait que mon choix s'est tout de suite porté sur le Canada. Mais à ce moment-là, je ne connaissais rien sur le Canada, rien sur la culture québécoise. Je sentais qu'il fallait que je fasse quelque chose dans ma vie, que je bouge.
- Y a-t-il autre chose que cette opportunité qui t'as poussé à aller au Canada ?
- Pas du tout. En fait, notre départ s'est fait tellement vite que j'ai pas eu le temps de me renseigner sur le Canada ou le Québec. Je regardais quand même les postes pour moi et je voyais qu'il y avait de la demande. C'était un peu un coup de poker. Le Canada est quand même un pays riche et pas un pays du tiers monde donc moins risqué. C'était aussi un peu pour l'aventure.
- Quelles sont les différentes démarches que tu as dû entreprendre ? Les phases par lesquelles tu es passée pour rendre cette migration possible. Au niveau de la recherche d'emploi, des formalités administratives, des contacts au Canada, ...
- Quand j'étais en Belgique, j'écrivais à des agences de recrutement. Je n'avais pas trop compris comment se passait le processus migratoire. J'entendais parler de bassin d'inscription mais je ne comprenais rien. Donc, mauvaise démarche, j'avais commencé à écrire à différents employeurs. Or cela, tu ne peux pas le faire quand tu n'as pas de permis de travail. En fait c'est illégal. Heureusement, j'ai très vite compris comment fonctionnait l'inscription au PVT. Aussi, la sélection se faisait à certaines périodes. Nous nous sommes dit qu'on allait déjà y aller. Mon ex avait ses papiers. Moi, je suis partie en tant que touriste, c'était le plus simple. J'ai demandé un visa de touriste de 6 mois et en arrivant ici, j'ai fait mes démarches pour avoir ce PVT. J'ai été sélectionnée après 2-3 mois, début janvier 2017. En Belgique on a qu'un an de PVT et les français, 2 ans.

Donc à partir de là, moi j'ai travaillé pour une agence de placement. J'ai toujours travaillé dans mon domaine, l'administratif. J'étais adjointe de direction pour des centres médicaux mais je faisais toujours des missions temporaires. Au début, c'était voulu. Comme c'était ma première année, mes amis et ma famille venaient me voir. Je voulais aussi profiter car en commençant cette aventure, on ne savait pas combien de temps elle allait durer. Après un an mon visa se terminait donc j'ai dû prendre une décision. Allait-on rentrer ou pas ? A ce moment-là, je me suis séparée donc pas question de relier mon visa de travail à mon ex. Au dernier moment, comme mon visa de travail était terminé, j'avais déjà renvoyé des valises en Belgique puis finalement au dernier moment une entreprise m'a sponsorisé. Sponsoriser ça veut dire qu'elle me donne un visa de travail mais fermé c'est-à-dire vraiment relié à cette entreprise. Je suis liée pendant 2 ans et donc je suis obligée de travailler avec cette entreprise-là. Mais c'est parfait parce qu'au moins ça me laissait le temps pour faire d'autres démarches d'immigration si je voulais obtenir la résidence permanente. Ensuite, je suis restée 2 ans dans cette entreprise avec un permis de travail fermé. De mon côté, j'ai fait les démarches pour obtenir jusqu'à ma résidence permanente pour pouvoir travailler au Québec même au Canada sans être lié à une entreprise. Cela a pris quand même 2 ans et demi, c'était long. J'ai dû même renouveler mon permis de travail fermé avec mon entreprise parce que les démarches d'immigration étaient longues. Avant d'obtenir la résidence permanente, il reste une étape, le certificat de sélection du Québec où la province te sélectionne en fonction de ton profil (âge, enfants ...). C'est comme si tu cumulais des points. A ce moment-là, il y a eu des nouvelles élections au Québec et le nouveau ministre de l'immigration s'est rendu compte qu'il y avait trop d'expatriés et trop de dossiers en attente sans savoir si les gens étaient encore au Québec. Ils ont donc tout mis à la poubelle, même mon dossier. Ce fut un peu compliqué mais heureusement, j'avais mon permis de travail qui me permettait quand même de rester. Pour obtenir ma résidence permanente, cela a pris 28 mois alors qu'aujourd'hui on l'obtient en 6 mois. Depuis 2 ans et demi, j'ai la résidence permanente et j'ai fait la demande pour devenir citoyenne canadienne. J'ai passé le test il y a 2 mois et là dans une semaine, je prête serment et je serai canadienne. Enfin belgo-canadienne en fait. C'est un bel aboutissement. Je ne sais pas si je vais rester ici toute ma vie mais avoir le passeport canadien et pouvoir revenir quand je veux, c'est vraiment un poids en moins. Si je veux rentrer en Belgique, pas de problème non plus puisque dans 15 ans, je pourrai encore y revenir. Il n'y aura plus du tout de démarches, c'est ça qui est bien.

- Et au niveau de la recherche d'emploi là-bas, comment est-ce que cela se passe ?
- En tant qu'adjointe de direction, ce fut facile. J'ai fait appel à des agences de recrutement au début, qui m'ont toujours trouvé des missions temporaires puis permanentes. Travailler dans ce milieu-là fut toujours très intéressant même dans des secteurs différents. J'ai toujours trouvé tout de suite du travail dans mon domaine.

- Comment ton emploi au Canada a pu influencer ton parcours professionnel et personnel ? Est-ce qu'il y a eu des aspects plus gratifiants et des aspects plus problématiques ?
- Oui, effectivement. Je n'ai travaillé que 2 ans en Belgique avant de venir au Canada. Donc c'est peut-être plus difficile pour moi de comparer mais ce que j'apprécie ici, c'est que la hiérarchie est très différente. En Europe, la hiérarchie est très marquée. Je vouvoyais tous mes managers, il y avait vraiment cette relation de pouvoir. Or, ici au Canada, pas vraiment. Tu as un manager mais on est un peu tous égaux et on est tous collaborateurs. J'apprécie vraiment. Je me sens beaucoup plus à l'aise dans ce genre de structure professionnelle. Je sens que l'on est plus sur un pied d'égalité. Le leader est plus comme un accompagnateur.
- Donc c'est vraiment cet aspect relationnel qui est différent selon toi ?
- Oui, c'est très marqué. Aussi le fait qu'au Canada, il y ait beaucoup de français, beaucoup d'expatriés. Au départ, j'avais un petit peu peur pour mon intégration professionnelle mais en fait, ils ont tellement l'habitude et aussi, ils parlent français au Québec. Je me suis sentie bien accueillie. Les études en Europe sont quand même moins coûteuses. Et donc les Européens ont plus facilement accès à des bons emplois parce qu'ils sont souvent bien qualifiés.
- Est-ce que tu as rencontré certains problèmes par rapport à ton travail ? Qui ont pu influencer ton parcours pour arriver au Canada ou depuis que tu y es ?
- Oui, j'ai rencontrés des problématiques. Mais je dirais qu'au niveau culturel, au Québec, par exemple, ils ont tendance à fuir le conflit. Le manager québécois a tendance à moins dire les choses. Nous, les Européens, on est plus factuels. Si quelque chose ne va pas, on le dit. On a beaucoup moins de filtres, ce qui a conduit quelques fois à des petits clashes pour moi ou d'autres amis qui étaient un peu dans le même cas. La communication n'est pas la même. Au début, comme j'étais en visa professionnel, je n'étais pas payée beaucoup sans en avoir conscience parce que c'est en dollars canadiens. On parle de salaire brut annuel. Moi, en Belgique, je parlais de mensuel donc je me suis sentie un peu arnaquée et je sais que c'est une problématique ici. Aussi, quand tu es vraiment lié à une entreprise et que pendant 2 ans, tu ne peux pas changer, on ne va pas t'augmenter. Ni te proposer un bon salaire parce qu'ils savent que tu es totalement dépendant d'eux. Donc ça a été une problématique au début. Aujourd'hui, après 8 ans, je ne me plains plus du tout.
- Si tu devais me donner des aspects de ton emploi actuel qui t'ont permis d'acquérir de nouvelles compétences ou qui répondent à tes attentes, sur le plan professionnel ou personnel, quels seraient-ils ?

- J'ai remarqué qu'ici, on ne te met pas dans une case. Moi, j'ai ce diplôme-là mais je pourrais postuler à un autre poste qui s'éloigne un peu de ce que je fais tant que j'ai la motivation. C'est ce qui prime ici. En Europe, si tu n'as pas le bon diplôme, on va t'exclure déjà du recrutement. Ici au Canada, j'ai dû refaire complètement mon CV parce qu'il ne faut pas mettre d'informations personnelles, pas de date de naissance, pas de photo, pas de sexe. Ils sont plus ouverts, plus inclusifs. J'ai donc dû refaire mon CV qui fait 3 pages car ici, il ne doit pas se résumer en une page. On m'a demandé de préciser toutes les tâches que je faisais dans mes différents emplois. C'est beaucoup plus facile pour faire un bon recrutement. Depuis 2 ans, je travaille à Ubisoft Montréal. J'ai commencé comme adjointe de direction pour la productrice du jeu Far Cry et puis là récemment j'ai été engagée aux RH. Or au départ, je n'avais pas un profil RH mais j'ai montré beaucoup d'intérêt à ce poste-là. Je connais l'équipe et je sais que je suis capable de le faire. Maintenant, je travaille là-dedans, je ne m'occupe pas du recrutement mais des conférences, formations,... Le fait que je puisse changer en interne de poste, je trouve ça vraiment fou. Je ne dis pas que je n'aurais pas pu le faire en Belgique mais j'ai l'impression qu'ici on nous donne beaucoup plus d'opportunités d'évolution et on te fait beaucoup plus confiance. Surtout si tu te sens capable, si tu as envie de le faire. Let's go et je trouve ça génial.
- Estimes-tu que ton emploi actuel correspond vraiment à tes attentes par rapport à avant ?
- Oui, je pense que le fait de grandir, de prendre plus d'assurance, ça joue. Je trouve qu'on nous fait plus confiance ici.
- Selon toi, quels éléments clés contribuent à une expérience professionnelle réussie au Canada? Comment est-ce que tu évalues ton emploi actuel et quels critères utiliserais-tu pour déterminer le succès de cette expérience professionnelle ?
- Personnellement, c'est vraiment la confiance que j'ai de mes managers. Ça m'aide vraiment à voler de mes propres ailes, à prendre des décisions et de me sentir à l'aise dans mon rôle. Quel autre élément clé ? De nouveau, pour reparler de la hiérarchie, le fait que je trouve les gens plus accessibles sans cette hiérarchie lourde.
- C'est ça, selon toi, qui contribue à la réussite de ton expérience canadienne ?
- Oui mais le salaire est aussi important. En comparant mon salaire avec celui en Belgique, je me rends compte que je suis vraiment bien payée. C'est un facteur qui me donne envie de rester avec plus de possibilités. C'est donc un facteur de réussite. Aussi, ici, il y a beaucoup de réseautage. Je fais partie vraiment d'une communauté d'adjoints de direction au Québec et ce réseau m'aide à me développer dans mes soft skills ou juste à être ouverte à d'autres opportunités. En plus des avantages extra légaux. On en a

beaucoup en Belgique mais ici, par exemple le massothérapeute est payé. L'assurance collective de mon entreprise couvre ces soins. Ici, ils font beaucoup plus attention à la santé physique et la santé mentale. Le psychologue est également compris. Au Québec, les gens sont chill. On pourrait faire un parallèle avec la vie professionnelle car quand on fait attention à toi, ça se ressent dans la vie des gens.

- Et quelles étaient tes principales aspirations professionnelles en venant travailler au Canada ? Est-ce qu'elles se sont réalisées ? Est-ce que ton expérience professionnelle correspond vraiment à tes attentes avant de migrer ? Comment peux-tu me décrire ça ?
- En arrivant ici, je voulais travailler dans mon domaine. Ma démarche auprès de mes parents était un peu compliquée car ils ne voyaient pas la pertinence de mon départ. Je pense que je voulais leur montrer et me prouver à moi-même que c'était pertinent. C'est important pour moi de toujours travailler dans l'administration. Quand tu t'expatries, on te dit que tu dois repasser par l'échelle du bas. C'est aussi peut-être pour ça que mon salaire était plus bas mais ce n'est pas grave parce que ça m'a permis d'évoluer. Et au final, j'ai toujours été adjointe de direction ou adjointe administrative dans des équipes. Quand je regarde derrière moi, c'est ce que je souhaitais et finalement mon expérience a été pertinente. Je ne pense pas avoir eu de telles opportunités d'évoluer comme ça en Belgique. A Bruxelles, c'est bilingue et je ne me sentais pas à l'aise en néerlandais. Je parle anglais et français.
- Donc c'était vraiment une attente de développement professionnel, de pouvoir sortir de sa zone de confort et pouvoir avoir un poste qui n'est pas directement lié à ton diplôme, si je comprends bien ?
- J'ai quand même toujours travaillé dans des domaines proches de mon diplôme. C'est juste que maintenant, je suis aux ressources humaines. Mais finalement, c'est quand même toujours dans l'administration. Donc je ne suis pas si éloignée de mon parcours d'études.
- As-tu dû adapter tes attentes ou ta façon de travailler au Canada ? Et si oui de quelle manière ?
- En arrivant ici à 26 ans au début de ma carrière, j'ai grandi et évolué ici, d'une certaine manière. J'ai dû m'adapter surtout à la culture.
- Au niveau du travail, il n'y a pas quelque chose où tu t'es dit : « Ah tiens, ça n'est pas pareil en Belgique, je vais m'adapter ? » Par exemple, le réseautage, on m'a dit qu'avoir beaucoup de contacts avec les gens au Canada, était important pour avoir les bonnes opportunités, etc. Était-ce ton cas ?

- Avec la communauté d'adjoints de direction, on se fait souvent des moments de réseautage. Oui, 100%. Le réseautage, ici, ça marche vraiment bien. Même en interne, par exemple à Ubisoft, les gens me connaissent, ils savent comment je travaille. Il ne faut jamais sous-estimer la force du réseautage qui a un gros impact dans les décisions des gens. Je me rappelle quand je suis arrivée ici, au début je devais faire des commandes de matériel, d'équipement de bureau. Les termes étaient différents et je ne comprenais pas du tout ce que je devais commander. Par exemple, on me demandait d'acheter un cartable donc j'ai acheté un sac à dos. En fait, un cartable c'est un classeur. J'ai dû m'adapter et juste ne pas faire la fille bête en disant : « Ah, mais on ne dit pas comme ça chez moi ». Je ne voulais pas me comporter comme une nouvelle arrivante. Surtout que c'est mal vu au Québec de souligner les différences culturelles. Ils ont l'habitude de voir des expatriés et ils s'en foutent que tu sois étonné que cartable ce n'est pas pareil dans ton pays, ils en ont marre d'entendre ça. Je l'ai très vite compris donc je voulais vraiment m'adapter et j'ai dû apprendre aussi ces petits trucs. Il n'y a pas de A4 ici, les papiers A4/A3 ça n'existe pas. Ce sont de petits détails que tu ignores en arrivant.
- Et cela a influencé ta manière de travailler là-bas ?
- Oui dans le sens où je voulais m'adapter à leur manière de travailler qui est vraiment reliée à la culture et au vocabulaire. J'ai aussi dû m'adapter sur le plan du travail où ils sont quand même plus ouverts et toujours accessibles. Je parlais beaucoup avec mes managers et on arrivait quand même à s'adapter l'un à l'autre parce que ça va aussi dans les deux sens. Pour moi, quand tu arrives dans un nouveau travail, tu t'adaptes. Surtout en tant qu'adjointe où je travaille pour quelqu'un. On travaille tous différemment ce qui demande une période d'adaptation.
- La réalisation de tes attentes initiales a-t-elle influencé ta capacité de réussite migratoire ? Ou était-ce secondaire ?
- Non mais finalement je travaille toujours dans mon domaine où j'ai réussi à évoluer. J'ai réussi à changer d'entreprise quand j'avais envie et j'ai toujours obtenu de bons postes. Ce sont des éléments de réussite dans mon parcours d'immigration. D'ailleurs, un des critères du permis de travail fermé avec l'entreprise était de travailler dans mon domaine d'étude. Sinon, je ne serais pas restée. Donc l'immigration te conduit aussi vers ça car ils te sélectionnent par rapport à ton diplôme. Si tu travailles dans un autre domaine, le Québec va te dire que cela ne correspond pas avec les besoins du marché.
- Est-ce que tu as rencontré des défis en particulier par rapport à la réalité du monde du travail au Canada ? Si oui, comment est-ce que tu les as surmontés? Tu m'avais déjà parlé du fait que tu as eu des demandes (visa, ...) qui ont été recalées pendant longtemps mais je ne sais pas s'il y avait autre chose ?

- Le premier défi auquel je pense, c'est vraiment la communication. Je trouve que les Québécois ainsi que les Américains du Nord ne disent pas ce qu'ils pensent, ils sont trop polis. Je trouve que cela peut être un défi parce que dans une relation de travail, il faut que la communication soit bonne. Il faut dire les choses. Tu ne sais pas trop sur quel pied danser mais sinon j'ai pas trop rencontré de défis. Il y a aussi beaucoup d'Européens, beaucoup de français à Montréal.
- Et est-ce que tu as remarqué une évolution ou un changement dans tes attentes en matière d'emploi depuis que tu es arrivée au Canada ? Et comment est-ce qu'elles ont évolué ?
- Au début, j'avoue que j'étais contente de travailler dans mon domaine. Et même au niveau du salaire, je n'osais pas du tout le négocier. Premièrement parce que j'étais jeune et deuxièmement parce que j'ai l'impression que ça ne se faisait pas trop en Europe. Avec le temps, j'ai pris plus confiance. Je ne me suis pas arrêtée à mes attentes de départ. Je demandais plus en termes de responsabilités au travail parce que j'en ai eu l'opportunité. En termes de salaire, j'ai compris qu'il se négociait. En fait, il faut y aller, il ne faut pas avoir peur de demander. Puis au pire, ça se renégocie. C'est pour moi une évolution.
- Y a-t-il d'autres facteurs que le temps et l'assurance qui ont influencés ces changements ?
- Oui, j'ai l'impression que c'est principalement ça.
- Comment est-ce que tu vois ton avenir professionnel et personnel au Canada sur le long terme ? Et quels sont tes objectifs pour les années à venir ?
- Je me pose cette question depuis 8 ans. Pour l'instant, je suis bien au Canada, je ne sais pas si je resterai encore des années ou pas. J'aime beaucoup mon entreprise Ubisoft. J'aime aussi beaucoup mon emploi. Le fait que j'ai pu changer en interne, les opportunités d'évolution qu'il y a. Et donc je me vois aussi rester là-dedans parce que j'ai une perspective à long terme. Je me dis qu'il y a toujours plein d'opportunités qui peuvent arriver dans la vie. Peut-être qu'un jour, je vais me mettre à mon compte. Comme dans 10 ans, je pourrais faire quelque chose de complètement différent parce grâce au réseautage. Je pense qu'il y a beaucoup d'opportunités qui peuvent arriver. Donc c'est difficile pour moi de me dire : « Dans 10 ans, je ferai ça ». Pour l'instant, je suis bien dans mon rôle et dans mon entreprise. Je suis bien au Québec et je me vois faire ça au moins dans les 2/3 prochaines années. Après, tout est possible car parfois il arrive dans la vie que tu en aies marre de tout et que tu aies envie de tout lâcher..

- Si tu devais me donner des éléments qui contribuent ou qui contribueraient dans le futur, à ton épanouissement et à ta réussite au Canada au niveau personnel et professionnel, que me dirais-tu ?
- Au niveau personnel, le fait qu'au Canada, au Québec, il y ait plus de grands espaces, plus de nature. On est moins les uns sur les autres. La ville de Montréal est quand même très verte, il y a beaucoup d'initiatives. Même si l'hiver est rude, il y a de nombreux événements. L'été, c'est foot ainsi que tous les festivals, c'est connu pour ça. D'un point de vue personnel, tout ça, ça me donne vraiment envie de rester. C'est directement lié à mon épanouissement. Je pense que se sentir bien dans la vie privée, c'est interrelié à la vie professionnelle et donc ça aide. Travailler dans cet environnement-là c'est vraiment cool. Après 8 ans, je trouve que la ville et la vie ici sont vraiment bien. Je fais beaucoup de vélo et j'ai ce sentiment de liberté. Je ne pense pas que cette vision-là est compatible avec une vie en Europe parce que j'ai l'impression qu'il y a moins de nature et qu'on est plus les uns sur les autres. Les villes sont plus petites. C'est difficile de revenir en arrière quand on a connu ça.
- Quels sont les éléments qui pourraient t'inciter à rester encore ? Qu'est-ce qui te retiendrait au Canada ? Et à l'inverse, qu'est-ce qui pourrait t'amener à envisager un retour en Belgique ?
- Ceux qui m'ont incités à rester sont les grands espaces, les lacs bleus, les montagnes, à seulement 5h d'avion. Dans l'Est, j'ai vu des baleines, des ours. C'est tellement incroyable. Je vis des choses incroyables et j'en ai fait mon quotidien. Je ne suis pas sûr d'avoir ce sentiment si je rentre en Belgique ou ailleurs en Europe. Par contre, après 8 ans, je suis toujours aussi proche de mes copines en Belgique. Mais elles se sont mariées, elles ont eu des bébés et quand je reviens, je sens un peu ce décalage. Mon frère aussi. La famille c'est important. Je suis loin de ma famille. Mon frère va avoir un 2^{ème} enfant et ça me rend triste d'être loin d'eux. Mais c'était un choix que j'ai fait et beaucoup de mes amis belges ou français sont rentrés en Europe parce que leur famille leur manquait trop. Ce que je peux comprendre, c'était un élément qui pourrait me faire rentrer. C'est pas tout noir ou blanc. Je pourrais rentrer mais c'est pour ça que j'ai fait ma demande de citoyenneté pour me laisser le choix.
- Donc c'est principalement la famille et tes relations en Belgique qui pourraient te faire rentrer ?
- Oui, la famille et les amis. Parce que je me suis fait plein de nouveaux amis ici, il y en a qui sont rentrés en Belgique ou en France. Et donc je suis trop contente de les revoir à chaque fois que je rentre. Et je me dis que j'ai aussi de plus en plus d'amis en Europe. Si je rentre, ce serait trop bien parce que je sais que je pourrais les voir souvent. Au niveau professionnel en Belgique, c'est ce qui me ferait un peu stresser. J'ai peur de ne

plus évoluer comme je le voulais, de retrouver cette structure très lourde, d'être moins dans mon élément et de ne pas arriver à vraiment voler de mes propres ailes.

B. Travailleurs qui sont rentrés du Canada :

Entretien n°1 : Emmanuelle, 30 ans et 4 ans au Canada avant retour

- Quel âge avez-vous? A quel âge avez-vous décidé d'immigrer au Canada ? Combien de temps êtes-vous restée là-bas?
- J'ai 30 ans. J'avais 27 ans quand je suis arrivée. Là, on quitte dans trois mois pour ensuite continuer à voyager. On sera de retour en Belgique au mois de juin 2025.
- Pouvez-vous m'expliquer votre décision de migrer vers le Canada en tant que travailleur?
- J'ai décidé de suivre mon conjoint qui voulait faire une maîtrise en intelligence artificielle à Montréal bien réputée pour ça. C'était plus son projet à la base et moi je m'y suis greffée. Maintenant, c'est également devenu mon projet.
- Aviez-vous déjà eu envie d'aller au Canada auparavant?
- Non, pas du tout. Mais j'avais en tête de vivre une expérience à l'étranger. Or, je n'aurais jamais eu le courage de le faire toute seule.
- Quelles-sont les différentes démarches que vous avez dû entreprendre, les phases par lesquelles vous êtes passés pour rendre la migration possible. Notamment en termes de recherche d'emploi, de formalités administratives, d'étapes que vous avez dû traverser ?
- C'est un peu particulier parce que c'était en plein COVID-19. Mon compagnon partait avec un permis d'étude. Moi je suis partie avec le PVT car impossible de me greffer à son permis d'étude si nous n'étions pas domiciliés ensemble avant de partir. La sélection est plus rapide pour les belges que pour les français car il y a plus de places que de participants. J'ai été tirée au sort au premier tirage c'est-à-dire deux semaines après. Ensuite, je suis allée à Paris pour faire mes données biométriques. Il n'y avait pas grand-chose à faire pour le PVT en soit, il n'y avait pas beaucoup d'exigences. J'ai été tirée au sort en janvier et on était censé partir en avril. Puis en mars, c'était le confinement. Donc, ça a été reporté. Pour les PVT, à ce moment-là, il fallait avoir une offre d'emploi là-bas. J'ai donc cherché du boulot à distance et j'ai trouvé une offre d'emploi. En septembre, à ce moment-là, pour les étudiants, les frontières étaient toujours fermées. Donc j'ai dû partir seule sans savoir quand lui, en tant qu'étudiant, allait pouvoir me rejoindre. Finalement, ils ont ouvert les frontières deux mois plus tard pour les étudiants.

Il y avait beaucoup de démarches administratives liées aux cours à faire rapidement. Je devais également venir avec un plan de confinement. Les démarches les plus compliquées étaient sur place. Les exigences du PVT, c'était juste d'avoir un certain montant sur notre compte en banque et de faire les données biométriques.

- Comment votre emploi au Canada a-t-il influencé votre parcours personnel et professionnel?
- Le côté négatif, c'est que pour beaucoup de métiers, il y a des ordres. Pour moi, en tant que neuropsychologue, il y a un ordre dont il faut faire partie. Pour différents métiers tels que pompier ou ingénieur, il faut faire des démarches d'équivalence. Durant 2 ans, j'ai dû refaire des cours à l'université qui coûtent très cher ainsi qu'un stage en internat. Ils demandent 1600 heures donc ça revient à plus ou moins 2 ans de pratique sous supervision durant lesquelles je n'étais quasiment pas payée. C'est un investissement. J'ai décidé de ne pas le faire car on pensait seulement rester deux ans. Nous avons ensuite décidé de prolonger deux ans de plus. Finalement, je ne l'ai pas fait. Mais j'ai réussi à trouver des solutions pour pouvoir travailler sous supervision. D'abord en tant que psychomotricienne où je faisais juste passer des tests et puis après via l'ordre. Là depuis un an, on m'a donné une autorisation spéciale d'exercer. Pendant un an, on a droit à travailler sous supervision. Et nous, on savait qu'on allait rentrer. Du coup, j'ai également fait ça pour la dernière année.
- Quels étaient les apports gratifiants au niveau professionnel et personnel ?
- Le négatif, c'est tout ce qui est administratif. Le positif, c'est que dans mon domaine, en neuropsychologie, c'est vraiment plus poussé qu'en Belgique. C'est aussi pour ça qu'il y a des équivalences, parce qu'ici un neuropsychologue ou un psychologue c'est d'office un doctorat. Il faut faire des heures de stage, suivre des cours etc. Parce qu'on n'est pas au même niveau qu'eux. Ils sont beaucoup mieux formés que nous et c'est plus poussé. C'est intéressant de travailler sous leur supervision. Je me sens beaucoup plus calée.
- Vous avez acquis davantage de compétences en pratiquant là-bas?
- Oui vraiment !
- Quels aspects dans votre emploi au Canada vous permettaient d'acquérir de nouvelles compétences ou d'atteindre de nouvelles attentes sur le plan professionnel ou personnel ?
- C'est plus au niveau théorique, dans mon domaine, que j'ai beaucoup appris. Parce qu'en Belgique, en sortant de mes études, je n'avais pas travaillé et pas fait beaucoup de stages.

Je ne me sentais pas du tout prête à me lancer seule. Avec ces 1600 heures de stages, ils ont plus de connaissances théoriques et plus d'expériences.

- Quels sont les éléments clés qui contribuent à une migration professionnelle, à une expérience professionnelle réussie au Canada?
- Cela dépend très fort des domaines dans lesquels vous travaillez. Certains domaines sont vraiment recherchés et valorisés ici. C'est le cas de mon domaine et de celui de mon conjoint. Nous étions donc très bien payé. Par contre, certains amis ont du mal à trouver dans leur domaine car il n'y a pas de demande. J'ai également acquis de la confiance en moi par rapport à mes capacités. Je me sens davantage prête à me lancer comme indépendante en Belgique car les postes de salarié dans mon domaine sont rares. Ce que je n'aurais jamais osé faire au début. Donc ça m'a vraiment appris les bases théoriques, la confiance en moi et l'expérience. Le salaire attractif est très valorisant. Même en n'ayant pas l'équivalence, j'ai gagné des montants que je ne gagnerais jamais en Belgique.
- Quelles étaient vos principales attentes au niveau professionnel et même personnel en venant travailler au Canada? Se sont-elles réalisées?
- Je n'avais pas d'attente parce qu'en principe, nous ne devions pas rester longtemps. Aussi, en terminant mes études, je n'étais pas passionnée par ce que je faisais. Je me disais même que là-bas, je pourrais très bien travailler dans un café ou autre. Puis finalement, après discussion avec mes parents, j'ai trouvé que ça serait dommage de ne pas travailler dans ce domaine-là, au moins essayer. Mais je n'avais pas d'attentes parce que je le voyais comme une expérience temporaire ou une expérience à l'étranger. Je n'avais pas de grandes ambitions professionnelles. Finalement, je suis très contente de l'avoir fait quand même parce que c'est grâce à l'expérience ici que j'ai vraiment appris à aimer mon métier.
- Avez-vous dû vous adapter/ajuster votre manière de travailler au marché canadien ? Sans avoir travaillé en Belgique auparavant, avez-vous dû adapter votre manière de faire les choses par rapport à ce que vous connaissiez ?
- J'ai dû m'adapter aux exigences du diplôme et donc il y avait certaines tâches que je n'effectuais pas en Belgique. Ici, on ne fait pas de rééducation, on fait uniquement des évaluations. Une évaluation c'est 15 heures de travail et on voit le patient que la moitié du temps. L'autre moitié du temps, on rédige et on corrige les tests. Ici, toutes les heures sont payées. Pour un bilan neuropsychologique, c'est plus ou moins 2500 à 3 000 dollars que le client paie, alors qu'en Belgique c'est environ 500 dollars. Toutes les heures de correction et de rédaction ne sont pas payées en Belgique. Du coup, il faut trouver le temps pour le faire. Le système de santé ici est différent. Ici, les gens ont des assurances

privées qui remboursent les évaluations, des bilans à 2000 - 5000 dollars. Les avantages, c'est que j'ai plus le temps pour faire mon travail correctement et que je suis payée pour toutes les heures que je preste.

- Pensez-vous que cette manière de travailler va influencer vos attentes envers votre futur emploi en Belgique ou même sur votre manière de travailler ?
- Oui, je sais que quand je rentrerai en Belgique, le boulot va être difficile parce que j'aurais connu une bonne situation. Mes amies galèrent et travaillent beaucoup pour pas grand-chose en Belgique. Donc je sais que je devrai baisser mes attentes.
- Malgré le fait de ne pas avoir d'attentes au départ, en avez-vous eues par après ? Est-ce que cela a impacté votre installation/intégration et votre épanouissement?
- Le fait de ne pas avoir l'équivalence, de devoir travailler en étant supervisé, en gagnant moins qu'un psychologue, était un peu frustrant. Mais j'ai acquis une bonne expérience. Je n'ai jamais eu de grosses déceptions ou d'autres situations qui se sont mal passées.
- Avez-vous eu certains défis à surmonter par rapport à la réalité de l'emploi là-bas ou la vie personnelle ?
- Après un mois de recherche, j'avais trouvé. Et maintenant, j'ai trouvé un nouveau poste avant la fin de mon dernier. J'ai la chance d'être dans un domaine qui est fort en demande. Il y a beaucoup de démarches administratives avec l'ordre des psychologues du Québec.
- Avez-vous remarqué un changement, une évolution dans vos attentes concernant l'emploi en étant là-bas? Vos attentes de départ ont-elles évolué vers d'autres attentes ? Sont-elles restées les mêmes? Est-ce qu'elles ont régressés?
- Elles ont progressé. En arrivant, je n'avais pas beaucoup d'expérience en neuropsychologie ni de connaissance sur mon métier. Je ne m'étais pas trop renseignée sur la réalité du métier de psy et neuropsychologue. J'ignorais que c'était un métier bien rémunéré. Mes attentes ont augmenté au fur et à mesure du temps en me rendant compte de mes compétences ici.
- Principalement des attentes salariales?
- Oui, parce qu'il n'y a pas vraiment d'évolution dans mon métier. Je fais des bilans. Il n'y a pas un ordre hiérarchique.
- Y a-t-il un facteur en particulier qui a influencé ce changement dans vos attentes salariales ?

- Oui, la connaissance du marché. Je me suis renseignée auprès de mes collègues.
- Et comment est-ce que vous voyez votre avenir professionnel et personnel après votre retour du Canada? Avez-vous des objectifs particuliers?
- J'aimerais trouver un emploi en Belgique en tant que neuropsychologue. J'espère que mon expérience au Canada sera reconnue et me servira. Je souhaiterais trouver un poste de salariée dans un hôpital ou autre. Sinon, je postulerais en tant qu'indépendante dans une clinique pour réaliser des tests.
- Et vous comptiez voyager ?
- Oui et puis on rentrera. Notre projet est d'avoir des enfants. Avant, j'avais pensé à une reconversion mais maintenant que j'aime ce que je fais, c'est différent. J'ai plutôt travaillé sur le fait de réduire mes attentes en sachant que je gagnerai moins en Belgique. Je souhaite juste exercer mon métier comme j'aime le faire.
- Quels sont les éléments qui pourraient justement contribuer à votre épanouissement et à votre réussite sur le plan professionnel et personnel à votre retour ?
- Idéalement je voudrais trouver un poste de salarié à l'hôpital à temps plein.
- Et quels facteurs ont contribué à votre décision de revenir ici en Belgique ?
- Le projet de bébé surtout. Aussi me créer un nouveau cercle d'amis car avec le temps, pas mal d'amis sont partis.