

---

## Défis et discriminations dans l'accès au stage des étudiants d'origine étrangère

**Auteur :** Makemeza, Vanessa Belgrade

**Promoteur(s) :** Cornet, Annie

**Faculté :** Faculté des Sciences Sociales

**Diplôme :** Master en gestion des ressources humaines, à finalité spécialisée en "politique et management RH"

**Année académique :** 2023-2024

**URI/URL :** <http://hdl.handle.net/2268.2/21674>

---

*Avertissement à l'attention des usagers :*

*Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.*

*Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.*

---

Nom : MAKEMEZA

Prénoms : Vanessa Belgrade

Matricule : S214203

Filière d'études : Master en Gestion des Ressources Humaines à Finalité Politique et Management

## **Mémoire de fin d'étude**

# **Défis et discriminations dans l'accès au stage des étudiants d'origine étrangère**

Promotrice : Annie CORNET

Lectrice : Sabine HAUSER

Lecteur : Marc DESCHAMPS

## Remerciements

Arrivées au terme de notre parcours universitaire, nous tenons à exprimer notre reconnaissance à tous ceux qui ont participé à l'accomplissement de ce mémoire.

Je tiens tout d'abord à exprimer ma gratitude infinie à l'Éternel Dieu tout puissant pour son soutien, sa guidance et ses bénédictions tout au long de cette aventure académique. Sans sa grâce, rien de tout cela n'aurait été possible.

Je souhaite également remercier chaleureusement ma promotrice, Madame Annie Cornet, pour son accompagnement et ses conseils avisés. Ses orientations ont été d'une aide précieuse. Le corps professoral et administratif pour leur collaboration et mise à disposition du nécessaire pour la réalisation de ce mémoire.

Mes remerciements vont également à mes lecteurs, Madame Sabine Hauser et Monsieur Marc Deschamps, pour leur temps, leurs critiques constructives et leurs suggestions précieuses qui ont permis d'améliorer ce travail.

Je remercie sincèrement Monsieur Altay Manço, mon maître de stage, pour son encadrement, sa disponibilité et ses encouragements tout au long de mon stage. Son expertise et ses conseils ont été inestimables.

À mon époux et à mon adorable fils, merci pour votre amour, votre patience et votre soutien indéfectible malgré la distance qui nous sépare. Vous avez été ma source de motivation et de réconfort durant les moments difficiles.

Je tiens aussi à exprimer ma reconnaissance à mes parents, mes frères et sœurs, pour leur soutien moral et leurs encouragements constants. Votre présence et vos prières m'ont été d'un grand réconfort.

Enfin, je remercie toutes les personnes qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire. Vos encouragements, vos conseils et votre aide m'ont été très précieux et ont largement contribué à la réussite de ce travail.

## Table des matières

Remerciements.....	1
Liste des abréviations.....	4
Liste des graphiques et tableaux.....	5
Introduction.....	6
1 <sup>re</sup> Partie : Revue de la littérature.....	8
Chapitre 1 : les obstacles dans la recherche de stage.....	8
1.1. Les difficultés financières.....	8
1.2. Les difficultés institutionnelles.....	9
1.3. Les difficultés socioculturelles.....	10
Chapitre 2 : Théorie du capital social de Pierre Bourdieu.....	16
2.1. La théorie du capital social.....	16
2.2. Le concept de champ et le capital social.....	16
2.3. Les autres types de capitaux et le capital social.....	17
2.4. L'utilité de cette théorie pour notre recherche.....	17
Chapitre 3 : Question de recherche et formulation des hypothèses.....	18
3.1. Question de recherche.....	18
3.2. Hypothèses.....	19
2 <sup>e</sup> Partie : Étude empirique.....	20
Chapitre 4 : Stage dans un parcours de formation.....	20
4.1. Stage.....	20
4.2. Enjeux pour les acteurs.....	21
Chapitre 5 : Méthodologie.....	24
5.1. Conception de l'Étude : Approche exploratoire et méthode mixte.....	24
5.2. Présentation de l'échantillon.....	24
5.2.1. Définition de la population cible et représentation statistique actuelle en Belgique.....	24
5.2.2. Description de la population étudiée.....	27
5.2.3. Méthode d'échantillonnage par commodité ou convenance et par jugement.....	27
5.2.4. Taille de l'échantillon et justification.....	28
5.3. Procédure de collecte de données.....	28
5.3.1. La phase de questionnaire.....	28
5.3.2. La phase d'entretiens semi-structurés.....	29
5.4. Instruments de Mesure.....	29
5.4.1. Présentation des instruments utilisés.....	29
5.4.2. Validation des instruments.....	29
5.5. Méthodes d'Analyse des données.....	30

5.5.1. Techniques d'analyse : statistiques descriptives et analyse thématique.....	30
5.5.2. Logiciels utilisés pour l'analyse : JMP.....	30
Chapitre 6 : Résultats et interprétations.....	31
6.1. Présentation de notre échantillon.....	31
6.2. Les difficultés rencontrées.....	33
6.2.1. Difficultés financières.....	33
6.2.2. Difficultés institutionnelles.....	35
6.2.3. Difficultés socioculturelles.....	37
6.3. Vérification des hypothèses.....	38
6.3.1. Sentiment de discrimination en lien avec la couleur de peau.....	39
6.3.2. Sentiment de discrimination en lien avec le port du voile.....	41
6.3.3. Sentiment de discrimination en lien avec le patronyme.....	42
6.3.4. Lien entre difficulté à trouver un stage et réseau.....	44
6.3.5. Lien entre difficulté à trouver un stage et capital financier.....	45
6.4. Stratégies d'adaptation.....	47
6.4.1. Modifications de CV : Analyse quantitative.....	48
6.4.2. Modifications de CV : Analyse qualitative.....	49
Chapitre 7 : Discussion.....	51
7.1. Superposition des données avec la littérature existante.....	51
7.1.1. Les obstacles financiers.....	51
7.1.2. Difficultés institutionnelles.....	52
7.1.3. Difficultés socioculturelles.....	53
7.2. Implication théorique.....	56
7.3. Recommandations.....	57
7.3.1. Aux acteurs et politiques.....	57
7.3.2. Aux étudiants d'origine étrangère.....	59
7.4. Les limites.....	59
Conclusion et pistes d'action.....	62
Bibliographie.....	64
Annexes .....	69

## Liste des abréviations

ACADISCRI	Association Contre les Discriminations dans l'Enseignement Supérieur et la Recherche
UE	Union Européenne
EFP	Enseignement et Formation Professionnelle
ORSEU	Observatoire Régional de l'Emploi et de l'Université
HEC	Hautes Études Commerciales
JMP	Software de statistiques et de visualisation de données
INS	Institut National de Statistique
CV	Curriculum Vitae
RQ	Recherche Qualitative
SAS	Statistical Analysis System
SPF	Service Fédéral Public

## Liste des graphiques et tableaux

### ➤ Liste des graphiques

Graphique 1 : Répartition par âge et statut

### ➤ Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition des grands domaines d'études (hors inconnu) selon l'origine et le niveau

Tableau 2 : Répartition de notre échantillon par origine

Tableau 3 : Répartition par sexe

Tableau 4 : Répartition du ressenti de discrimination

Tableau 5 : Répartition sur les stages avec avantages pécuniaires

Tableau 6 : Répartition sur les dépenses liées aux stages

Tableau 7 : Répartition sur l'origine de l'aide financière

Tableau 8 : Répartition sur les méthodes de recherche de stage

Tableau 9 : Répartition sur critères mis en avant par les employeurs

Tableau 10 : Tableau de contingence de discrimination par couleur de peau

Tableau 11 : Test

Tableau 12 : Tests de Khi deux et Pearson

Tableau 13 : Test exact de Fisher

Tableau 14 : Tableau de contingence de discrimination par religion et port du voile

Tableau 15 : Test

Tableau 16 : Tests de Khi deux et Pearson

Tableau 17 : Test exact de Fisher

Tableau 18 : Tableau de contingence de discrimination par patronyme

Tableau 19 : Test

Tableau 20 : Tests de Khi deux et Pearson

Tableau 21 : Test exact de Fisher

Tableau 22 : Tableau de contingence de réseau par stage

Tableau 23 : Test

Tableau 24 : Tests de Khi deux et Pearson

Tableau 25 : Test exact de Fisher

Tableau 26 : Tableau de contingence de manque de capital financier par stage

Tableau 27 : Test

Tableau 28 : Tests de Khi deux et Pearson

Tableau 29 : Test exact de Fisher

Tableau 30 : Stratégies adoptées

## Introduction

L'intégration des étudiants d'origine étrangère dans le milieu académique et professionnel est un enjeu capital dans nos sociétés contemporaines. Avec l'augmentation des flux migratoires étudiants et la mondialisation croissante de l'éducation, les systèmes éducatifs des pays d'accueil, comme la Belgique, sont sous pression pour répondre aux besoins de ces étudiants tout en garantissant l'équité et l'inclusion. Ces étudiants, souvent en quête de stages indispensables à leur formation, se heurtent à de nombreux obstacles révélateurs des inégalités persistantes. Les défis qu'ils rencontrent sont complexes et multifacettes, allant bien au-delà des simples difficultés logistiques pour inclure des discriminations systémiques et des préjugés enracinés.

L'objet de notre recherche s'est profilé à la lumière de la nouvelle dynamique sur la diversité culturelle au sein des institutions d'enseignement supérieur. Le choix de notre thème se situe dans le domaine de la gestion des ressources humaines, plus spécifiquement dans le contexte de l'accès au stage pour les étudiants d'origine étrangère. Malgré la richesse apportée par cette diversité, les institutions universitaires doivent surmonter des défis considérables pour intégrer pleinement ces étudiants sur le marché du travail par des stages. Notre problématique porte sur les difficultés rencontrées par les étudiants d'origine étrangère dans la recherche de stage, en mettant particulièrement l'accent sur les discriminations.

Ces difficultés englobent les aspects pratiques et culturels, impactant l'intégration professionnelle. La gestion de la diversité au sein des institutions universitaires est un choix motivé par une reconnaissance croissante de cette diversité et des obstacles spécifiques auxquels est confronté un groupe particulier à savoir les étudiants d'origine étrangère. La spécificité de notre contexte d'investigation réside ainsi sur le choix de ce groupe. De plus, le contexte international de l'enseignement supérieur accentue l'importance de cette étude. Les étudiants d'origine étrangère, confrontés à des barrières institutionnelles, culturelles, financières et sociales, font face à ces difficultés dans la recherche de stage. Décrire et comprendre ces défis est essentiel pour informer les pratiques universitaires et professionnelles visant à favoriser leur réussite.

Le stage, élément central de la formation professionnelle, joue un rôle vital dans la transition des étudiants de l'apprentissage théorique à la pratique concrète du monde du travail. C'est durant ces périodes de stage que les étudiants peuvent mettre en pratique leurs connaissances académiques, développer des compétences professionnelles et établir des réseaux essentiels pour leur future carrière. Cependant, l'accès à ces opportunités n'est pas équitable pour tous. Les discriminations basées sur la couleur de peau, le port du voile ou le patronyme sont particulièrement prégnantes et constituent des



barrières significatives pour de nombreux étudiants d'origine étrangère. Ces discriminations, loin d'être des incidents isolés, sont des manifestations de structures de pouvoir et de préjugés profondément ancrés dans notre société.

Pour aborder cette problématique de manière approfondie, nous nous appuyons sur la théorie du capital social de Pierre Bourdieu, qui offre un cadre d'analyse pertinent des inégalités. Bourdieu propose que les individus naviguent dans différents champs sociaux où leur position et leurs chances de réussite dépendent de leurs capitaux économiques, culturels, sociaux et symboliques. Dans le contexte académique et professionnel, ces capitaux influencent de manière significative l'accès aux stages et la réussite professionnelle. Les étudiants étrangers souvent dotés de capitaux culturels et sociaux différents se trouvent désavantagés dans ces champs.

Notre étude adopte une approche mixte combinant des méthodes quantitatives et qualitatives, pour explorer en profondeur les expériences des étudiants d'origine étrangère. Les méthodes quantitatives nous permettent de quantifier l'ampleur des difficultés rencontrées et des discriminations ressenties, tandis que les approches qualitatives nous offrent des insights nuancés sur les vécus individuels et les stratégies d'adaptation de ces étudiants d'origine étrangère. En intégrant ces deux approches, nous visons à offrir une compréhension plus complète et holistique des défis auxquels sont confrontés ces étudiants.

Notre objectif dans ce travail est triple : décrire les défis spécifiques que rencontrent les étudiants d'origine étrangère dans la recherche de stage, formuler des recommandations pour une gestion des ressources humaines plus inclusive et éclairer les pratiques institutionnelles actuelles pour promouvoir l'égalité des chances. En reconnaissant et en abordant les discriminations structurelles, nous espérons contribuer à la création d'un environnement plus équitable et inclusif, où chaque étudiant peut réaliser son potentiel et accéder aux opportunités de stage.

## **1<sup>re</sup> Partie : Revue de la littérature**

Le sujet des difficultés auxquelles sont confrontés les étudiants d'origine étrangère est d'une importance critique. La recherche de stage relève non seulement d'un véritable défi pour ces derniers, mais aussi leurs vécus démontrent encore l'existence indéniable des inégalités persistantes au sein de notre société actuelle. Dans le cadre de notre mémoire, nous nous appuyerons sur des recherches préexistantes pour élaborer notre revue de littérature. Notre objectif premier sera de mobiliser les recherches sur les défis liés à la recherche de stage dans le contexte académique. Ensuite, nous présenterons la théorie en lien avec notre sujet. Et nous clôturerons cette partie par une rubrique sur la question de recherche et nos hypothèses.

### **Chapitre 1 : les obstacles dans la recherche de stage**

Il existe une multitude de recherches sur les difficultés auxquelles sont confrontés les étudiants dans une démarche de recherche de stage que nous présenterons sous trois catégories à savoir : financières, institutionnelles et socioculturelles. Ce chapitre en fait une synthèse non exhaustive des travaux relatifs à cet effet.

#### **1.1. Les difficultés financières**

Les étudiants en quête de stage font face à des difficultés financières. Ces difficultés sont liées à la non-rémunération et/ou sous-rémunération des stages. Les stages sans rémunération ou sous-rémunérés réduisent l'accès au stage, surtout pour les étudiants économiquement limités. Certains dans cette situation se trouvent dans l'obligation de contracter des dettes, de multiplier des jobs et de s'enliser dans des situations précaires. À titre d'exemple, nous pouvons citer les travaux de Curiale (2009). Dans son article, Curiale dénonce l'impact des stages non rémunérés et son accentuation sur le chômage et la précarité. L'auteure déplore d'ailleurs que, pour l'ajout d'une expérience de stage à leur curriculum vitae, les étudiants à faible revenu soient souvent contraints de contracter des emprunts, à multiplier des emplois ou même à négliger leur propre santé et leur bien-être. De la même manière, nous pouvons aussi citer les recherches des auteurs tels que Shade & Jacobson (2015) qui s'insurgent également contre ces stages non rémunérés. Il ressort de leur étude empirique sur des femmes stagiaires dans une usine, des récits sur le vécu de ces femmes obligées de multiplier des jobs pour s'en sortir. En effet, il s'en suit qu'en raison de la non-rémunération des stages, ces dernières ont dû en plus du soutien financier qu'elles recevaient déjà de leurs parents pour les dépenses liées à la nourriture, l'hébergement et les déplacements, cumuler d'autres emplois en sus pour subvenir à leurs besoins pendant la période de stage

(Shade & Jacobson, 2015). C'est certainement pourquoi les stages non rémunérés sont perçus par les stagiaires comme des voies menant à des vies désastreuses (Foulkes, 2015). Par ailleurs, ils précipiteraient même certains étudiants à une précarité extrême, à l'image du stagiaire des Nations Unies établi sous une tente en plein cœur de Genève (Foulkes, 2015). Ces écrits sont un plus pour montrer comment les stages non rémunérés ou sous rémunérés sont de véritables freins pour les étudiants. Qu'en est-il des autres ?

## 1.2. Les difficultés institutionnelles

Nous aborderons ici les difficultés en matière d'apport et de soutien des institutions aux étudiants en recherche de stage. La littérature est abondante sur les questions d'apport des institutions dans le soutien, l'encadrement et la recherche de stage. Une des difficultés relevées est celle de l'inégal investissement des universités dans la recherche de stage pour les étudiants (Bene & Vourc'h, 2023). Dans un article intitulé : L'enquête comparative entre écoles de commerce et d'ingénieurs et universités, Bene & Vourc'h (2023) à partir des données issues de l'enquête génération 2010 sur les inégalités interinstitutionnelles, ont fait des constats remarquables en termes d'offre de stage. En effet, ils constatent que la plupart des étudiants de bac + 2 ayant trouvé un stage grâce à leur établissement avaient bénéficié plus souvent du soutien d'un enseignant à 74 % que ceux des étudiants d'autres niveaux de formation (respectivement 66 % et 53 % pour les étudiants en bac+3/4 et bac+5). Ces étudiants avaient aussi reçu des services d'information ou d'orientation de leur établissement (39 %) par rapport à leurs pairs en bac+3/4 (30 %) et particulièrement ceux en bac+2. Et la plupart avaient également déclaré avoir eu recours à l'aide d'un camarade de classe ou d'un ancien étudiant (22 %, contre 12 % pour les bacs+3/4 et 16 % pour les bacs+2). Ce dernier constat montre bel et bien la présence de groupe de soutien et d'entraide entre étudiants au sein des universités évoqué par Escourrou (2009). Dans le même ordre d'idée, Farvaque (2009) à l'issue d'une recherche réalisée par l'ORSEU sur les discriminations dans l'accès au stage faisait également la remarque selon laquelle l'aide des services d'orientation bénéficiait en priorité qu'aux étudiants qui n'avaient pas de canaux directs et présentaient des difficultés liées au manque de capital social. Dans cette recherche, il soutient le rôle joué par les acteurs de formations à trouver une solution au problème de l'accès au stage en interpellant ces derniers sur la logique d'action des professeurs qui est et doit être : de trouver des stages pour tout le monde à défaut des qualités de chacun. Ces recherches montrent bel et bien l'insuffisance des services institutionnels à déployer des aides adéquates face aux problèmes que rencontrent des étudiants en recherche de stage.

### 1.3. Les difficultés socioculturelles

Nous présenterons dans ce point les difficultés socioculturelles auxquelles les étudiants étrangers sont confrontés, en commençant par les défis culturels, ensuite nous aborderons les obstacles sociaux, et terminerons par les discriminations, qui constituent un aspect important de ces difficultés.

Nous entendons par culture, les différents types de connaissances, compétences et comportements que possède tout individu propre au groupe social spécifique auquel il appartient et qui est transmis de génération en génération (Bourdieu et Passeron, 1970). De cette définition, il ressort trois termes que sont la connaissance, la compétence et le comportement qui permettent de juger un individu et de déterminer d'où il vient et à quelle ethnie il appartient. Ces indicateurs permettent d'identifier qui sont les locaux et qui sont les étrangers dans un espace donné. La culture s'avère donc un moyen d'intégration, d'insertion et un enjeu pour les non-natifs d'un pays que sont les étudiants étrangers. Pour s'intégrer et s'insérer, ils font face à de nombreuses difficultés. Nous pouvons évoquer à titre d'illustration les apports sur une enquête menée par Nakhili & Granon en 2012 en Rhône et Alpes sur les pratiques culturelles. Dans cet article, les auteurs nous révèlent quelques difficultés culturelles auxquelles étaient confrontés les étudiants. Il ressort de leur analyse que si les étudiants étrangers rencontraient des difficultés c'était non seulement en raison de leur milieu social d'origine, mais aussi parce que les sorties et les visites culturelles en pratique dans le pays d'accueil ne faisaient pas partie de leurs habitudes (Nakhili & Granon, 2014). Une autre des difficultés rencontrées par les étudiants étrangers est l'intégration sociale (Berthaud, 2019). Dans son étude sur l'intégration sociale étudiante, Berthaud fait des constats parmi lesquels les étudiants étrangers rencontrant le plus de difficultés à s'intégrer sont ceux qui n'interagissent pas avec les autres étudiants. De plus, l'auteur ajoute que ces mêmes étudiants sont ceux qui rencontrent le plus d'échecs dans les examens. Et en revanche, les étudiants qui ont du soutien issu des interactions internes ont de meilleures performances académiques par rapport à ceux qui ont des interactions externes (Berthaud, 2019). Comme autre difficulté culturelle citée par les auteurs, nous pouvons évoquer le choc culturel. Le choc culturel, définit comme : une « réaction de dépaysement, d'incompréhension ; plus encore de frustration ou de rejet, de révolte et d'anxiété ou au contraire d'étonnement positif, voire admiratif » (Cohen-Emerique, 2016, p. 77). Dans le cadre de sa thèse sur les expériences sociales et universitaires d'étudiants internationaux au Québec, Maïnich (2015), s'est intéressé à la problématique de la persévérance des étudiants internationaux inscrits dans les programmes à l'Université de Montréal. L'auteure relève quelques problèmes auxquels sont confrontés les étudiants étrangers au Canada. Elle porte particulièrement son attention sur le manque de connaissance de ces derniers sur les domaines culturels. La chercheuse constate que les étudiants ressentent un malaise général dû au choc culturel. Qu'ils souffrent également d'un manque

d'amitiés interculturelles qui crée chez ces derniers un stress d'acculturation (Maïnich, 2015). Ces problèmes culturels sont nombreux.

La littérature sur les difficultés sociales tourne autour du capital social des étudiants. Le capital social que Bourdieu définit comme « l'ensemble des ressources réelles ou potentielles liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées de connaissances et de reconnaissance mutuelles » (Bourdieu, 1986, p. 21). De cette définition, il en ressort que le capital social serait l'ensemble des liens qu'un individu aura à son actif et dont il fera usage pour réaliser ses ambitions. Nous pouvons relever une certaine responsabilité qui incombe à un individu pour la constitution de son capital afin de réaliser ses ambitions. Lourdeur que certains privilégiés du fait de leur appartenance ou de leur position n'auront certainement pas à soulever. Le capital de l'étudiant sera donc celui qui lui permet de faciliter ou d'augmenter ses chances d'accès au stage. Il faudra donc multiplier tous les canaux possibles informels et internes (Guillot-Soulez & Landrieux-Kartochian, 2008). Ce que plusieurs n'ont d'ailleurs pas ou pas assez pour voir leur espoir de trouver un stage se réaliser. En effet, le recours à certains réseaux comme les réseaux informels limite les chances d'accès au stage pour les étudiants n'appartenant pas à ces réseaux. Ce phénomène est souligné dans plusieurs publications. C'est d'ailleurs ce que déplore principalement Guillot-Soulez & Landrieux-Kartochian (2008). Ces auteurs précédemment cités se sont intéressés à la problématique du stage et les effets de réseau, titre de leur article. Dans leur texte, ces auteurs font un état de l'existence des inégalités relatives à l'accès aux stages. Grâce à leur enquête menée sur le terrain, Guillot-Soulez & Landrieux-Kartochian, ont pu ressortir certains réseaux mobilisés autour des questions de stage. L'un des réseaux sur lesquels ils porteront leur attention est celui du recours par certains employeurs à une connaissance pour dénicher leurs stagiaires. Ils déploreront le fait que cette pratique limiterait considérablement le nombre de candidatures et même de candidatures de qualité (Rees, 1996). Par conséquent, les étudiants privilégiés du réseau bénéficieront de stage et les autres en seront écartés. De plus, ils ajoutent également que les étudiants eux-mêmes seraient conscients de l'existence des inégalités relatives à l'accès aux stages. En effet, 91 % des étudiants ayant participé à cette enquête considéraient que l'accès aux stages était inégalitaire. Parmi ces étudiants, 65,5 % avaient déclaré comme première cause le caractère inégalitaire du réseau, contre 31 % d'inégalités scolaires liées à la concurrence d'autres formations et 20 % lié aux inégalités individuelles relatives au sexe, aux origines ou lieu de résidence (Guillot-Soulez & Landrieux-Kartochian, 2008). Le réseau est important pour trouver un stage qu'il soit formel ou informel, il reste un moyen non négligeable au même titre que les connaissances et compétences culturelles. Cependant, les étudiants étrangers font face à d'autres défis parmi lesquels la discrimination dont nous nous attarderons dans les prochaines lignes.

Parmi les défis socioculturels auxquels font face les étudiants dans l'accès au stage, la discrimination à l'égard d'un groupe spécifique à savoir les étudiants d'origine étrangère (ou contre les

étudiantes) est particulièrement prégnante. Cette discrimination influence divers aspects de leur parcours éducatif, de l'accès au stage à l'obtention d'un premier emploi. Nous nous attarderons à celle se limitant à l'accès au stage dans notre recherche. Peu d'études ont été faites sur ce sujet, il donc est important d'y accorder un point d'attention afin de cerner sa pertinence. Nous avons tout de même repéré quelques travaux comme ceux de Farvaque et de Dubet sur cette thématique. Cependant, pour enrichir notre étude, nous évoquerons aussi quelques recherches existantes sur les discriminations pour apporter un éclairage sur ce concept. Avant d'évoquer les auteurs qui se sont attardés sur le thème de la discrimination, nous allons tout d'abord définir le terme discrimination. Ensuite, nous nous appesantirons sur les apports des auteurs sur ce sujet.

Forsé et Langlois (2014) décrivent la discrimination comme le vécu d'une injustice. Les injustices vécues par les personnes discriminées sont de plus en plus perceptibles et entraînent des répercussions sur ces dernières. Ainsi les discriminations tout comme les inégalités sociales et ethniques peuvent avoir des effets sur le bien-être (Forsé & Langlois, 2014). Elles sont perçues comme une atteinte à la personne en ce qu'elles affectent des individus singuliers, entravent la liberté d'action et contrarient les projets, au nom de motifs aussi illégitimes qu'inacceptables (Eckert, 2011). Ces auteurs convergent sur la notion de discrimination comme une atteinte à la personne engendrant des injustices perçues par les victimes et affectant leur bien-être. La discrimination fait l'objet de nombreuses publications dans différentes sphères. Nous allons ici évoquer la discrimination dans la sphère du travail et plus spécifiquement celle à laquelle font face les étudiants dans la recherche de stage ou en stage.

L'une des sphères les plus impactées par ce fléau est l'enseignement. Trois auteurs à savoir Farvaque (2009), Dubet & al. (2013) et Manço (2015) se sont intéressés à la discrimination dans l'éducation et l'accès au stage. Farvaque (2009) s'est principalement centré sur le ressenti des élèves et la logique pédagogique de l'enseignement. Parti d'un questionnaire soumis aux élèves et d'interviews passées auprès des enseignants, Farvaque a effectué des analyses et a fait le constat d'un accès inégalitaire au stage. Pour l'auteur, cela est dû aux facteurs liés à l'origine et au milieu social. De plus, l'auteur propose à l'enseignement d'aller bien au-delà d'une simple quête d'égalité. Il s'explique en ajoutant que l'objectif d'un stage pour tous est certes atteint, mais la logique pédagogique devrait tout de même être remise en question. Dubet et ses collègues vont plus loin encore. Ils s'intéressent à la discrimination dans sa globalité. Dans le livre intitulé : « Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations », les auteurs explorent les différentes perceptions vécues par les migrants et descendants de migrants, les femmes et les minorités sexuelles en France. Au chapitre 7 sur les institutions et discriminations, les auteurs nous interpellent sur les risques de discriminer des institutions en raison de leur pouvoir sur les personnes mises en situation de faiblesse. Ils s'intéressent particulièrement aux mécanismes de reproduction des inégalités dans les institutions hospitalières et d'enseignement. Ils s'interrogent sur les rapports de pouvoir liés à la classe sociale, à la race et au sexe,

et sur leur influence sur les diverses perceptions de discriminations. Ils font des analyses et de ces derniers ils constatent que dans l'enseignement, un groupe est particulièrement discriminé : les élèves et adultes descendants d'immigrés. Ceux-ci perçoivent l'enseignement comme une institution qui discrimine (Dubet & al., 2013). Dans l'enseignement supérieur, son ampleur interpelle. Qu'il s'agisse d'un comportement à caractère sexuel ou de harcèlement, il est constitutif de discrimination. Il ressort des résultats de l'enquête menée en 2022 par ACADISCRIS sur l'expérience des discriminations dans l'enseignement supérieur et la recherche en France que : 20 % des étudiantes et 6,9 % des étudiants ont été confrontés à des comportements sexistes ayant une dimension sexuelle (propositions sexuelles sous couvert d'humour, gestes obscènes, regards libidineux, exhibitionnisme, voyeurisme). Pour la moitié des étudiantes, ces situations se sont répétées dans le temps ; le harcèlement sexuel a concerné 4,3 % des étudiantes et 1,9 % des étudiants. Les agressions sexuelles ont été déclarées par 4 % des étudiantes, et cela de façon répétée pour la moitié d'entre elles ; près de 60 % des étudiantes victimes estiment que les faits étaient « graves » et 15 % qu'ils ont constitué un « contexte difficile à supporter ». Ces discriminations à l'encontre des étudiants issus de l'immigration sont souvent systémiques. Des études menées dans l'Académie de Nancy-Metz en France ont également révélé des pratiques discriminatoires dans l'accès aux stages (Manço, 2015). Il s'agit des discriminations explicites, comme le refus catégorique de certaines entreprises d'accepter des stagiaires d'origine étrangère, ou implicites, telles que les recommandations des enseignants aux étudiants de ne pas inclure de photo sur leur CV pour éviter les biais raciaux ( Manço, 2015). Des pratiques, souvent fondées sur des préjugés ethniques qui créent des inégalités de chances et entravent le développement professionnel des étudiants concernés. Des faits et ressentis d'injustice qui demeurent ancrés dans un système de ségrégation sociale et amplifient le sentiment de discrimination. Il est plus que nécessaire d'y apporter une attention particulière et Farvaque (2009) invite d'ailleurs à un véritable réveil dans l'enseignement.

La discrimination reste un thème très intéressant. Dans la sphère de l'emploi, on retrouve aussi des milliers de publications déballées sous différents angles à l'instar des discriminations raciales dans le marché du travail et surtout dans l'accès à l'emploi (Brinbaum & al., 2015). Des récits sur les vécus de discrimination ne manquent pas que ça soit dans les services publics, à l'embauche ou même dans le logement. Beaubatie (2022) s'intéresse aux discriminations et stratégies adoptées par les personnes trans dans les services publics. Dans cet article, l'auteur explore les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes trans lorsqu'elles cherchent à accéder aux services publics. Grâce aux données issues du récit de ces dernières, l'auteur fait le constat selon lequel, parmi ces différents profils de trans, un en est particulièrement touché. Pour les jeunes, majoritairement représentés dans son analyse, l'auteur remarque qu'ils sont victimes de traitement défavorables et n'ont pas accès à certaines ressources. L'auteur fait part par ailleurs des questions intrusives auxquelles les personnes trans sont soumises, certains droits auxquels elles ne pourront bénéficier ou encore de la révélation de leur statut trans.

À l'embauche, des témoignages de femmes comme des hommes n'en sont pas des moindres. À titre d'exemple, nous pouvons citer l'étude sur le vécu des discriminations dans l'accès à l'emploi de Brinbaum & al. (2015). Ces auteurs se sont intéressés principalement au rôle des origines et du genre. En effet, l'auteur fait la remarque selon laquelle les cas de discrimination les plus visibles sont issus des groupes minoritaires. À l'instar des descendants d'immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, ou de Turquie qu'il présente comme faisant partie des populations qui connaissent le plus de difficultés pour accéder à l'emploi avec pour principale cause le racisme. Dans le même ordre d'idées, Lazrak (2019), explore comment le port du voile considéré comme un stigmate affecte l'insertion professionnelle des étudiantes voilées. L'auteure a mené des entretiens semi-directifs auprès des étudiantes voilées pour récolter à travers leur expérience, des récits de discriminations ressenties dès leurs premiers jobs étudiants, entretiens d'embauche et stages dans le secteur public comme privé, et les stratégies qu'elles ont adoptées pour gérer ce stigmate. L'auteure souligne le double fardeau pour les étudiantes musulmanes voilées, qui doivent non seulement exceller académiquement, mais aussi évoluer dans un environnement professionnel discriminant. Malgré ces stigmas, ces dernières font preuve de courage en adoptant des stratégies comme le retrait du voile pour augmenter leurs chances d'emploi, en travaillant dans des secteurs ou entreprises plus « hijab-friendly<sup>1</sup> » ou encore en envisageant l'autoentrepreneuriat ou l'expatriation comme des voies de contournement. Ces discriminations partent des préjugés et stéréotypes en général. C'est d'ailleurs ce que relèvent Gilibert & Salès-Wuillemain (2005), dans leur étude sur la discrimination « privative » dans l'activité explicative. Discrimination privative qu'ils expliquent comme une manifestation d'omissions de créditer les individus d'origine maghrébine pour des actions positives en les mettant en position passive plutôt qu'active. Partir d'une expérience dans laquelle des groupes ont été confrontés à un faux article de journal mettant en scène un personnage avec un patronyme à consonance française ou maghrébine et réalisant une action avec une issue soit positive, soit négative. Leurs objectifs étaient d'éclairer les lecteurs sur l'impact des stéréotypes<sup>2</sup> définis selon le dictionnaire Larousse (2024) comme « une expression ou une opinion toute faite, sans aucune originalité, cliché. » Et des préjugés<sup>3</sup>, également définis par ce même dictionnaire comme « un jugement sur quelqu'un, quelque chose, qui est formé à l'avance selon certains critères personnels et qui oriente en bien ou en mal les dispositions d'esprit à l'égard de cette personne, cette chose. ». En effet, comment ces stéréotypes et préjugés peuvent-ils influencer les jugements, en particulier, pour des personnes ayant des noms étrangers et aboutir à des discriminations ? Ils font le constat que : bien souvent, les personnes attribuent les résultats positifs à des personnes appartenant à leur groupe et les résultats négatifs aux personnes ne faisant pas partie de leurs groupes. Cependant, ils

---

<sup>1</sup> Désigne les amis du voile. Dans le contexte, ce sont des entreprises qui embauchent des femmes qui arborent le voile.

<sup>2</sup> Source : [https://www.larousse.fr/encyclopedie/personnage/Pierre\\_Bourdieu/109786](https://www.larousse.fr/encyclopedie/personnage/Pierre_Bourdieu/109786)

<sup>3</sup> Source : [https://www.larousse.fr/encyclopedie/personnage/Pierre\\_Bourdieu/109786](https://www.larousse.fr/encyclopedie/personnage/Pierre_Bourdieu/109786)



évitait de n'attribuer que des résultats négatifs à des personnes qui n'appartenaient pas à leur groupe pour ainsi éviter une discrimination explicite. Pour les auteurs, ces résultats reflètent les stéréotypes négatifs et préjugés qui existent envers les personnes ayant des patronymes étrangers.

Le secteur du logement n'en reste pas épargné. Il en existe aussi des cas préoccupants. Tissot (2006), aborde d'ailleurs cette thématique. L'auteure s'est intéressée à la question de la discrimination dans le logement social. Partir d'un constat sur les discriminations dont sont victimes les étrangers dans l'accès aux logements sociaux, l'auteure a relevé des failles qui résulteraient du système et des pratiques informelles. En effet, les discriminations dans le logement social viendraient des représentations subjectives des grilles d'analyses racistes du système d'attribution des logements. De plus, ajoute l'auteure, le système ne serait pas l'unique cause. Les contraintes structurelles sont l'une des causes majeures des cas de discrimination dans la société en général. Des contraintes structurelles qu'elle nous explique, dans son contexte, comme étant des contraintes qui conduiraient des personnes qui à la base ne seraient pas racistes, mais sont amenées à reproduire ou à transmettre inconsciemment ou non des pratiques racistes.

Nous venons de présenter différents travaux sur la discrimination. Qu'il y ait moins d'études ou plus dans l'une ou l'autre des sphères, le constat est tel qu'elle est une véritable réalité dans la société. Des solutions doivent ainsi être envisagées. Pour y parvenir, des pistes sont à étudier.

Pour conclure ce point sur les difficultés socioculturelles, il est essentiel de reconnaître que les étudiants étrangers sont confrontés à un ensemble complexe de défis culturels, sociaux, dont les discriminations particulièrement préoccupantes. Ces difficultés soulignent la nécessité d'une compréhension et d'un soutien accrus pour favoriser une meilleure intégration et assurer la réussite des étudiants dans un nouvel environnement. Une attention particulière doit être portée aux mécanismes sociaux et institutionnels pour atténuer ces défis et promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances. Afin de mieux comprendre ces enjeux, nous nous appuyerons sur la théorie du capital social de Pierre Bourdieu qui sera explorée dans le chapitre suivant.

## Chapitre 2 : Théorie du capital social de Pierre Bourdieu

Dans ce chapitre, nous explorons la théorie du capital social développée par Pierre Bourdieu, ainsi que le concept de champ et les autres types de capitaux. Nous présenterons brièvement chacun de ces concepts, illustrerons comment d'autres auteurs l'ont utilisé dans leurs travaux et justifierons notre choix de cette théorie pour notre recherche.

### 2.1. La théorie du capital social

La notion de capital social popularisée dans les années 1980 par Pierre Bourdieu est définie comme « l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'inter-reconnaissance ; ou, en d'autres termes, à l'appartenance à un groupe » (Bourdieu, 1980, P. 2). En plus, le capital social réside dans l'individu et est lié aux liens sociaux qu'il peut mobiliser pour progresser (Tristan, 2015). Cette théorie aide à comprendre comment les individus appartenant à un ou plusieurs groupes vont naviguer dans les structures sociales et économiques. Des chercheurs à l'instar de Hora & al., (2021), ont mobilisé ce concept dans l'article intitulé : fermer les portes des opportunités pour analyser les obstacles structurels dans l'accès aux stages. Ce qui leur a permis de mettre en lumière la manière dont les inégalités structurelles et les formes de capital servent à faciliter ou à restreindre l'accès à une expérience de stage. Inspirés par ces auteurs, nous utiliserons cette théorie pour examiner les inégalités perçues et vécues par les étudiants d'origine étrangère et les différents capitaux qu'ils ont mobilisés pour décrocher un stage.

### 2.2. Le concept de champ et le capital social

Le concept de champ, tel que défini par Bourdieu, est un outil théorique précieux pour analyser les relations sociales dans divers contextes. Bourdieu décrit le champ comme : « une sorte de mise en pratique, à propos de relations sociales, d'une méthode qu'on peut appeler structurale » (Champagne, 2013, p.13). Cela signifie qu'un champ est un espace de positions sociales structuré par des relations de pouvoir, où les agents interagissent et où des capitaux spécifiques sont valorisés. Dans notre recherche, le concept de champ nous servira de terrain concret pour relever et comprendre comment les capitaux sont mobilisés dans les contextes spécifiques, tels que le milieu universitaire ou le marché du travail, et comment il peut influencer l'accès aux opportunités pour les étudiants d'origine étrangère.

### 2.3. Les autres types de capitaux et le capital social

Le capital social confère à un individu des avantages du fait de son appartenance à un groupe. L'appartenance à un groupe permet un accès à différents types de capital (économique, culturel et symbolique) et ces capitaux ont un poids et une combinaison spécifiques (Lenoir, 2016). La possession d'un capital social sous-entend donc la possession d'autres capitaux. Bourdieu propose une typologie des capitaux incluant le capital économique, le capital culturel et le capital symbolique, qui interagissent avec le capital social. Le capital économique qu'il définit comme l'ensemble des possessions matérielles et monétaires c'est-à-dire les revenus et patrimoines, biens matériels, moyens de production, ressources financières d'une personne et qui lui confère un pouvoir de domination sur d'autres ; le capital culturel qu'il définit à son tour comme l'ensemble des savoirs, diplômes, connaissances, savoir-être, langage, culture générale, biens culturels, modes d'apprentissage et savoir-vivre dont dispose un individu ; enfin, le capital symbole, c'est celui qui confère à un individu une reconnaissance sociale dans un environnement. Il s'agit de titre honorifique, des prix et distinctions ; Dans le cadre de notre étude, ces différents types de capitaux à l'exception du capital symbolique seront analysés pour comprendre comment ils sont mobilisés par les étudiants d'origine étrangère et comment ils influencent leur capacité à accéder à des stages.

### 2.4. L'utilité de cette théorie pour notre recherche

La théorie du capital social de Bourdieu est importante pour comprendre les dynamiques de pouvoir et les inégalités structurelles qui affectent les étudiants d'origine étrangère. En explorant comment ces étudiants mobilisent divers types de capitaux pour naviguer dans les structures sociales et institutionnelles, nous mettrons en lumière les obstacles qu'ils rencontrent dans leur quête de stages. Cette théorie nous aidera à identifier les tactiques qu'ils utilisent pour surmonter ces barrières, leurs succès ou leurs échecs dépendant souvent de l'accès inégal aux ressources sociales et économiques. En bref, cette théorie nous servira de cadre d'analyse solide pour décrire et examiner les disparités dans l'accès aux opportunités professionnelles et pour formuler des recommandations visant à promouvoir l'égalité des chances.

Pour finir, nous avons pu grâce aux écrits des auteurs étayer quelques obstacles qui freinent les étudiants dans leur recherche de stage. Pour en découdre, nous nous sommes intéressés à la théorie du capital social de Pierre Bourdieu. Cette théorie nous semble intéressante pour nous éclairer sur notre problématique dont nous présenterons l'intitulé dans le chapitre suivant.

## Chapitre 3 : Question de recherche et hypothèses

La revue de littérature a montré que la transition vers le monde professionnel est souvent entravée par des obstacles systémiques. Ces difficultés incluent parfois des défis culturels, des réseaux sociaux et professionnels manquants, des ressources financières insuffisantes ou des discriminations persistantes.

### 3.1. Question de recherche

Notre étude sur les obstacles dans la recherche de stage se fera à partir de l'expérience vécue par des étudiants d'origine étrangère ayant choisi la Belgique en général comme pays de résidence et la fédération Wallonie-Bruxelles comme lieu de formation pour la durée de leurs études ou au-delà de l'obtention de leur diplôme. Bien que les participants soient des étudiants et alumnis, il est important de savoir que le présent mémoire s'intéresse à la seule expérience académique et institutionnelle des sujets dans leur recherche de stage en Belgique. Les stages permettent de découvrir de manière concrète et sur le terrain la réalité du monde du travail, de mettre également en pratique les connaissances acquises, d'expérimenter les compétences professionnelles dans un cadre professionnel et d'augmenter ainsi les chances d'accès des jeunes diplômés au marché du travail. Pour ce faire, il est nécessaire d'explorer ces difficultés et discriminations vécues par les étudiants d'origine étrangère dans leur quête de stage.

Notre recherche s'inscrit donc dans les questions d'accès au stage et des difficultés rencontrées par certaines personnes issues de l'immigration. Nous nous pencherons ainsi sur le cas des étudiants d'origine étrangère de l'Université de Liège. Notre recherche se pose cependant à partir d'une posture qui admet la réalité des défis liés à l'accès au stage de notre ère, faite d'expériences singulières et de parcours pluriels. Nous abordons donc cette question à partir de l'univers et du vécu d'étudiants étrangers se trouvant dans une période transitoire de leur existence et impliqués dans les turbulences du mouvement telles que : des chocs culturels, des confrontations de valeurs, des négociations au quotidien, des questionnements intérieurs, des mouvances identitaires, des stratégies d'intégration et de résilience, des apprentissages, etc. D'après une lecture de la réalité objective et subjective des étudiants d'origine étrangère, de leur situation, de leurs perceptions des difficultés et discriminations dans l'accès au stage, la présente recherche vise ainsi à analyser : vécus, et ressentis des étudiants de master 2 et alumnis de l'Université de Liège dans l'expérience de recherche de stage ainsi que les réalités structurelles et professionnelles autour. Afin de cerner les obstacles auxquels ils sont confrontés, il importe d'identifier la nature des difficultés, les facteurs de discrimination dont ils sont victimes. De décrire la réalité vécue par ces étudiants et les stratégies qu'ils actionnent pour faire face à ces défis. Quels types de réseaux possèdent-ils et comment les mobilisent-ils ? Quels sont les mécanismes d'entraides étudiants ? Quelles

sont les personnes-ressources et la population locale qu'ils actionnent ? Comment forment-ils leur capacité d'adaptation face aux défis rencontrés ? Quels sont les effets de la migration sur eux ? Quelles visions et perceptions ont-ils de l'institution et de la communauté d'accueil ? Sont autant de sous-questions que nous tenterons d'élucider dans cette recherche.

### 3.2. Hypothèses

Notre revue de littérature nous a permis de formuler plusieurs hypothèses pour guider notre recherche. Ces hypothèses se concentrent sur les perceptions de discrimination et les difficultés spécifiques rencontrées par les étudiants d'origine étrangère dans la recherche de stage. Nous postulons que ces obstacles sont influencés par les facteurs tels que l'apparence physique (la couleur de la peau), la religion et le symbole religieux (le voile), le patronyme (le nom), l'accès limité ou le manque de réseau et de capital financier. Ces hypothèses seront examinées à travers les expériences vécues par les étudiants et anciens étudiants de l'Université de Liège, offrant ainsi un cadre pour explorer les mécanismes de discrimination et les stratégies d'adaptation dans le contexte de recherche de stage. Nous avons formulé nos hypothèses ainsi :

H1 : Les étudiants se sentent discriminés dans la recherche de stage en raison de leur couleur de peau.

H2 : Les étudiants se sentent discriminés dans la recherche de stage en raison de leur religion et du port du voile.

H3 : Les étudiants se sentent discriminés dans la recherche de stage en raison de leur patronyme.

H4 : Les étudiants d'origine étrangère rencontrent des difficultés à trouver un stage par manque de réseau.

H5 : Les étudiants d'origine étrangère rencontrent des difficultés à trouver un stage par manque de capital financier.

## 2<sup>e</sup> Partie : Partie empirique

Partis d'une démarche hypothéticodéductive pour comprendre la réalité de l'objet de notre recherche, nous avons commencé par une revue de la littérature au sein de laquelle nous avons mobilisé des travaux existants autour de notre thématique. Ces travaux nous ont permis d'émettre nos hypothèses que nous allons pouvoir vérifier dans un contexte différent grâce à nos données collectées. Pour cela, nous allons d'abord planter le décor en abordant le concept de stage dans un parcours de formation et ces enjeux. Ensuite, nous présenterons notre approche méthodologique dans le chapitre suivant. Nous poursuivrons par la suite avec nos résultats issus de la collecte de données et clôturerons ce travail par un dernier chapitre dans lequel nous confronterons nos données collectées avec la littérature mobilisée, l'implication théorique de notre recherche ainsi que les recommandations et limites de cette étude.

### Chapitre 4 : Le stage dans un parcours de formation

La mobilité sociale et l'égalité des opportunités sont des défis majeurs dans l'enseignement supérieur. Les stages en tant que moyen permettant de relever ces défis, nous allons dans ce chapitre expliquer ce que c'est dans une première section, les enjeux pour le monde académique et professionnel dans une seconde section.

#### 4.1. Stage

Pour réduire le fossé entre la formation et l'emploi, l'enseignement supérieur s'est donné comme défi d'augmenter les chances d'accès des jeunes diplômés dans le marché du travail. La formation professionnalisante semble être la solution. L'objectif est donc de développer l'expérience professionnelle des étudiants. Les alternances, stages, entrepreneuriats étudiants ou non-travaux étudiants, année de césure, service civique, activités associatives, etc., sont autant de moyens présentés pour développer les expériences des étudiants tout au long de leur parcours de formation afin d'accroître la capacité de ces derniers à se saisir de ces opportunités (Robert, 2023). L'expérience professionnelle à laquelle nous nous attarderons est celle effectuée à travers un stage. Il est important de préciser que les stages que nous évoquerons ici dans le cadre de ce travail sont différents des stages sous contrat de travail. Nous parlerons donc de stage sous statut scolaire et plus précisément des stages obligatoires et non rémunérés effectués dans l'enseignement supérieur en vue de l'obtention d'un diplôme académique. Pour améliorer les formations offertes et parcours académiques, des reconfigurations ont été entreprises.

Dans certains établissements, par exemple, il est désormais question pour les étudiants de multiplier un nombre variable d'éléments professionnalisant comme les stages au cours de leur parcours académique (Béduwé & Mora, 2017). Le stage définit dans le journal *Liaisons sociales* paru en décembre 1996 comme : « un temps passé dans une entreprise par une personne qui est en situation de formation ou en recherche d'insertion. », est clairement perçu comme une phase d'intégration au sein d'un environnement professionnel. Il permet donc à un(e) étudiant(e) en formation de découvrir de manière concrète et sur le terrain la réalité du monde du travail grâce à une opportunité unique et de mettre également en pratique les connaissances acquises et d'expérimenter les compétences professionnelles dans un cadre professionnel (Glaymann, 2014). En plus, le stage est devenu « la principale modalité pédagogique de la professionnalisation des études supérieures » (Domingo, 2002, p. 67). Il permet non seulement la transition de la théorie à la réalité du terrain et va même au-delà de la simple acquisition de compétences techniques. C'est également le moyen par excellence pour le développement des compétences transversales, la mise en pratique des connaissances acquises en classe, et l'exploration active des aspects pratiques liés à la profession envisagée. Le stage est d'une importance capitale et présente de nombreux avantages pour la future carrière des jeunes diplômés. Composant essentiel de l'enseignement professionnalisant et désormais institutionnalisé, il existe dans la littérature une justification donnée pour expliquer la fréquence d'utilisation de stages. Pour les employeurs comme pour les institutions ou les étudiants eux-mêmes, les enjeux du stage sont nombreux.

## 4.2. Enjeux pour les acteurs

Pour les employeurs, les stages servent d'indicateur et signalent la préparation des étudiants à rejoindre le monde professionnel ou à saisir l'occasion d'un premier emploi important (Silva & al., 2018). Le stage ouvre la porte au marché du travail. Il existe d'ailleurs une croyance en la capacité supposée des stages à renforcer l'intégration professionnelle future des jeunes diplômés (Glaymann, 2014). Pour renforcer ladite intégration, des séries d'initiatives guidées par une diversité d'objectifs sont mises en œuvre, dépassant ainsi la simple volonté de renforcer les relations entre l'université et les entreprises (Crozet & Morgand, 2021). Par une opportunité de stage, les employeurs offrent aux apprentis : « une compréhension claire des différents rôles au sein de fonctions particulières et de la réalité du travail avec les autres. » (Jackson, 2017, p. 350). De plus, les stages confèrent aux étudiants un avantage concurrentiel sur le marché du travail, surtout ceux réalisés à l'étranger. Une étude sur les degrés de compétences des étudiants et la valeur tangible et immédiate de ces compétences pour les employeurs a d'ailleurs été menée par Archer et Davison (2008). Selon ces auteurs, 65 % des employeurs internationaux estimaient que l'expérience de travail à l'étranger confère aux diplômés un avantage concurrentiel sur le marché du travail. Dès lors, le stage doterait les stagiaires d'une plus-value dans le processus d'insertion socioprofessionnelle et devient ainsi une occasion inestimable pour les étudiants

de mettre en application leurs acquis académiques, de découvrir la dynamique réelle du secteur professionnel, et de perfectionner leur compréhension des enjeux spécifiques liés à leur domaine d'études. Le stage certes est avantageux, mais il est important de relever également l'usage abusif des stages par les employeurs. À l'exemple des stages sous statut scolaire qui sont considérés par certains auteurs comme une forme précaire d'emploi (Caire, 1982). En effet, Caire en s'intéressant à la notion d'emploi précaire et son impact sur la régulation du marché du travail, a fait le constat d'une sollicitation par certains employeurs des stagiaires sous conventions pour assurer les stratégies de flexibilisation et d'externalisation des ressources humaines. Il ressort également de l'analyse de Domingo en 2002 que les employeurs ont recours aux stages pour deux raisons : premièrement, les stages représentent une main-d'œuvre à moindre coût. En effet, cette main-d'œuvre permet un ajustement quantitatif de besoins en ressources humaines et un ajustement qualitatif de la main-d'œuvre. En second lieu, le stage permet l'insertion des étudiants dans leur entreprise, car ceux-ci peuvent être embauchés à l'issue de leur stage. Ce qui permet non seulement de renforcer le personnel, mais aussi de faire d'eux de futurs experts (Domingo, 2002).

Pour les étudiants, les stages sont des expériences qui, contrairement, à l'emploi considéré comme le moyen permettant de couvrir les charges quotidiennes, leur permettent de se projeter dans un métier et de confirmer leur choix d'orientation professionnelle (Gonthier-Besacier & Lacaze, 2006). Pour les étudiants étrangers, le stage est une expérience de travail internationale susceptible d'enrichir leur carnet d'adresses professionnel (Tran & Soejatminah, 2017). De plus, les étudiants considèrent les stages comme des moyens qui leur permettront de se distinguer lors de leurs futures candidatures d'emploi, qu'ils soient dans leur pays d'origine ou ailleurs. C'est certainement l'une des raisons pour lesquelles certains étudiants multiplient autant de stages possibles. En outre, des études ont également révélé que la quête d'expérience professionnelle à travers des stages va au-delà de la simple perspective académique. Ils sont d'ailleurs perçus par les étudiants comme des chances d'augmenter leur employabilité et d'approfondir leurs interactions sociales. Jackson (2017) ajoutera que ces stages offrent ainsi une occasion enrichissante de comparer les environnements professionnels. Souvent distincts de ceux de leur pays d'origine, les stages leur permettent ainsi de réfléchir à ce qu'ils pourraient appliquer dans leur propre contexte et de disposer d'un point de référence pour les comparaisons (Jackson, 2017).

Pour les institutions universitaires et entités d'enseignement professionnelles, le stage est un moyen d'intégration de l'expérience professionnelle et de l'apprentissage. Il se présente non seulement comme un élément essentiel des programmes institutionnels visant à renforcer la préparation des diplômés pour le marché du travail, mais également comme une stratégie globale pour prospérer sur le marché concurrentiel de l'éducation internationale (Tran & Soejatminah, 2017). De plus, c'est par le biais des stages que de futurs travailleurs sont façonnés et servent de « repères en énonçant notamment



les comportements attendus des jeunes face au monde du travail » (Dagot & Rey, 2017 p.13). Véritables moules, les stages permettent également de façonner les attentes et attitudes des jeunes travailleurs en leur donnant les repères pour faire face au monde du travail (Guillot-Soulez & Landrieux-Kartochian, 2008). Pour les pays comme la France, la Belgique, l'Allemagne ou encore le Canada, l'offre d'une expérience de stage au sein d'un programme d'apprentissage sert de levier pour attirer des étudiants internationaux. Cette tendance s'aligne avec les conclusions récentes de recherches dans les domaines de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle (EFP) mettant en lumière les attentes des étudiants internationaux en matière d'acquisition d'une expérience professionnelle dans le pays d'accueil (Murray & al., 2012 ; Tran & Soejatminah, 2017). De plus, le stage demeure la voie privilégiée pour accéder à l'emploi. Cette conclusion ressort d'une étude portant sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en 2011 réalisée par la conférence des grandes écoles. En effet, plus de 40 % de cas représentés dans cette étude ont trouvé un emploi à la suite d'un stage ou d'un contrat d'apprentissage (Greneche, 2011).

En somme, le stage constitue une étape plus qu'importante dans la formation des étudiants, favorisant ainsi leur préparation holistique à l'intégration du monde professionnel. Cependant, il n'en reste pas moins qu'en trouver un est un véritable exercice parsemé d'obstacles dont nous avons entrepris de relever empiriquement les données. Avant d'analyser les résultats de cette collecte, nous présentons d'abord notre démarche méthodologique.

## Chapitre 5 : Méthodologie

Dans le cadre de notre étude, nous avons opté pour une approche exploratoire, car elle est idéale pour découvrir et comprendre des phénomènes complexes et peu étudiés. Notre matériau empirique repose sur la méthode mixte, qui permet de collecter et d'analyser simultanément les données quantitatives et qualitatives (Creswell, 2013). Les données quantitatives servent à prouver et démontrer les faits en quantifiant un phénomène, tandis que les données qualitatives permettent de confirmer certaines données issues de discours.

### 5.1. Conception de l'étude : Approche exploratoire et méthode mixte

La recherche exploratoire « peut viser à clarifier un problème qui a été plus ou moins défini... elle peut être aussi un préalable à des recherches qui, pour se déployer, s'appuient sur un minimum de connaissances » (Trudel et al., 2007). Compte tenu de la complexité du phénomène de notre étude et de notre choix de méthode mixte, l'approche exploratoire nous a permis de découvrir et de comprendre les discriminations et les obstacles rencontrés par les étudiants étrangers influencés par de nombreuses variables telles que la couleur de peau, le patronyme, le port du voile, etc. De plus, cette approche nous semble adaptée au vu du peu de recherches francophones sur l'expérience de recherche de stage des étudiants étrangers.

La méthode mixte pour la collecte de données dans une approche exploratoire nous permet de trianguler nos résultats pour une compréhension plus approfondie et nuancée. Cette méthode consiste en l'intégration des éléments quantitatifs et qualitatifs dans une seule recherche. Efficace pour répondre au mieux aux questions de recherche, elle permet de mesurer quantitativement et d'explorer qualitativement un phénomène. Son avantage réside dans le fait qu'elle permet de converger des données collectées séparément et d'apporter une compréhension plus approfondie d'un phénomène qu'une méthode seule ne peut apporter.

### 5.2. Présentation de l'échantillon

#### 5.2.1. Définition de la population cible et représentation statistique actuelle en Belgique

La Belgique est un pays de grande diversité, accueillant chaque année un flux important de migrants. Le terme « migrant » est un mot générique qualifiant toute personne vivant en dehors de son lieu de naissance et ayant effectué un voyage pour changer son lieu de vie (Lacroix, 2016).

Juridiquement parlant, il n'existe pas de définition du terme migrant sinon d'après les Nations Unies, est migrant<sup>4</sup> : « toute personne qui a résidé dans un pays étranger pendant plus d'une année, quelles que soient les causes, volontaires ou involontaires, du mouvement et quels que soient les moyens, réguliers ou irréguliers, utilisés pour migrer ». De nos jours, nous assistons à une nouvelle vague migratoire constituée d'étudiants, qualifiés d'étudiants étrangers. Dans le cadre de notre étude, les étudiants d'origine étrangère<sup>5</sup> sont définis comme des individus, dont l'un, ou les deux parents sont ou étaient de nationalité étrangère lors de leur premier enregistrement sur le territoire belge<sup>6</sup>. En Belgique, l'origine est déterminée selon les caractéristiques suivantes : la nationalité actuelle et la première nationalité enregistrée de la personne ainsi que la première nationalité enregistrée des deux parents.

Pour mieux comprendre la répartition des étudiants d'origine étrangère dans l'enseignement supérieur en Belgique, nous nous référons aux statistiques du Monitoring socio-économique 2022 publié par Unia et le SPF Emploi, travail et concertation sociale.

---

<sup>4</sup> Source : <https://refugeesmigrants.un.org>

<sup>5</sup> Afin d'éviter les redondances lexicales, nous nous permettrons dans ce travail d'utiliser comme synonyme d'étudiants d'origine étrangère, bien que quelques nuances diffèrent, le terme « étudiants étrangers »

<sup>6</sup> Source : <https://statbel.fgov.be>

Tableau 1 : Répartition des grands domaines d'études (hors inconnu) selon l'origine et le niveau de diplôme (Bac ou Master) pour les étudiants étrangers (25-64 ans, 2018)

	Education	Lettres et arts	Sciences sociales, commerce et droit	Sciences	Ingénierie, industries de transformation et production	Agriculture et sciences vétérinaires	Santé et protection sociale	Services
	<b>Bac</b>							
<b>Total*</b>	22,8%	5,4%	28,4%	7,1%	8,5%	1,6%	23,7%	2,6%
Belge	24,5%	5,2%	27,0%	7,0%	8,4%	1,7%	23,9%	2,4%
UE-14	17,1%	7,3%	32,7%	6,9%	7,9%	1,2%	23,0%	3,8%
UE-13	14,4%	7,3%	35,0%	7,2%	12,1%	1,3%	18,9%	3,8%
Candidat UE	14,9%	3,7%	41,7%	7,1%	10,4%	0,5%	18,1%	3,5%
Autre Européen	14,4%	8,7%	38,2%	7,1%	10,1%	0,9%	17,5%	3,1%
Maghrébin	11,9%	3,7%	36,4%	10,2%	12,2%	0,5%	22,1%	2,9%
Afrique subsaharienne	5,2%	3,6%	42,4%	7,2%	9,3%	0,8%	28,6%	2,7%
Proche/Moyen-Orient	12,0%	9,7%	31,4%	10,2%	14,7%	1,3%	17,6%	3,1%
Océanie/Extrême-Orient	12,3%	11,2%	36,5%	7,2%	7,3%	0,8%	19,4%	5,3%
Autre Asiatique	9,5%	6,9%	41,4%	10,1%	8,8%	0,7%	17,8%	4,7%
Nord-Américain	12,7%	15,1%	35,8%	8,2%	7,0%	:	17,2%	:
Sud/Centre-Américain	11,0%	10,6%	36,0%	5,8%	8,6%	1,4%	20,9%	5,7%
	<b>Master</b>							
<b>Total*</b>	3,5%	14,2%	41,2%	7,4%	17,1%	2,6%	12,4%	1,7%
Belge	3,6%	14,0%	40,2%	6,9%	18,0%	2,8%	12,6%	1,9%
UE-14	2,7%	16,9%	44,9%	8,0%	13,6%	2,1%	11,0%	0,8%
UE-13	5,4%	13,8%	48,0%	9,7%	12,8%	1,4%	7,8%	1,3%
Candidat UE	3,2%	11,5%	49,0%	6,9%	16,4%	1,1%	11,5%	0,5%
Autre Européen	5,6%	18,2%	41,8%	10,6%	13,9%	1,1%	7,7%	1,2%
Maghrébin	2,9%	9,0%	45,4%	13,1%	15,2%	1,8%	12,0%	0,6%
Afrique subsaharienne	1,7%	7,0%	52,8%	9,8%	10,1%	2,5%	15,3%	0,9%
Proche/Moyen-Orient	3,3%	10,4%	35,3%	13,0%	14,1%	2,0%	21,3%	0,7%
Océanie/Extrême-Orient	2,6%	18,4%	42,7%	12,4%	14,5%	1,1%	7,5%	0,7%
Autre Asiatique	2,7%	9,3%	44,5%	11,5%	16,8%	1,7%	12,2%	1,4%
Nord-Américain	2,8%	22,5%	46,6%	8,7%	8,4%	1,2%	8,9%	0,9%
Sud/Centre-Américain	3,3%	15,1%	46,7%	10,5%	11,6%	2,2%	9,2%	1,4%

\* y compris les indéterminés

Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS.

Source : [https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/Monitoring\\_socioeconomique\\_2022.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_socioeconomique_2022.pdf)

Ces statistiques nous donnent une vue d'ensemble sur la répartition des étudiants étrangers par origine, âgés de 25 à 64 ans et classés selon les grands domaines et niveaux d'étude en Belgique en 2018. En effet, 32,7 % des étudiants en Bac et 44,9 % des étudiants en Master, bien représentés en Sciences sociales, commerce et droit, sont des étudiants originaires des pays de l'UE-14 (anciens membres de l'Union Européenne). De plus, 35 % des étudiants en Bac et 48 % des étudiants en Master, également bien représentés en Sciences sociales, commerce et droit, sont des étudiants originaires des pays de l'UE-13 (nouveaux membres de l'UE). Nous avons 36,4 % des étudiants en Bac et 47 % des étudiants en Master, suivis par les sciences (10,2 % en Bac et 9,4 % en Master), qui sont des étudiants d'origine magrébine. 42,4 % des étudiants en Bac et 46 % des étudiants en Master, en sciences sociales, commerce et droit, sont originaires de l'Afrique subsaharienne, avec une présence significative dans la santé et la protection sociale (8,6 % en Bac et 15,3 % en Master). Et enfin, nous avons 41,4 % des étudiants en Bac et 44,5 % des étudiants en Master fortement concentrés en sciences sociales, commerce et droit, sont originaire d'Asie, suivis des sciences (10,1 % en Bac et 11,5 % en Master). Ces statistiques montrent une forte concentration des étudiants d'origine étrangère dans les domaines de sciences sociales, commerces et droit en général, quel que soit le niveau d'étude.

Notre échantillon est donc issu de ces statistiques. Les étudiants d'origine étrangère dont nous parlerons dans ce travail sont des étudiants de l'Université de Liège de nationalité belge ou non belge, dont l'un, ou les deux parents sont ou étaient de nationalités étrangères lors de leur premier enregistrement sur le sol belge. Ils étaient ou sont pour la plupart des étudiants en cycle de master, en début ou fin de cycle, et dont l'obtention de ce diplôme était ou est conditionné par l'expérience de stage.

### **5.2.2. Description de la population étudiée**

Notre population est issue des statistiques présentées ci-dessus et actuellement en cycle master à la Faculté de sciences sociales de l'Université de Liège, y compris certains étudiants des diverses disciplines de HEC ainsi que d'anciens étudiants ayant suivi ce même cycle. Nous nous sommes assurés, avant d'administrer notre questionnaire et les interviews, que nous étions dans les règles en rappelant à nos répondants que les données collectées ne seraient manipulées qu'à des fins scientifiques et dans le respect du règlement général sur la protection des données.

### **5.2.3. Méthode d'échantillonnage par commodité ou convenance et par jugement**

Pour cette étude, nous avons utilisé des méthodes non aléatoires, à savoir la méthode d'échantillonnage par commodité (également appelé de convenance) pour le questionnaire, et une combinaison d'échantillonnage par commodité et par jugement pour les interviews.

- **Avantages :** Ces méthodes sont rapides et faciles à mettre en œuvre dans une démarche exploratoire. Dans le contexte de notre travail, elles ont permis d'accéder à des participants qui étaient difficiles à atteindre par d'autres méthodes. L'échantillonnage par convenance nous a également permis d'avoir des participants volontaires, et l'échantillonnage par jugement nous a permis de recruter des participants qui étaient non seulement disponibles, mais pouvaient également nous fournir des informations riches et pertinentes en fonction de leurs expériences de discrimination ressentie. En outre, nous pouvions nous assurer d'atteindre la taille minimum d'un échantillon admis dans notre université, soit 100 répondants, et d'avoir un maximum de réponses dans les délais. Cependant, ces méthodes comportent des limites.
- **Limites :** Les biais de sélection : étant donné que nos participants ne sont pas sélectionnés de manière aléatoire et répondent volontairement, ils peuvent ne pas être représentatifs de notre population cible. De plus, la généralisation peut être limitée vu que nous ne pouvons généraliser les résultats de notre échantillon à l'ensemble des étudiants de l'Université de Liège.

#### 5.2.4. Taille de l'échantillon et justification

Pour nos données quantitatives, la taille de notre échantillon est de 104 personnes ayant répondu à notre questionnaire. Bien que modeste et relativement inférieur à notre objectif initial, cet échantillon nous a permis tout de même de capturer une diversité d'expériences assez suffisante pour un travail exploratoire comme le nôtre. Pour les données qualitatives, 8 entretiens ont été réalisés, permettant de donner une compréhension plus approfondie de notre étude grâce aux verbatims qui capturent les ressentis de nos interviewés. Cette taille peut être justifiée par la contrainte de temps qui ne nous a pas permis d'aller au-delà.

### 5.3. Procédure de collecte de données

Elle s'est opérée en deux phases :

#### 5.3.1. La phase du questionnaire

Un questionnaire en ligne au format Google Forms. Pratique et facile d'accès, ce questionnaire a été distribué en utilisant des messages directs et des invitations à participer sur des plateformes telles que Messenger, LinkedIn, Facebook, WhatsApp et d'autres réseaux sociaux. Nous avons identifié des groupes où il était probable de trouver des étudiants ou anciens étudiants de l'université de Liège. Ces groupes incluaient des communautés d'étudiants, des groupes d'anciens et des forums de discussion. Ce questionnaire comportait des questions fermées à choix multiples et des échelles de Likert, ainsi que des questions ouvertes permettant aux répondants de décrire leurs expériences en détail. Cela nous a permis de recueillir des informations sur l'expérience de recherche de stage des étudiants, incluant leur ressenti de discrimination, les difficultés rencontrées et stratégies utilisées pour surmonter ces obstacles.

Nous nous étions fixé un délai de collecte de réponses de pratiquement 3 mois et demi et nous avons effectivement collecté nos données de début février au 15 mai 2024.

### 5.3.2. La phase d'entretiens semi-structurés

Nous avons procédé à des entretiens à l'aide de notre guide d'entretien. Huit étudiants ont été interviewés dont : deux étudiants issus de notre questionnaire qui s'étaient proposés spontanément pour être interviewés en laissant leur adresse électronique et six autres étudiants personnellement contactés pour cet interview. Ils sont tous des étudiants en cours de formation du cycle master, recrutés parce qu'ils pouvaient nous apporter des éléments pour approfondir notre recherche. Les entretiens ont été menés par visioconférence selon la disponibilité des participants. Chaque entretien a duré entre 45 minutes et une heure et a été enregistré avec le consentement des participants.

## 5.4. Instruments de mesure

### 5.4.1. Présentation des instruments utilisés

- **Questionnaire structuré** : Nous avons structuré notre questionnaire en sections. Une section sur le public cible et la recherche de stage, comportant des questions sur le statut actuel de l'étudiant, le domaine et le niveau d'étude ou l'occupation actuelle pour les anciens étudiants, le nombre de candidatures envoyées, les réponses obtenues, etc. Une section sur les différentes difficultés rencontrées : financières, institutionnelles, socioculturelles comprenant le sentiment de discrimination en évaluant les discriminations ressenties liées à la couleur de la peau, au sexe, au port du voile, à l'origine, à l'accent, etc. ; sur les stratégies utilisées : recours à l'université, aux réseaux professionnels et aux contacts personnels. Et une dernière section sur les données personnelles et démographiques.
- **Le guide d'entretien semi-structuré** : Il a été conçu autour de quatre grandes questions à savoir : la présentation de l'étudiant, son expérience de recherche de stage et des difficultés rencontrées, les stratégies adoptées pour faciliter la recherche de stage, et enfin les recommandations pour améliorer l'expérience de recherche de stage.

### 5.4.2. Validation des instruments

Notre questionnaire et notre guide d'entretien ont été élaborés sur la base de la revue de la littérature existante sur les discriminations et les obstacles rencontrés par les étudiants d'origine étrangère. Cela nous a permis de nous assurer que la majorité des aspects pertinents du phénomène étaient couverts. De plus, notre promotrice, experte sur les questions liées à la diversité et l'inclusion couvrant notre champ d'études, a été consultée pour réviser notre questionnaire. Nous avons également réalisé une première diffusion auprès de quelques étudiants pour nous assurer que notre questionnaire

était facile à utiliser et avec des questions compréhensibles. Leurs retours nous ont permis de revoir notre instrument pour garantir la pertinence des questions et leur compréhension avant la diffusion finale en février. En outre, les items à l'intérieur de chaque section contribuent de manière cohérente à la mesure du concept global.

## 5.5. Méthodes d'analyse des données

### 5.5.1. Techniques d'analyse : statistiques descriptives et analyse thématique

- **Pour les données quantitatives** recueillies dans le questionnaire, nous avons utilisé les techniques de statistique descriptive. Nous avons utilisé les fréquences et les pourcentages pour décrire la répartition des réponses par catégories : sexe, origine, statut des étudiants, etc. Nous les avons illustrées de manière visuelle et présentées dans des tableaux et graphiques. Les données ont été analysées en utilisant les analyses univariées et analyses bivariées. L'analyse univariée a été utilisée pour décrire les caractéristiques de notre échantillon et les différents types de difficultés abordées dans notre étude grâce aux fréquences, pourcentages, moyennes, et écarts-types. L'analyse bivariée, quant à elle, a été utilisée pour examiner les relations entre deux variables et ainsi vérifier nos hypothèses par l'analyse de contingence dont nous ne présenterons que les tests. Cependant, les tableaux de contingence seront présentés en annexe.
- **Pour les données qualitatives**, nous avons opté pour une analyse thématique qui nous a permis d'identifier les motifs récurrents et les thèmes émergents de nos interviewés. Pour cela, nous avons procédé à la relecture de nos retranscriptions et avons procédé à l'identification des segments de texte pertinents puis à la validation des thèmes pertinents en les comparant aux données brutes.

### 5.5.2. Logiciels utilisés pour l'analyse : JMP

Logiciel recommandé pour l'analyse des données quantitatives en sciences sociales, le JMP est un logiciel de statistique et de visualisation des données développé par la SAS Institute. C'est un outil puissant et polyvalent avec une interface intuitive, ce qui en fait un choix idéal pour une étude exploratoire sur les difficultés rencontrées par les étudiants d'origine étrangère dans la recherche de stage.



## Chapitre 6 : Résultats et interprétations

La méthode mixte est une approche adoptée en raison de notre désir de documenter quantitativement et qualitativement les difficultés d'accès aux stages de manière indépendante tout en tenant compte des contraintes de temps et de ressources. Comme précisé plus haut, présenter à la fois les données quantitatives et qualitatives nous permettra de trianguler nos résultats et d'obtenir une compréhension plus riche et nuancée des difficultés et de la discrimination ressenties par nos répondants. Les données quantitatives nous fournissent une vue d'ensemble des tendances générales et des relations statistiques de nos données. Cette section a pour objectif de nous faire comprendre davantage nos données au moyen des statistiques descriptives. Les données qualitatives quant à elles seront mobilisées pour accompagner par des verbatims nos données quantitatives afin d'approfondir la compréhension de notre sujet. Nous avons opté pour une présentation des résultats en fonction des thématiques abordées dans notre travail, incluant des analyses univariées et bivariées pour une lecture chiffrée des données, complétées par des verbatims pour soutenir ces données. Procédons tout d'abord à la présentation de notre échantillon.

### 6.1. Présentation de notre échantillon

Notre objectif ici est de décrire et interpréter les variables de l'étude prises individuellement pour présenter notre échantillon par l'analyse à une seule variable. Notre échantillon est constitué de 104 répondants au questionnaire, parmi lesquels 8 ont été interviewés pour enrichir nos données. Ils seront présentés par origine, sexe, âge et statut.

Tableau 2 : Répartition de notre échantillon par origine

Libellé	Origine					Totaux
	Afrique subsaharienne	Afrique maghrébine	Européenne non belge	Asiatique	Américaine	
Effectif	66	27	8	2	1	104
%	63	26	8	2	1	100

Source : Nos données collectées

Nous constatons que les étudiants ayant le plus participé à notre questionnaire sont originaires de l'Afrique subsaharienne, représentant 63 % de notre échantillon. Cela peut refléter des besoins ou des défis spécifiques auxquels ces étudiants sont confrontés. Ils sont suivis des étudiants maghrébins (26 %), puis des étudiants européens non belges (8 %). Enfin, nous avons une faible participation d'étudiants asiatiques (2 %) et américains (1 %).

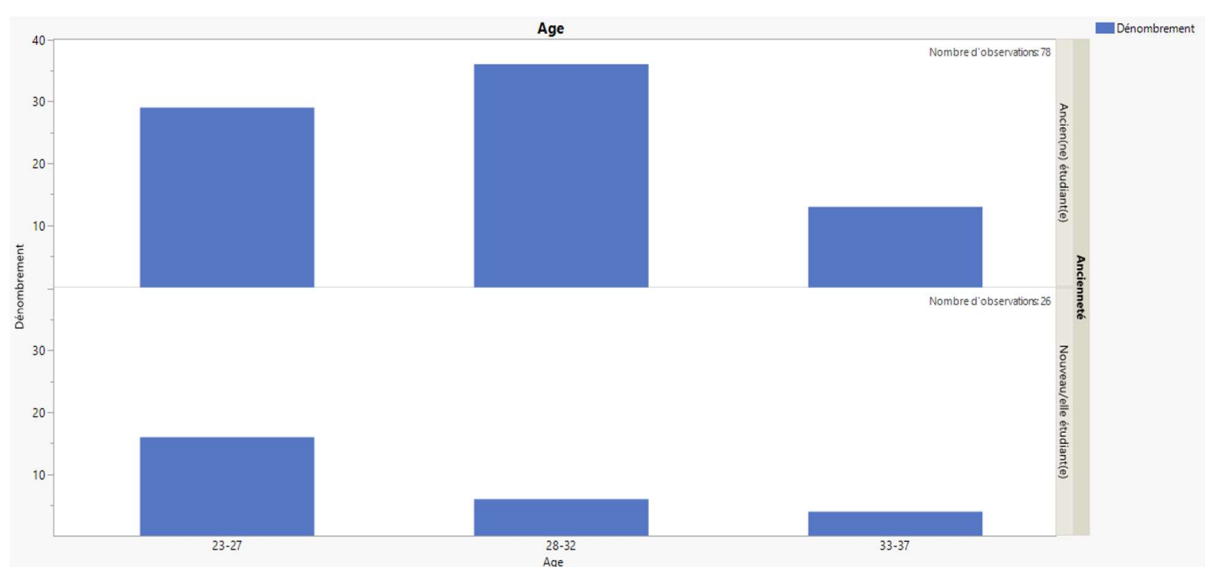
Tableau 3 : Répartition par sexe

Sexe	Chiffres absolus	Pourcentage (%)
Femme	62	59,6
Homme	42	40,4
Total	104	100

Source : Nos données collectées

Nous remarquons une légère surreprésentation des femmes (59,6 %) par rapport aux hommes (40,4 %) dans notre échantillon.

Graph 1 : Répartition par âge et statut



Source : Nos données collectées

Nous avons divisé notre panel en anciens et nouveaux étudiants (étudiants en cours de formation au moment de l'enquête) pour rendre la lecture de nos données plus intéressante. Nous relevons que notre échantillon est constitué en majorité de 78 anciens étudiants et de 26 étudiants en cours de cursus. Parmi ceux-ci, nous avons moins de participants âgés entre 33-37 ans chez les anciens comme les étudiants en cours. Autant de participants chez les 23-27 dans les deux statuts. Cependant, un grand écart entre les deux statuts d'étudiants chez les 28-32 ans et une absence totale des étudiants âgés entre 18-22 ans, pourtant figurant parmi les options de notre questionnaire.

Tableau 4 : Répartition du ressenti de discrimination

<b>Discrimination</b>	<b>Chiffres absolus</b>	<b>Pourcentage (%)</b>
Non	28	26,92
Oui	76	73,08
Total	104	100

Source : Nos données collectées

Ce tableau présente le ressenti de discrimination des étudiants d'origine étrangère dans la recherche de stage. Ces résultats montrent que la majorité des répondants parmi les étudiants d'origine étrangère (73 %) ont le sentiment d'avoir été discriminés, tandis qu'un peu plus d'un quart (27 %) n'ont pas ce sentiment. Cela montre que le sentiment de discrimination est largement ressenti et constitue une réalité majeure pour cette population d'étudiants d'origine étrangère.

## 6.2. Les difficultés rencontrées

Dans cette sous-partie, nous présenterons à la fois les données quantitatives et qualitatives pour décrire, à travers des chiffres et des expressions de nos répondants, les difficultés rencontrées dans leur expérience de recherche de stage. Nous avons choisi de présenter et d'interpréter chaque type de difficultés à savoir : financier, institutionnel et socioculturel.

### 6.2.1. Difficultés financières

De nombreux étudiants d'origine étrangère rencontrent des défis importants liés aux coûts associés à la recherche de stage et au manque ou à la sous-rémunération des stages. Les difficultés financières incluent la recherche de stage offrant des avantages pécuniaires et les coûts associés à cette recherche. Pour converger nos données, cette dernière fera également l'objet d'une analyse quantitative.

#### A- Stage avec avantage pécuniaire et dépenses liées aux stages

##### 1-Distributions : Stages avec avantages pécuniaires

À la question : « Cherchez-vous des stages avec avantages pécuniaires ? » Nos répondants ont répondu par oui ou par non. Nous avons obtenu les résultats suivants :

Tableau 5 : Répartition sur les stages avec avantages pécuniaires

Stage avec avantages pécuniaires	Chiffres absolus	Pourcentage (%)
Non	71	68,27
Oui	33	31,73
Total	104	100

Source : Nos données collectées

Nous observons que les étudiants ne cherchent pas spécifiquement des stages avec des avantages pécuniaires. Ce résultat peut refléter un manque d'intérêt ou une définition différente de leurs priorités, possiblement influencé par le contexte de la Belgique où les stages ne sont pas toujours rémunérés. Cela peut souligner la nécessité d'envisager une rémunération des stages.

## 2-Distributions : Dépenses liées aux stages

À la question : « Avez-vous eu à dépenser de l'argent dans le cadre de vos recherches de stage ? » Nos répondants devaient répondre par oui ou non. Nous avons les observations suivantes :

Tableau 6 : Répartition sur les dépenses liées aux stages

Dépenses liées aux stages	Chiffres absolus	Pourcentage (%)
Non	58	55,77
Oui	46	44,23
Total	104	100

Source : Nos données collectées

Nous avons observé des résultats nuancés : 55,77 % des étudiants qui n'ont pas eu à dépenser financièrement dans la recherche de stage, contre 44,23 % qui ont dû dépenser. Bien que cette dernière proportion soit légèrement inférieure, elle est tout de même significative et souligne l'existence de dépenses engagées dans la recherche de stage.

### A-Analyse qualitative des coûts liés aux stages

Les coûts liés à la recherche de stage incluent les copies de CV, le déplacement, etc. Certains répondants ont mentionné avoir pris personnellement en charge des frais liés au transport pour des entretiens. On peut d'ailleurs le relever à travers les propos de cet interviewé : « *Ils m'ont fait voyager*

*et tous ces allers-retours c'était moi-même qui prenais en charge* » (Interviewé N° 4). Nous pouvons noter par ces propos la pénibilité de notre répondant à prendre en charge des frais de déplacement pour des entretiens. Cela interpelle sur la nécessité de communiquer et de mettre à la disposition des étudiants des ressources financières d'accompagnement afin de réduire les coûts dans la recherche de stage. C'est d'ailleurs ce que mentionne un de nos répondants en soulignant le coût de transport élevé pour les étudiants et demande une contribution : *« Ce n'est pas logique lorsque l'étudiant est obligé de payer entre Bruxelles, Liège et Bruxelles vers les 15 € par jour, ça, c'est énorme au moins une contribution. »*. (Interviewé N° 5). En plus des difficultés financières, les étudiants d'origine étrangère rencontrent des obstacles institutionnels dans leur recherche de stage.

## 6.2.2. Difficultés institutionnelles

Les institutions jouent un rôle important dans le soutien aux étudiants, mais des lacunes dans ce soutien peuvent créer des obstacles supplémentaires dans la recherche de stage. Les difficultés peuvent être liées à l'insuffisance de mesures de soutien, à l'absence de programmes de sensibilisation et d'accompagnement des institutions aux étudiants en recherche de stage. Nous entendons par institutions l'université et les autres institutions ou sources externes qui pourraient être une aide (toute forme) pour l'étudiant dans sa quête de recherche de stage. À partir de nos données quantitatives, nous avons pu relever deux aspects : le recours à l'institution comme l'un des recours parmi les multiples choix qui leur sont offerts et pour un soutien financier, par exemple, et le soutien dans la recherche de stage proprement dite. Cette dernière fera également l'objet d'une analyse qualitative.

### A-Recours et soutien institutionnel dans la recherche de stage

L'insuffisance de recours ou le manque de recours aux institutions peut constituer un obstacle.

#### 1-Distributions sur l'origine de l'aide financière

À la question : *« Avez-vous une aide ou un soutien financier ? Si oui, de qui ? »*. Nous avons les observations suivantes :

Tableau 7 : Répartition sur l'origine de l'aide financière

Origine de l'aide financière	Chiffres absolus	Pourcentage (%)
Pas du tout	69	66,35
Connaissance	26	25,00
Institution d'enseignement	6	5,77
Autre institution	3	2,88
Total	104	100

Source : Nos données collectées

Nous constatons que parmi les choix disponibles pour une aide financière dans la recherche de stage, les étudiants préfèrent mobiliser leurs ressources personnelles (26) ou ne pas mobiliser du tout (69). L'institution d'enseignement n'est pas un choix de premier rang (6) et moins encore l'institution autre (3). Ces résultats nous montrent que, bien qu'il existe des sources à leur disposition, les étudiants ne les activent pas, ou du moins préfèrent activer celles d'un proche ou une connaissance. Cette explication pourrait résider dans la nature de la question. L'aide, qu'elle soit de quelconque nature, est un sujet sensible en général. Et le proche est la ressource le plus souvent mobilisée en cas de besoin.

## 2-Distributions sur les méthodes de recherche de stage

À la question : « Quelles méthodes de recherche de stage avez-vous employées ? » Nos répondants avaient cinq options au choix, donc voici les résultats :

Tableau 8 : Répartition sur les méthodes de recherche de stage

Méthodes de recherche de stage	Chiffres absolus	Pourcentage (%)
Consultation des offres d'emploi	37	35,58
Recours au réseau personnel	32	30,77
Réaction aux offres d'emploi	14	13,46
Recours à l'université	14	13,46
Recours au réseau étudiant	7	6,73
Total	104	100

Source : Nos données collectées

Nous pouvons remarquer que les étudiants préfèrent consulter les offres d'emploi (36 %) et utiliser leur réseau personnel (31 %) lorsqu'ils recherchent un stage. Les réactions aux offres d'emploi (13 %), le recours aux services universitaires (13 %) et aux réseaux étudiants (7 %) sont moins fréquents. Ces résultats montrent que, dans la recherche de stage, l'institution est loin d'être l'un des recours les plus mobilisés par les étudiants étrangers.

### B- Analyse qualitative de l'insuffisance du soutien institutionnel

L'institution n'a pas été activée et quand bien même certains la mobilisent, le soutien institutionnel semble insuffisant. Notre interviewé N° 2 l'a d'ailleurs souligné : « *J'ai contacté l'université, et ils m'ont dit de chercher. J'avais demandé : ne pouvez-vous pas m'aider ? Il m'avait dit de poster dans les zones, genre des ASBL et tout, ils m'ont recommandé les pistes, mais pas de propositions concrètes.* ». On peut constater que l'étudiant a sollicité l'université pour obtenir de l'aide

dans sa recherche de stage, mais des recommandations lui ont été faites sans propositions concrètes ou de soutien tangible. L'étudiant s'attendait certainement à un accompagnement personnalisé. Ces résultats interpellent sur la nécessité pour les institutions universitaires de mieux promouvoir et communiquer sur les ressources disponibles et d'améliorer les services de soutien dans la recherche de stage. En plus des obstacles financiers et institutionnels, les étudiants d'origine étrangère doivent également faire face à des barrières socioculturelles qui compliquent leur recherche de stage.

### 6.2.3. Difficultés socioculturelles

Les barrières socioculturelles constituent un autre défi majeur dans la recherche de stage pour les étudiants d'origine étrangère. Nous voulions, à partir de nos données quantitatives, évaluer leur connaissance du marché belge en termes de compétences. Le réseau peut s'avérer important dans la recherche d'un stage et fera d'ailleurs l'objet d'une analyse qualitative dans les prochains points.

#### A- Connaissance du marché de travail belge

Pour multiplier ses chances d'accès au stage, il est important de connaître les besoins du marché du travail belge.

#### 1-Distributions des critères mis en avant par les employeurs

Pour évaluer leur connaissance du marché du travail belge, les étudiants devaient choisir sur quel aspect selon eux, les employeurs en Belgique mettent le plus l'accent. Pour cela, cette question leur a été soumise : « Selon vous, les employeurs en Belgique mettent plus l'accent sur ». Nous avons obtenu les résultats suivants :

Tableau 9 : Répartition sur critères mis en avant par les employeurs

Critères mis en avant par les employeurs	Chiffres absolus	Pourcentage (%)
Compétences techniques (hard skills)	31	29,81
Compétences non techniques (soft skills)	16	15,38
Les expériences	52	50
Autres	5	4,81
Total	104	100

Source : Nos données collectées

Nous avons 50 % d'étudiants qui pensent que les employeurs en Belgique mettent plus l'accent sur l'expérience, 30 % qui pensent que c'est sur les compétences techniques, 15 % sur les compétences non techniques et 5 % sur les autres. Nous pouvons déduire que nos répondants ont une vision de la culture du travail belge, principalement basé sur les expériences des travailleurs, suivie des compétences techniques, et moins sur les compétences non techniques. Ces résultats peuvent expliquer la difficulté pour les étudiants étrangers à se démarquer dans la recherche de stage parmi les candidats locaux qui ont déjà une expérience professionnelle belge. Ces données indiquent sur la nécessité de suivre des cours supplémentaires, des formations linguistiques ou d'obtenir des certifications belges pour multiplier les chances de stage.

## **B- Analyse qualitative du réseau**

Le réseau personnel est l'un des recours les plus mobilisés en cas de difficulté comme nous avons pu le constater plus haut dans l'analyse quantitative. Par exemple, l'interviewé N° 4 a souligné l'importance de son réseau personnel dans la recherche de stage : *« Comme j'ai ce souci-là, j'ai parlé avec une collègue qui avait déjà été prise chez John Cockerill, parce que même chez John Cockerill au départ, j'avais postulé, ça n'a pas marché [...], là on est en train de chercher quelqu'un, c'est urgent, essaye de postuler directement sur cette offre que je t'envoie et en tout cas si tu as la chance, on te prend maintenant même. Tu dois juste faire l'interview et puis on va regarder comment tu réponds et c'était comme ça. »*. Ces résultats nous donnent des informations sur l'importance du réseau en cas de difficultés et la nécessité de le mobiliser dans la recherche d'un stage.

À l'issue de cette section, nous avons pu relever que les coûts liés à la recherche de stage et le besoin de stage avec des avantages pécuniaires sont des freins pour les étudiants d'origine étrangère dans la recherche de stage. L'insuffisance ou le manque de soutien des institutions n'est pas des moindres. Le manque d'expérience en Belgique met également ces derniers dans une posture moins favorable dans la recherche de stage par rapport aux étudiants d'origine belge. Bien qu'il existe des mécanismes ou des réseaux pour activer les opportunités de stage, les étudiants étrangers semblent faire face à d'autres défis réels plus importants, tels que les discriminations sur lesquelles portent certaines de nos hypothèses. Nous proposons de vérifier ces hypothèses dans la section suivante.

## **6.3. Vérification des hypothèses**

Nous voulons, dans cette section, présenter et vérifier nos hypothèses par une analyse bivariée des données. Des témoignages de ressenti de discrimination pendant leur expérience de recherche de stage ont été relevés pour illustrer l'ampleur des discriminations évoquées par les étudiants étrangers.



Pour cette dernière, la question suivante leur a été soumise à savoir : « Pouvez-vous nous décrire brièvement une situation dans laquelle vous pensez avoir été victime de discrimination pendant votre recherche de stage ? »

Rappelons tout d'abord nos hypothèses :

H1 : Les étudiants se sentent discriminés dans la recherche de stage en raison de leur couleur de peau.

H2 : Les étudiants se sentent discriminés dans la recherche de stage en raison de leur religion et du port du voile.

H3 : Les étudiants se sentent discriminés dans la recherche de stage en raison de leur patronyme.

H4 : Les étudiants d'origine étrangère rencontrent des difficultés à trouver un stage par manque de réseau.

H5 : Les étudiants d'origine étrangère rencontrent des difficultés à trouver un stage par manque de capital financier.

Pour relever la relation entre notre variable « difficultés rencontrées (discrimination) » par nos répondants et les variables indépendantes retenues dans nos hypothèses, nous avons procédé à l'analyse de contingence grâce à notre outil en l'occurrence le JMP pour confirmer ou rejeter nos hypothèses.

### 6.3.1. Sentiment de discrimination en lien avec la couleur de peau

Notre objectif est de confirmer ou de rejeter notre première hypothèse en vérifiant par des tests le lien de dépendance entre le ressenti de discrimination et la couleur de peau.

**H1 : Les étudiants se sentent discriminés dans la recherche de stage en raison de leur couleur de peau.**

#### Analyse de contingence de discrimination par couleur de peau

Tableau10 : Tableau de contingence de discrimination par couleur de peau

Dénombrement % du total % de colonnes % de lignes	Non	Oui	Total
Non	28 26,92 100,00 50,00	28 26,92 36,84 50,00	56 53,85
Oui	0 0,00 0,00 0,00	48 46,15 63,16 100,00	48 46,15
Total	28 26,92	76 73,08	104

Tableau 11 : Test

Nombre d'observations	Degrés de liberté	- Log-vraisemblance	R carré (U)
104	1	21,762 951	0,359 2

Tableau 12 : Tests de Khi deux et Pearson

Test	Khi deux	Prob. > khi deux
Rapport de vraisemblance	43,526	<,0001*
Pearson	32,842	<,0001*

Tableau 13 : Test exact de Fisher

Test exact de Fisher	Prob.	Hypothèse alternative
Gauche	1,000 0	La prob.(Discrimination=Oui) est supérieure pour discri-couleur-peau=Non que Oui
Droite	<,0001*	La prob.(Discrimination=Oui) est supérieure pour discri-couleur-peau=Oui que Non
Bilatéral	<,0001*	La prob.(Discrimination=Oui) est différente dans discri-couleur-peau

Source : Nos données collectées

La valeur de Khi deux pour le rapport de vraisemblance de 43,526 avec une P-valeur < 0,05 nous indique une association significative entre le sentiment de discrimination en général et sentiment de discrimination basé sur la couleur de peau. Les étudiants ayant indiqué un sentiment de discrimination basé sur la couleur de peau sont beaucoup plus susceptibles de ressentir en général une discrimination dans la recherche de stage. Ces résultats sont soutenus par les tests de Pearson et de Fisher. Notre hypothèse 1 est donc confirmée.

Certains de nos répondants ont d'ailleurs témoigné avoir ressenti de la discrimination liée à leur couleur de peau. En réponse à la question soumise à nos répondants à savoir : « Pouvez-vous nous décrire brièvement une situation dans laquelle vous pensez avoir été victime de discrimination pendant votre recherche de stage ? ». Des récits mettant en exergue le sentiment de discrimination avec la couleur de peau ont été relevés : « *En lien avec ma couleur de peau, mais je ne veux pas en parler* ». Ce répondant précise ce qui, pour lui, était source de discrimination dans sa recherche de stage et représente pour lui un sujet sensible qu'il ne saurait partager. Cela démontre de la gravité du sujet évoqué et de ce que peuvent endurer les personnes de couleur de peau, victimes de discrimination. Certains ont reçu des réponses très embarrassantes : « *Je n'ai pas été retenue parce que je suis africaine, et ils ont dit qu'ils*

ont atteint leur quota de personnes de couleur. » Ce récit interpelle sur la maladresse des recruteurs et l'importance des formations pour ces derniers sur les questions en lien avec la discrimination.

### 6.3.2. Sentiment de discrimination en lien avec le port du voile

Nous comptons vérifier s'il existe un lien de dépendance entre le sentiment de discrimination et le port du voile pour infirmer ou confirmer notre deuxième hypothèse.

#### H2 : Les étudiants se sentent discriminés dans la recherche de stage en raison de leur religion et du port du voile.

##### Analyse de contingence de discrimination par port du voile

Tableau 14 : Tableau de contingence de discrimination par port du voile

Dénombrement % du total % de colonnes % de lignes	Non	Oui	Total
Non	12 16,90 100,00 25,00	36 50,70 61,02 75,00	48 67,61
Oui	0 0,00 0,00 0,00	23 32,39 38,98 100,00	23 32,39
Total	12 16,90	59 83,10	71

Tableau 15 : Test

Nombre d'observations	Degrés de liberté	- Log-vraisemblance	R carré (U)
71	1	5,264 595 3	0,163 2

Tableau 16 : Tests de Khi deux et Pearson

Test	Khi deux	Prob. > khi deux
Rapport de vraisemblance	10,529	0,001 2*
Pearson	6,919	0,008 5*

Tableau 17 : Test exact de Fisher

Test exact de Fisher	Prob.	Hypothèse alternative
Gauche	1,000 0	La prob.(Discrimination=Oui) est supérieure pour port du voile=Non que Oui
Droite	0,005 4*	La prob.(Discrimination=Oui) est supérieure pour port du voile=Oui que Non
Bilatéral	0,006 7*	La prob.(Discrimination=Oui) est différente dans port du voile

Source : Nos données collectées

La valeur de Khi deux pour le rapport de vraisemblance de 10,529 avec une P-valeur  $< 0,05$  montre une association significative entre le port du voile et la discrimination. Les étudiantes voilées se sentent significativement plus discriminées dans l'expérience de recherche de stage que celles qui ne portent pas de voile. Cette observation est renforcée avec le test de Fisher où nous observons également une probabilité plus élevée de la discrimination pour les étudiantes voilées. L'hypothèse 2 est donc confirmée.

Cette confirmation est soutenue avec quelques témoignages de nos répondantes qui ont mentionné avoir ressenti de la discrimination en raison du port d'un signe religieux tel que le voile : *« Pendant une année universitaire, j'ai postulé à plus de 15 offres de stage, je n'avais reçu aucun appel téléphonique, ni rien du tout, lorsque j'ai changé la photo (photo sans voile) chaque semaine au moins 2 appels et des entretiens »*. Ce témoignage rend compte du frein que le port du voile représente dans l'accès au stage. Une autre ajoute en précisant bien qu'ayant un bon CV, elle est consciente que le port de son voile est un frein : *« Je postule avec de l'expérience et un beau portfolio, mais je sais que mon voile gêne »*. C'est également l'un des obstacles les plus évoqués parmi les autres critères discriminants : *« Pendant ma recherche de stage, j'ai postulé à une vingtaine d'offres de stage, j'ai eu 2 réponses favorables pour passer un entretien et là je n'étais pas sélectionné et c'est probablement par rapport à mon origine et mon port du voile, et pour les autres demandes sans réponses peut-être aussi par rapport à ma nationalité et mon patronyme. »*. Cette personne a eu de nombreux échecs qui sont certainement dus à plusieurs critères discriminants. Cette situation laisse croire que les échecs d'une personne étrangère seront dans plusieurs cas de figure probablement ramenés à l'un des critères de discrimination.

### 6.3.3. Sentiment de discrimination en lien avec le patronyme

Vérifions à présent l'hypothèse 3.

**H3 : Les étudiants se sentent discriminés dans la recherche de stage en raison de leur patronyme.**

## Analyse de contingence de discrimination par nom

Tableau 18 : Tableau de contingence de discrimination par nom

Dénombrement % du total % de colonnes % de lignes	Non	Oui	Total
Non	28 26,92 100,00 41,18	40 38,46 52,63 58,82	68 65,38
Oui	0 0,00 0,00 0,00	36 34,62 47,37 100,00	36 34,62
Total	28 26,92	76 73,08	104

Tableau 19 : Test

Nombre d'observations	Degrés de liberté	- Log-vraisemblance	R carré (U)
104	1	14,509 574	0,239 5

Tableau 20 : Tests de Khi deux et Pearson

Test	Khi deux	Prob. > khi deux
Rapport de vraisemblance	29,019	<,0001*
Pearson	20,285	<,0001*

Test 21 : Test exact de Fisher

Test exact de Fisher	Prob.	Hypothèse alternative
Gauche	1,000 0	La prob.(Discrimination=Oui) est supérieure pour discri-Nom=Non que Oui
Droite	<,0001*	La prob.(Discrimination=Oui) est supérieure pour discri-Nom=Oui que Non
Bilatéral	<,0001*	La prob.(Discrimination=Oui) est différente dans discri-Nom

Source : Nos données collectées

La valeur de Khi deux pour le rapport de vraisemblance de 29,019 avec une P-valeur < 0,05 montre une association significative entre le nom et le ressenti de discrimination. Les étudiants avec un patronyme étranger se sentent significativement plus discriminés dans l'expérience de recherche de stage que ceux avec un patronyme non étranger. Le test de Fisher renforce cette observation avec une probabilité plus élevée de la discrimination pour les étudiants avec un patronyme étranger. Notre hypothèse 3 est également confirmée.

Nous avons relevé quelques récits en support à ces résultats : « *Je cherchais un stage et j'ai passé un coup de fil à l'entreprise qui m'a clairement dit qu'ils recherchaient un stagiaire et que je devais envoyer mon CV. Après avoir dit mon nom au téléphone, j'ai ressenti un changement de ton de la dame qui a changé de discours et j'ai compris que c'était à cause de mon nom et finalement je n'ai pas eu le stage chez eux* ». Il ressort de ce témoignage que notre répondant a clairement identifié que la cause de son échec était son nom. Cela nous laisse croire que les étudiants d'origine étrangère partent défaitistes dans la recherche de stage. Un autre dit clairement que c'est son nom qui est la cause de discrimination dans sa recherche de stage : « *À cause de mon nom qui est plutôt maghrébin* ». Le nom permet d'avoir des indices sur les origines d'un individu et/ou son appartenance à groupe. C'est un critère discriminant qui crée des obstacles dans la recherche de stage pour les étudiants d'origine étrangère.

#### 6.3.4. Lien entre difficulté à trouver un stage et réseau

Notre objectif en émettant cette hypothèse est de vérifier si la difficulté à trouver un stage pour les étudiants d'origine étrangère peut être expliquée par le manque de réseau.

**H4 : Les étudiants d'origine étrangère rencontrent des difficultés à trouver un stage par manque de réseau.**

À la question : « Faites-vous partie d'une association ou d'une communauté ? ». Nos répondants avaient deux options de réponses : oui ou non. Que nous avons croisé à la question : « Avez-vous obtenu un stage ? ». Avec également deux options de réponses : oui ou non. Nous avons obtenu les résultats suivants :

#### Analyse de contingence de réseau par stage en Belgique

Tableau 22 : Tableau de contingence de réseau par stage

Dénombrement	Non	Oui	Total
% du total			
% de colonnes			
% de lignes			
Non	9	9	18
	14,52	14,52	29,03
	33,33	25,71	
	50,00	50,00	
Oui	18	26	44
	29,03	41,94	70,97
	66,67	74,29	
	40,91	59,09	
Total	27	35	62
	43,55	56,45	

Tableau 23 : Test

Nombre d'observations	Degrés de liberté	- Log-vraisemblance	R carré (U)
62	1	0,213 762 83	0,005 0

Tableau 24 : Tests de Khi deux et Pearson

Test	Khi deux	Prob. > khi deux
Rapport de vraisemblance	0,428	0,513 2
Pearson	0,429	0,512 3

Tableau 25 : Test exact de Fisher

Test exact de Fisher	Prob.	Hypothèse alternative
Gauche	0,825 8	La prob.(Réseau=Oui) est supérieure pour Stage-belgique=Non que Oui
Droite	0,353 2	La prob.(Réseau=Oui) est supérieure pour Stage-belgique=Oui que Non
Bilatéral	0,579 2	La prob.(Réseau=Oui) est différente dans Stage-belgique

Source : Nos données collectées

La valeur de Khi deux pour le rapport de vraisemblance de 0,428 avec une P-valeur supérieur à 0,05 montre statistiquement qu'il n'y a pas d'association significative entre le réseau et la difficulté à trouver un stage en Belgique. Notre hypothèse H4 est donc rejetée. Ce rejet est également confirmé avec le test de Fisher où nous n'observons pas de significativité ( $P > 0,05$ ). Ces résultats ne soutiennent donc pas l'idée que le manque de réseau soit un facteur déterminant dans la difficulté à trouver un stage. Cependant, nous nous sommes permis de vérifier si le résultat pouvait être contraire en reformulant notre hypothèse H4. Nous avons changé la variable « Avez trouvé un stage en Belgique » par « la discrimination » comme pour les trois premières hypothèses. L'hypothèse est toujours rejetée (voir annexe 1).

### 6.3.5. Lien entre difficulté à trouver un stage et capital financier

Notre objectif en émettant cette hypothèse est de vérifier si la difficulté à trouver un stage pour les étudiants d'origine étrangère peut être expliquée par le manque de capital financier.

**H5 : Les étudiants d'origine étrangère rencontrent des difficultés à trouver un stage par manque de capital financier.**

Pour vérifier notre dernière hypothèse, nous avons croisé la question : « Avez-vous déjà abandonné ou hésité à postuler à une opportunité de stage en raison de contraintes financières ? » avec la question : « Avez-vous obtenu un stage ? ». Avec également deux options de réponses (oui ou non) pour chacune de ces questions.

### Analyse de contingence de manque de capital financier par stage

Tableau 26 : Tableau de contingence de manque de capital financier par stage

Dénombrement % du total % de colonnes % de lignes	Non	Oui	Total
Non	13 12,50 23,21 50,00	13 12,50 27,08 50,00	26 25,00
Oui	43 41,35 76,79 55,13	35 33,65 72,92 44,87	78 75,00
Total	56 53,85	48 46,15	104

Tableau 27 : Test

Nombre d'observations	Degrés de liberté	-Log- vraisemblance	R carré (U)
104	1	0,10298226	0,0018

Tableau 28 : Tests de Khi deux et Pearson

Test	Khi deux	Prob. > khi deux
Rapport de vraisemblance	0,206	0,6499
Pearson	0,206	0,6496



Tableau 29 : Test exact de Fisher

Test exact de Fisher	Prob.	Hypothèse alternative
Gauche	0,4092	La prob.(Stage_belgique 2=1) est supérieure pour contraintes financières 2=0 que 1
Droite	0,7524	La prob.(Stage_belgique 2=1) est supérieure pour contraintes financières 2=1 que 0
Bilatéral	0,6578	La prob.(Stage_belgique 2=1) est différente dans contraintes financières 2

Source : Nos données collectées

La valeur de Khi deux pour le rapport de vraisemblance de 0,206 avec une P-valeur supérieur à 0,05 montre statistiquement qu'il n'y a pas d'association significative entre le capital financier et la difficulté à trouver un stage. Notre hypothèse H5 est donc rejetée. Ce rejet est également confirmé avec le test de Fisher où nous n'observons pas de significativité ( $P > 0,05$ ). Ces résultats ne confirment donc pas l'idée que le manque de capital financier est un facteur déterminant dans la difficulté à trouver un stage. Ils suggèrent que les contraintes financières n'ont pas un impact significatif sur l'obtention de stages pour nos répondants. Cela concorde avec nos observations antérieures concernant les difficultés financières, indiquant un manque d'intérêt ou de définition différente des priorités des étudiants.

Arrivées au terme de cette section, nous constatons que nos hypothèses 1,2 et 3 ont été confirmées. Le sentiment de discrimination en lien avec la couleur de leur peau, le port du voile et le patronyme ressenti par les étudiants d'origine étrangère est significatif et confirmé par des tests. Cependant, la difficulté à trouver le stage pour les étudiants étrangers ne pourrait être liée au manque de réseau et de capital financier. Nos tests n'ont pas été significatifs, les hypothèses 4 et 5 ont donc été rejetées. Ces étudiants rencontrent des difficultés qui créent des inégalités. Ils doivent donc trouver des stratégies afin de s'adapter pour augmenter leur chance d'accès au stage.

## 6.4. Stratégies d'adaptation

Nous voulons dans cette section présenter les différentes mesures et stratégies adoptées par les étudiants d'origine étrangère pour surmonter les obstacles rencontrés dans leur recherche de stage. Ces stratégies nous permettent d'identifier les inégalités. Dans leur recherche de stage, les étudiants étrangers ont adopté plusieurs stratégies parmi lesquelles : l'utilisation du réseau personnel dont nous avons fait des observations dans la section précédente et la modification de CV. Cette dernière a été la plus adoptée

par les étudiants d'origine étrangère et mérite d'y accorder une attention. Nous avons procédé à l'analyse quantitative et qualitative de données recueillies.

#### 6.4.1. Modification de CV : Analyse quantitative

Le CV est un élément clé indispensable dans la recherche de stage. Il est important d'avoir un CV bien soigné et qui donne des informations nécessaires sur le profil d'un individu, ses compétences, ses expériences, etc. Le CV permet de se distinguer sur le marché de l'emploi et peut être source d'inégalité à partir des informations qu'on peut y trouver. Les étudiants d'origine étrangère sont différents des étudiants d'origine belge sur plusieurs points dont quelques-uns en lien avec les facteurs discriminants ont été évoqués plus haut. Cette différence crée des inégalités de chance dans l'accès au stage. Face à cela, les étudiants adoptent diverses stratégies dans leur recherche de stage.

À la question : « Avez-vous pris des mesures spécifiques pour atténuer les difficultés rencontrées dans votre recherche de stage en raison de votre origine étrangère ? Si oui, lesquelles ? ». Cinq possibilités de choix ont été proposées. Nous avons obtenu les résultats suivants :

Tableau 30 : Stratégies adoptées

Niveau	Chiffres absolus	Prob.
Aucune	28	32,56
Ajout et/modification des compétences	10	11,63
Retrait de la photo sur le CV	33	38,37
Retrait du voile sur la photo de profil du CV	10	11,63
Autres	5	5,81
Total	86	100

Données marquantes (18) sur 104 effectif total de notre échantillon.

Source : Nos données collectées

Nous pouvons observer que 33 % des étudiants étrangers n'ont pris aucune mesure spécifique pour atténuer les difficultés. Cela pourrait indiquer que certains étudiants ne perçoivent pas de difficultés majeures ou qu'ils manquent de connaissances sur les stratégies possibles pour surmonter les obstacles. En revanche, 12 % des répondants ont été proactifs en ajoutant ou modifiant des compétences dans leur CV pour s'adapter aux attentes du marché du travail afin d'aligner leurs compétences aux exigences des recruteurs. 38 %, soit la majorité de nos répondants, ont retiré la photo de leur CV. Cela montre que les étudiants d'origine étrangère perçoivent la photo comme un potentiel facteur de discrimination et préfèrent éviter pour ne pas compromettre leurs chances de décrocher un stage. Ce comportement illustre une pratique également reconnue dans d'autres contextes éducatifs, tels que l'Académie de Nancy-Metz en France, où la présence de la photo du CV n'est pas recommandée par les enseignants (Manço, 2015).

Cela reflète une prise de conscience institutionnelle du potentiel de discrimination lié à l'apparence physique. 12 % ont retiré le voile sur leur photo de profil du CV, ce qui pourrait indiquer une conscience des préjugés potentiels liés à l'affichage de symboles religieux visibles pour se conformer à ce qui est accepté dans le milieu professionnel. Enfin, 6 % ont pris des mesures autres. Ces résultats indiquent que la perception de la discrimination par les étudiants d'origine étrangère n'est pas un phénomène isolé, mais plutôt une réalité reconnue et abordée dans divers systèmes éducatifs.

### 6.4.3. Modification de CV : Analyse qualitative

La photo de profil sur le CV représente un véritable obstacle dans la recherche de stage pour les étudiants étrangers. Les modifications les plus relevées dans nos interviews ont été le retrait de la photo de profil sur le CV et le retrait du voile sur la photo de profil du CV. Pour les personnes ayant des critères discriminants visibles comme les signes religieux, en l'occurrence le voile, l'expérience de recherche de stage s'avère encore plus difficile. Le port du voile est important pour des personnes appartenant à une communauté spécifique appelée musulmane. C'est un des freins les plus observables chez certaines étudiantes d'origine étrangère qui l'arborent.

Une de nos interviewées a révélé que, malgré la qualité de son CV, elle n'avait reçu aucun retour à la suite de ses nombreuses candidatures à des offres d'emploi. Elle a finalement réalisé que la photo de profil sur son CV, où elle portait un voile, était probablement la cause de ces échecs. Pour remédier à cette situation, elle a décidé de remplacer sa photo par une nouvelle, sans le voile, espérant ainsi améliorer ses chances de recevoir des réponses des recruteurs. Cette modification a eu l'effet escompté, et elle a constaté une augmentation significative du nombre d'entretiens obtenus : *« N'y a pas, je ne reçois rien du tout, c'est comme je n'ai rien envoyé. Il n'y a rien du tout, ni un refus automatique, ni un premier entretien téléphonique, je n'ai aucun appel et je fais vraiment tout, les offres, les candidatures spontanées, le contact direct par exemple, des agences d'intérim. J'ai dit, c'est peut-être la photo, donc j'ai pris une photo professionnelle sans voile, les cheveux, un peu de make-up [...], je te jure, la première semaine que j'ai commencé à envoyer le nouveau CV avec la nouvelle photo, je passais 2 entretiens par semaine au moins. »* (Interviewée N° 5). Un constat déplorable pour cette interviewée : *« Donc moi j'ai dit bah voilà automatiquement il n'y a pas trop d'explication, il n'y a pas de différence entre les 2 CV, seulement la photo, les mêmes données, les mêmes informations, les mêmes expériences, les mêmes présentations de profil, n'y a rien du tout... C'est la photo qui change ici, c'est qu'une photo, voilà, et c'est le voile. »* (Interviewée N° 5). De plus, face à cela, les femmes voilées, conscientes que le port du voile peut être un frein important dans la recherche de stage, prennent parfois des initiatives en amont, telles que ne pas mettre leur photo de profil sur leur CV. C'est d'ailleurs ce qu'a relevé une de nos interviewées, qui évitait de mettre sa photo de profil en tant que personne appartenant à une communauté religieuse : *« Moi, pour toutes mes demandes de stage, j'évite de mettre ma photo sur le CV. Parce qu'en*

*tant que femme voilée, j'aimerais bien. Mais le fait de mettre la photo pour moi, personnellement, ça va être un frein peut-être pour la personne.* » (Interviewé N° 6). La photo de profil sur le CV semble avoir un impact négatif dans la recherche de stage, une réalité dont certains ne réalisent qu'après de multiples échecs. C'est le cas de cet interviewé, qui, malgré les conseils de son ami, n'avait pas initialement envisagé que la photo de profil puisse être la cause de ses difficultés à obtenir un stage. Il a finalement décidé de retirer la photo de son CV. Cette stratégie a prouvé son efficacité, car il a commencé à recevoir des invitations pour des entretiens par la suite : *« Décembre 2023, j'ai dit bon si finalement, j'écoutais mon ami, j'ai retiré la photo sur le CV [...], et j'ai commencé à postuler, j'ai eu 5 entretiens. »* (Interviewé N°2).

Les stratégies adoptées par les étudiants d'origine étrangère, telles que la modification de leur CV, reflètent une adaptation consciente à un environnement potentiellement discriminatoire. Ces ajustements révèlent des inégalités structurelles et les efforts supplémentaires que ces étudiants doivent fournir pour surmonter les obstacles dans leur quête de stage. Ils soulignent également un besoin urgent de politiques et de pratiques plus inclusives pour soutenir ces étudiants.

En conclusion, ces stratégies d'adaptation révèlent les défis particuliers auxquels font face les étudiants d'origine étrangère et soulignent la nécessité de mettre en œuvre des mesures concrètes pour promouvoir l'égalité des chances dans l'accès aux stages.

## Chapitre 7 : Discussion

Notre objectif, rappelons-le dans cette étude, était d'apporter de nouvelles informations sur les obstacles rencontrés par les étudiants d'origine étrangère dans leur recherche de stage, en particulier dans le contexte belge. Nous allons dans ce chapitre discuter des résultats de notre recherche en les mettant en perspective avec notre revue de littérature et la théorie que nous avons mobilisée. Cette discussion se structure autour des principaux thèmes identifiés dans nos résultats à savoir : les difficultés financières, institutionnelles, socioculturelles rencontrées par les étudiants d'origine étrangère dans la recherche de stage ainsi que les discriminations auxquelles ils sont confrontés. Ensuite, les stratégies d'adaptation qu'ils mettent en place pour surmonter ces obstacles et les recommandations pour une égalité de chance pour les étudiants dans la recherche de stage. Et nous finirons par les limites de cette étude pour conclure ce chapitre.

### 7.1. Superposition des données avec la littérature existante

En rappel, Bourdieu dénombre quatre formes de capital à savoir : économique, social, culturel et symbolique. Ces capitaux d'après Bourdieu sont à l'origine des inégalités sociales. L'individu peut mobiliser les capitaux en fonction de ses besoins et du champ dans lequel il se trouve. Nous avons exploré les différents capitaux mobilisés par les étudiants d'origine étrangère en situation de recherche de stage dans le champ académique et professionnel.

#### 7.1.1. Les obstacles financiers

Les résultats de notre enquête montrent que les difficultés financières sont un obstacle important pour les étudiants d'origine étrangère dans la recherche de stage. En effet, 46 % des étudiants d'origine étrangère ont dû dépenser de l'argent dans la recherche de stage, ce qui souligne l'impact des coûts financiers associés à la recherche de stage. Par exemple, un étudiant a mentionné : « *Ils m'ont fait voyager et tous ces allers-retours c'était moi-même qui prenais en charge* » (Interviewé N° 4). Cependant, les étudiants n'accordent pas autant d'importance à cette difficulté. En effet, 68 % des étudiants ne cherchent pas spécifiquement des stages rémunérés ou avec des avantages pécuniaires. Cette observation est contraire aux travaux de Hora & al. (2021). Ces auteurs ont souligné la non-rémunération comme l'obstacle le plus récurrent et important mentionné par les étudiants dans la recherche de stage. Ce que Curiale (2009) et Shade & Jacobson (2015) avait d'ailleurs évoqué, soulignant l'impact négatif des stages non rémunérés sur les étudiants à faible revenu, les obligeant souvent à cumuler plusieurs emplois ou à contracter des dettes. L'existence de la différence entre nos résultats et ceux des travaux de Hora & al. (2021) pourrait résider dans le contexte de l'étude. Contrairement au contexte de Hora & al. qui est celui des États-Unis où la possibilité de stage rémunéré

serait envisageable, la rémunération dans le cas de notre étude n'est pas envisageable. En Belgique, pays dans lequel nos répondants évoluent, les stages sont non rémunérés. De plus, notre hypothèse selon laquelle les étudiants d'origine étrangère rencontreraient des difficultés à trouver un stage en raison d'un manque de capital financier a été rejetée. Les tests statistiques, y compris le test de khi deux et le test exact de Fisher, n'ont montré aucune relation statistiquement significative entre le manque de capital financier et la difficulté à trouver un stage. Cette conclusion contredit certaines attentes théoriques, notamment celles de Bourdieu, qui suggère que le capital économique est crucial pour naviguer dans les champs sociaux, permettant ainsi d'accéder à diverses opportunités sociales et professionnelles. Cependant, pour les étudiants étrangers évoluant dans un environnement qui leur est inconnu, le capital financier ne semble pas être un facteur déterminant dans la recherche de stage. D'autres difficultés semblent avoir un impact plus significatif. Bien que ces obstacles ne minimisent pas leur potentielle vulnérabilité financière, ils indiquent que les inégalités d'accès aux stages pourraient être exacerbées par d'autres facteurs que nous verrons dans les points suivants. Cela soulève la question de la nécessité de mettre en place des mécanismes de soutien financier pour réduire les coûts associés à la recherche de stage et encourager davantage les étudiants dans leurs démarches. Il serait également pertinent d'envisager dans un avenir proche une rémunération formelle des stages pour mieux soutenir les étudiants pendant cette phase importante de leur parcours.

### **7.1.2. Difficultés institutionnelles**

Nos résultats indiquent que le soutien institutionnel est perçu comme insuffisant par les étudiants d'origine étrangère. Souvent peu concret, le soutien institutionnel ne se limite qu'à des recommandations générales plutôt qu'à un accompagnement personnalisé. À titre d'exemple rapporté par un étudiant : *« J'ai contacté l'université, et ils m'ont dit de chercher. J'avais demandé, ne pouvez-vous pas m'aider ? Il m'avait dit de poster dans les zones, genre des ASBL et tout, ils m'ont recommandé les pistes, mais pas de propositions concrètes. »* (Interviewé N° 2). Ce constat s'aligne avec les travaux de Farvaque (2009), sur les logiques d'action des professionnels des institutions scolaires. En effet, Farvaque relève que les professionnels activent deux logiques à savoir la logique pédagogique qui est celle de laisser l'étudiant activer ses moyens pour trouver le stage et la logique de placement, où c'est à l'enseignant de trouver un stage pour l'étudiant en cas de difficultés. Cette observation de Farvaque a été confirmée par une des responsables de stage de notre établissement de référence. Il ressort des notes prises à la volée de notre échange avec cette dernière qu'effectivement pour ce qui est de la recherche de stage, c'est aux étudiants de s'activer pour trouver des stages. Des cours, des séminaires, des ateliers animés par des responsables de RH des entreprises tout autour sont organisés pour aider l'étudiant dans la recherche de stage. Pour les étudiants qui n'en trouvent pas, les conseils et recommandations sont donnés et son promoteur peut également mobiliser son réseau pour aider l'étudiant à trouver un stage. Il est clair qu'effectivement les deux logiques mentionnées par Farvaque sont présentes dans cet établissement.

Cependant, les étudiants bien qu'ayant des difficultés dans leur recherche de stage n'ont pas évoqué avoir trouvé un stage par le biais d'un enseignant. Mais ils ont plutôt reçu des recommandations telles que mentionné par notre interviewé N° 2. L'insistance de la responsable sur les différents moyens (cours, ateliers, etc.) mis en place pour activer l'étudiant dans la recherche de stage montre une prédominance de l'action pédagogique sur celle du placement. La logique de placement moins actionnée que la logique pédagogique est certainement la plus encouragée dans cet établissement. L'explication résiderait probablement sur le fait que Farvaque s'est plus intéressé sur les établissements du secondaire et moins sur ceux du supérieur comme le nôtre. Nos données nous laissent à croire que les logiques sont activées en fonction des objectifs pédagogiques des instituts et selon le niveau secondaire ou supérieur de l'établissement d'enseignement. Cet accent de notre institution d'étude sur la logique pédagogique nous donne une impression d'indifférence à l'encontre des réalités des étudiants d'origine étrangère différentes de celles des étudiants d'origine belge. Les moyens existants semblent moins efficaces et pas spécifiquement adaptés aux réalités des étudiants d'origine étrangère. Cette logique pédagogique encore appelée logique de responsabilisation par Farvaque (2009) dont l'objectif est de mettre dans un même panier tous les étudiants afin que ceux-ci s'activent individuellement pour trouver un stage semble être une approche plutôt équitable en amont. Cependant, ces moyens ne sauraient réduire efficacement les difficultés des étudiants d'origine étrangère stéréotypés, victimes de préjugés et de discriminations dans la recherche de stage. Cela crée une situation inégalitaire dans la recherche de stage. L'institution en tant qu'organisme d'accueil et raison de présence sur le territoire devrait être l'une des options les plus accessibles dans l'aide et le soutien pour étudiants, peu importe le domaine ayant trait à leur étude. Il est donc essentiel d'envisager, comme l'a mentionné cet interviewé : *« Il devrait avoir un accompagnement personnalisé pour des personnes, des étudiants étrangers, parce que je trouve qu'il n'y a pas suffisamment d'accompagnement pour nous. »* (Interviewé N° 3). Un appel à la mobilisation des ressources disponibles dans le champ académique se fait ressentir. Ces ressources incluent les réseaux de relations et de soutien institutionnels. Sans accès à ce capital, les étudiants étrangers ont du mal à bénéficier des ressources disponibles, aggravant leur marginalisation dans le champ académique dans lequel ils évoluent. Afin d'équilibrer la recherche de stage, il serait primordial d'envisager un accompagnement plus adapté, de mobiliser les ressources et d'activer des mécanismes de soutien institutionnel au profit des étudiants d'origine étrangère.

### **7.1.3. Difficultés socioculturelles**

Le capital socioculturel est particulièrement pertinent. Les barrières sociales et culturelles représentent également des obstacles significatifs pour les étudiants étrangers. Tout d'abord, nos résultats montrent que les étudiants ont une connaissance limitée des attentes du marché belge, ce qui réduit leurs chances de décrocher un stage. De plus, les difficultés liées à la discrimination ont été particulièrement ressenties par les étudiants d'origine étrangère.

La discrimination est un thème récurrent dans notre travail. Nos hypothèses de départ sont majoritairement confirmées, ce qui renforce l'idée que les discriminations basées sur les critères d'apparence telles que la couleur de peau et d'identité culturelle comme le port du voile et le patronyme sont des obstacles significatifs pour les étudiants d'origine étrangère dans leur quête de stages. La majorité des étudiants d'origine étrangère soit 73 % ressentent une discrimination lors de la recherche de stage. Ces résultats sont en accord avec les études existantes et interpellent sur l'ampleur du problème et la nécessité urgente de politiques et de pratiques plus inclusives pour y remédier.

Commençons par notre première hypothèse qui portait sur les discriminations basées sur la couleur de la peau. Cette hypothèse a été confirmée. En effet, les étudiants de couleur de peau ressentent fortement cette discrimination, ce qui limite leurs opportunités dans la recherche de stage. Ce résultat est similaire aux travaux de Brinbaum & al. (2015), qui ont montré que les descendants d'immigrés du Maghreb et d'Afrique subsaharienne sont victimes de discrimination raciale dans le marché du travail et surtout dans l'accès à l'emploi. Les étudiants de couleur de peau font face à des préjugés basés sur les stéréotypes raciaux qui influencent négativement leur image professionnelle. Ces stéréotypes peuvent inclure des perceptions erronées sur leurs compétences, leur éthique de travail ou leur capacité à s'intégrer dans des environnements professionnels créant des barrières dans l'accès au stage.

De même, notre hypothèse selon laquelle les étudiants se sentent discriminés en raison de la religion et du port du voile est également confirmée. Les données révèlent que le port du voile représente un obstacle spécifique et supplémentaire pour les étudiantes musulmanes. La discrimination liée au port du voile est une manifestation claire de l'islamophobie. Les témoignages sur l'expérience de recherche de stage des étudiants étrangers montrent que les étudiantes voilées se sentent souvent exclues des opportunités en raison de leur apparence religieuse. Encore fort peu répandu dans de nombreux secteurs professionnels, le port du voile a un impact dans l'insertion académique et professionnelle. Les travaux de Lazrak (2019) sont en accord avec nos résultats. L'auteure souligne les stigmas et discriminations dont sont victimes les étudiantes musulmanes voilées dans les jobs étudiants, en entretiens d'embauche, en stage et des stratégies qu'elles doivent adopter pour relever ces défis. Notre étude confirme que les étudiantes voilées ressentent une forte discrimination, ce qui limite leurs opportunités de stage et par extension leur intégration professionnelle. Ce qui peut créer chez ces dernières un sentiment de rejet et d'exclusion avec les effets dévastateurs sur leur bien-être psychologique et leur engagement académique.

En outre, notre hypothèse selon laquelle les étudiants avec un patronyme étranger se sentent discriminés en raison de leur patronyme a été également confirmée. Les étudiants d'origine étrangère portant des noms à consonance étrangère sont souvent victimes de discriminations. Ces discriminations sont souvent issues de biais inconscients. Selon le dictionnaire Larousse (2024), ils désignent les attitudes ou stéréotypes qui influencent notre compréhension, nos actions et nos décisions de manières



involontaires et sans contrôle intentionnel. Ces biais inconscients ou parfois explicites entravent l'accès aux opportunités de stage pour les étudiants d'origine étrangère. Des études antérieures de Gilibert & Salès-Wuillemin (2005) ont montré que les stéréotypes négatifs et les préjugés peuvent influencer les jugements en particulier contre les personnes ayant des patronymes étrangers et aboutir à la discrimination. Nos résultats se rejoignent à cette discrimination nominale, illustrant comment un nom peut devenir une barrière significative à l'entrée du stage. Les noms peuvent être des véritables barrières dont l'impact peut être visible dans les procédures de sélection. Cette forme de discrimination contribue à la reproduction des inégalités et limite la diversité au sein des milieux professionnels.

Cependant, l'hypothèse selon laquelle les étudiants d'origine étrangère rencontrent des difficultés à trouver un stage par manque de réseau est infirmée. En effet, contrairement à nos attentes initiales, l'absence de réseau n'est pas statistiquement liée à la difficulté à trouver un stage. Les données ne montrent pas de lien significatif entre le manque de réseau et la difficulté à trouver un stage. Cette observation est surprenante, car elle va à l'encontre des conclusions de Guillot-Soulez & Landrieux-Kartochian (2008), qui insistent sur l'importance des réseaux sociaux dans la recherche de stage. Selon leur étude, le réseau, qu'il soit formel ou informel, est un moyen non négligeable dans la recherche de stage. Cependant, nos résultats montrent que les étudiants d'origine étrangère n'accordent pas d'importance au réseau. Ces résultats s'alignent en revanche avec celui de Farvaque (2009). En effet, Farvaque, relève que les jeunes d'origine étrangère ont un réseau faible à cause de leur origine et vont donc se débrouiller par eux-mêmes pour trouver des stages sans nécessairement avoir les bons « codes » Farvaque (2009). C'est d'ailleurs le cas des étudiants d'origine étrangère de notre échantillon issus de parents sans réseau ou du moins qui ont un réseau faible n'accorde certainement pas d'importance au réseau dans la recherche de stage. D'ailleurs, ces réseaux ne compensent pas entièrement les discriminations culturelles et institutionnelles auxquelles ils font face. Cela pourrait indiquer que les étudiants d'origine étrangère estiment que le manque de réseau est loin d'être pour eux une des difficultés les plus pertinentes dans la recherche de stage. D'autres barrières systémiques plus profondes jouent certainement un rôle plus important que le réseau dans la difficulté à trouver un stage.

Ces observations mettent en lumière des barrières systémiques plus profondes et soulignent la nécessité de politiques et pratiques plus inclusives pour remédier aux discriminations. Les réseaux personnels, bien qu'importants, ne suffisent pas à surmonter les obstacles liés à la discrimination. Cela renforce l'idée que les institutions éducatives et les employeurs doivent aller au-delà de la simple fourniture de contacts professionnels et travailler activement à démanteler les préjugés et stéréotypes qui limitent l'accès équitable aux opportunités professionnelles pour les étudiants, indépendamment de leur origine ou de leur apparence. En somme, ces résultats appellent à une réévaluation des stratégies actuelles de soutien et d'inclusion pour les étudiants d'origine étrangère dans le contexte de la recherche de stage.

## 7.2. Implication théorique

La théorie du capital social de Bourdieu mobilisé pour ce travail offre un cadre analytique puissant pour saisir la complexité des obstacles rencontrés par les étudiants étrangers dans leur quête de stage. Selon Bourdieu, les capitaux sont mobilisés en fonction du champ. Dans notre travail, nous avons vu que l'accès aux opportunités ne dépend pas uniquement des compétences ou du mérite individuel, mais est fortement influencé par le capital social et culturel que les individus possèdent. Ces capitaux, qui comprennent le capital financier, les réseaux sociaux, les pratiques culturelles, les connaissances institutionnelles sont importants pour naviguer efficacement dans le champ académique et professionnel.

Dans le contexte, le capital culturel inclut la maîtrise du code de travail belge, et le capital social quant à lui se réfère aux réseaux de relations personnelles et professionnelles qui peuvent faciliter l'accès à des opportunités de stage. Nos résultats montrent que les étudiants d'origine étrangère, même ceux qui possèdent un capital culturel et social, continuent de faire face à des discriminations structurelles. Ces discriminations ne sont pas simplement des incidents isolés, mais reflètent les structures de pouvoir et les inégalités profondément ancrées dans le champ académique et professionnel. L'analyse de Bourdieu permet d'ailleurs de comprendre que les discriminations observées ne sont pas uniquement le résultat de préjugés individuels, mais sont également structurées par les dynamiques de pouvoir au sein du champ. Les étudiants d'origine étrangère, malgré leurs compétences et leurs réseaux, sont souvent exclus ou marginalisés en raison de leur origine culturelle, de leur apparence physique, ou de leur nom. Par exemple, les discriminations basées sur la couleur de la peau, le port du voile, ou le patronyme étranger sont des manifestations des hiérarchies sociales qui favorisent les groupes dominants et perpétuent l'inégalité de chances.

Notre étude révèle que les étudiants étrangers, bien qu'ils puissent avoir acquis des formes importantes de capital culturel et social, ne peuvent pas toujours les convertir en opportunités concrètes en raison des barrières systémiques et des discriminations institutionnelles. Les employeurs, influencés par des stéréotypes et des préjugés, peuvent rejeter des candidats sur la base de critères superficiels plutôt que sur les qualifications réelles. Les structures institutionnelles ne reconnaissent pas pleinement les compétences et les expériences des étudiants d'origine étrangère, les plaçant ainsi dans une position de désavantage dans la course pour le stage. La théorie de Bourdieu éclaire également sur le rôle des établissements académiques dans la reproduction des inégalités. Les universités et les écoles peuvent jouer un rôle important. En effet, ils peuvent faciliter ou entraver l'accès au stage. Par exemple, les responsables de stages des établissements d'enseignement qui ne prennent pas en compte les besoins spécifiques des étudiants d'origine étrangère ou qui ne les soutiennent pas adéquatement dans la construction de leur capital peuvent perpétuer ces inégalités. Les institutions doivent donc non seulement

offrir des ressources et des supports adéquats, mais aussi s'engager activement à créer des environnements inclusifs et équitables.

En somme, l'application de la théorie de champ de Bourdieu à notre étude souligne que l'accès au stage pour les étudiants d'origine étrangère est entravé par des discriminations structurelles et des inégalités de pouvoir, malgré la possession de capital culturel et social. Pour remédier à ces injustices, il est essentiel de reconnaître et de déconstruire les structures de pouvoir qui perpétuent ces discriminations, et de promouvoir des politiques et des pratiques inclusives qui valorisent véritablement la diversité culturelle et les compétences des étudiants étrangers.

### 7.3. Recommandations

Pour améliorer l'accès aux stages pour les étudiants d'origine étrangère, une approche multifacette est nécessaire. Des politiques, pratiques et programmes visant à lutter contre toute forme de discrimination et à soutenir les étudiants tout au long de leur parcours académique et professionnel sont à envisager. Voici quelques essentiels que nous proposons :

#### 7.3.1. Aux acteurs et politiques

Les actions suivantes doivent être de première ligne pour plus d'inclusion et d'égalité.

Premièrement, les universités et les entreprises doivent concrétiser les politiques anti-discrimination à l'embauche existants (Gatugu, 2017). Cette recommandation pourrait être également appliquée au recrutement de stagiaires. Cela inclut la mise en œuvre de procédures de signalement et de suivi des cas de discrimination ainsi que des sanctions appropriées pour les comportements discriminatoires. Ces politiques doivent être communiquées clairement à tous les membres de la communauté universitaire et professionnelle pour assurer une prise de conscience et une compréhension commune des attentes et des conséquences. Par exemple : promouvoir les CV sans photos, anonymisés et « *obliger un quota dans toutes les entreprises pour les étudiants étrangers minoritaires* », comme l'a proposé un répondant.

Deuxièmement, nous proposons d'inciter les entreprises : « *Proposer des avantages aux entreprises afin de les encourager à prendre des stagiaires d'origine étrangère* », a suggéré un répondant.

Troisièmement, nous proposons des pratiques de recrutement inclusives. Les établissements d'enseignement et les entreprises doivent revoir et adapter leurs pratiques de recrutement pour qu'elles soient véritablement inclusives. Cela peut inclure l'anonymisation des CV pour éviter les préjugés et la

formation à l'identification et à la lutte contre les biais inconscients. De plus, les annonces de stage doivent être diffusées largement et sur des plateformes accessibles aux étudiants d'origine étrangère.

Quatrièmement, des initiatives institutionnelles et des partenariats (Manço, 2015). Les universités doivent s'engager dans des partenariats avec des entreprises et des organisations locales pour créer des opportunités de stage dédiées aux étudiants d'origine étrangère. Ce qui a été d'ailleurs mentionné par cet interviewé : « *Lorsque l'étudiant réclame la difficulté et justifie la difficulté qu'elle n'arrive pas à trouver de stage, l'université doit s'en charger, doit trouver des solutions pour collaborer* » (Interviewé N° 5). Les associations doivent également entrer en action pour aider les individus dans leur processus d'intégration. Des initiatives institutionnelles telles que des foires aux stages, des programmes de placement ou encore des collaborations avec des associations peuvent être développées pour faciliter l'accès aux stages et renforcer ainsi les liens entre les étudiants étrangers et le marché du travail local.

Cinquièmement, l'amélioration des services de soutien universitaires : « *Je pense que l'université devrait mieux aider, mieux encadrer les étudiants à la recherche de stage* », a déclaré l'interviewé N° 2. Les institutions universitaires doivent renforcer leurs services de soutien pour répondre aux besoins spécifiques des étudiants d'origine étrangère. Cela peut inclure la création d'un « parcours d'intégration » destiné aux étudiants étrangers qui viennent d'arriver en Belgique. Cela pourrait leur permettre d'en apprendre plus sur la culture du travail belge, son fonctionnement, le marché du travail et ses codes pour leur préparer très prochainement à l'étape de recherche de stage. Communiquer sur des centres de ressources dédiés, offrant des conseils sur la recherche de stage, des ateliers de préparation aux entretiens de stage, et des informations sur les droits et les protections contre la discrimination.

En sixième position, la communication, sensibilisation et formation aux biais inconscients (Cornet & El Abboudi, 2012). Les employeurs et le personnel universitaire doivent constamment suivre des ateliers de sensibilisation et d'information sur les biais inconscients qui peuvent influencer leurs décisions de recrutement et d'évaluation afin de réduire ces biais. Il est temps de dépasser les stéréotypes dont sont victimes les étudiants étrangers. Ces formations et séances de sensibilisation doivent inclure des discussions sur l'importance de la diversité et de l'équité ainsi que des avantages qu'elle apporte à une organisation.

En septième position, la mise en place de programmes de mentorat spécifiques pour les étudiants d'origine étrangère peut avoir un impact significatif. Ces programmes doivent par exemple mettre en contact des étudiants étrangers avec des mentors expérimentés, qu'ils soient d'anciens étudiants étrangers ou non, des professionnels ou des membres du corps professoral. Les réseaux professionnels

spécifiques pour les étudiants étrangers peuvent également être développés pour faciliter les échanges, le partage d'opportunités et le soutien mutuel.

En huitième et ultime recommandation, nous proposons de promouvoir des stages rémunérés et aides financières bien que la rémunération ne soit pas en vigueur dans le contexte belge. Les stages avec des aides financières devraient être disponibles pour aider les étudiants à couvrir des frais liés aux déplacements et autres coûts associés.

### **7.3.2. Aux étudiants d'origine étrangère**

Il s'agira pour les étudiants d'origine étrangère de savoir se vendre et de s'activer fortement.

Tout d'abord, il est important que les étudiants étrangers mettent à jour régulièrement leurs connaissances et compétences acquises dans leur pays d'origine ainsi que celles acquises en Belgique par l'intermédiaire des jobs étudiants par exemple afin de répondre aux exigences du marché de l'emploi belge.

De plus, développer et mobiliser leur capital social ou leurs réseaux de connaissances en utilisant des stratégies appropriées. Il s'agira pour eux de participer par exemple à des événements professionnels, de se connecter avec d'anciens étudiants et des professionnels de leur domaine, et de s'engager sur des plateformes de réseautage professionnel.

En outre, ils doivent se renseigner régulièrement sur les dispositifs existants pour l'insertion des étudiants étrangers. Cela peut inclure des programmes de mentorat comme nous l'avons mentionné plus haut, des ateliers de formation et des services d'aide à la recherche de stage spécifiques pour les étudiants étrangers.

En conclusion, améliorer l'accès aux stages pour les étudiants d'origine étrangère nécessite une approche holistique qui combine des politiques anti-discrimination robustes, des pratiques de recrutement inclusives, une sensibilisation aux biais inconscients et un soutien accru des institutions universitaires. En mettant en place des programmes de mentorat, en favorisant des avantages financiers pour ainsi ouvrir la voie à plus d'équité et d'inclusion dans l'accès aux opportunités de stage.

## **7.4. Les limites**

Il est important de reconnaître les limites de notre recherche pour bien situer nos conclusions et les applications possibles des résultats.

Tout d'abord, la modeste taille de notre échantillon quantitatif constitue une première limite significative. Avec 104 participants et 8 entretiens, la portée de nos conclusions est restreinte, et il est possible que des variations importantes au sein de la population étudiée n'aient pas été capturées. De plus, l'utilisation de méthodes d'échantillonnage non aléatoires, telles que l'échantillonnage par commodité et par jugement, introduit un biais de sélection potentiel. Nos participants à l'étude se sont autosélectionnés ou ont été sélectionnés sur la base de leur disponibilité et de leur volonté de participer. Ce qui a entraîné une surreprésentation de certains groupes et une sous-représentation des autres. Par conséquent, la généralisation de nos résultats à l'ensemble de la population des étudiants d'origine étrangère doit être faite avec prudence.

Ensuite, nos analyses quantitatives fournissent principalement des informations associatives plutôt que causales. Bien que nous ayons identifié des associations significatives entre certains facteurs (tels que la couleur de peau, le port du voile et le patronyme) et le sentiment de discrimination, ces résultats ne permettent pas d'établir des relations de cause à effet. Cela signifie que bien que nous puissions observer une corrélation entre ces variables, nous ne pouvons pas conclure avec certitude que ces facteurs causent directement les discriminations. Des études futures utilisant des méthodes longitudinales ou expérimentales seraient nécessaires pour explorer ces relations causales de manière approfondie.

L'absence de données ethnographiques précises constitue une autre limite importante de cette étude. Les données ethnographiques, qui incluent des observations détaillées et des récits de première main sur les comportements et les expériences des étudiants, auraient pu fournir des insights plus riches et plus nuancés sur les dynamiques de discrimination et les stratégies d'adaptation des étudiants d'origine étrangère. Ces données manquantes limitent notre compréhension des processus complexes par lesquels les discriminations se manifestent et affectent les étudiants d'origine étrangère.

Enfin, le contexte spécifique de l'Université de Liège, de la Belgique et des étudiants d'origine étrangère interrogés peut ne pas refléter pleinement la diversité des expériences des étudiants d'origine étrangère dans d'autres contextes académiques. Chaque université a ses propres politiques, cultures institutionnelles et environnements sociaux, qui peuvent influencer les expériences des étudiants de manière significative. Par exemple, les résultats obtenus à l'Université de Liège peuvent être influencés par les spécificités régionales, les politiques locales de l'université voire de la Belgique en général, et les caractéristiques démographiques particulières de la population étudiante. Les conclusions de cette étude pourraient donc ne pas être directement applicables à d'autres institutions académiques avec des contextes différents, tant au niveau national et international.

En somme, bien que notre étude offre des insights précieux sur les discriminations et les difficultés rencontrées par les étudiants d'origine étrangère dans la recherche de stage, il est important

de considérer ses limites méthodologiques et contextuelles. Les résultats doivent être interprétés avec prudence et des recherches supplémentaires avec des échantillons plus larges, des méthodes d'échantillonnage aléatoires et des approches méthodologiques diversifiées sont nécessaires pour approfondir notre compréhension de ces enjeux et pour développer des interventions plus efficaces et généralisables.

Pour conclure, cette étude met en lumière les défis significatifs auxquels sont confrontés les étudiants d'origine étrangère dans leur recherche de stage et propose des recommandations pour améliorer les pratiques afin de promouvoir l'inclusion et l'égalité des chances dans le contexte académique et professionnel. Les établissements d'enseignement supérieur et les employeurs doivent travailler ensemble pour créer un environnement plus équitable et inclusif où tous les étudiants, indépendamment de leur origine, ont une chance égale de réussir.

## Conclusion et pistes d'action

Cette étude a mis en évidence les nombreux obstacles rencontrés par les étudiants d'origine étrangère dans leur quête de stages, révélant l'ampleur des discriminations et des inégalités structurelles qui subsistent dans le milieu académique et professionnel. Les discriminations basées sur la couleur de la peau, le port du voile et le patronyme sont particulièrement marquées, impactant négativement les opportunités et le bien-être de ces étudiants.

Nos hypothèses de départ, largement confirmées, soulignent l'importance des préjugés et des stéréotypes dans le processus de sélection et d'intégration professionnelle. Les difficultés financières et le manque de soutien institutionnel ajoutent des couches supplémentaires de complexité à cette problématique.

Pour améliorer l'accès aux stages, il est important d'adopter des politiques anti-discrimination robustes, de promouvoir des pratiques de recrutement inclusives et de sensibiliser aux biais inconscients. Les universités doivent renforcer leurs services de soutien, créer des programmes de mentorat et offrir des aides financières pour réduire les obstacles économiques.

Les implications théoriques de notre étude enrichissent la compréhension des dynamiques de pouvoir et des inégalités dans le champ académique, soulignant l'importance de considérer les capitaux dans l'analyse des discriminations. Les implications pratiques appellent à des actions concrètes pour améliorer l'inclusion et l'égalité des chances.

Les limites de cette étude, notamment la taille modeste de l'échantillon et l'absence de données ethnographiques précises, suggèrent que des recherches futures sont nécessaires. À cet effet, nous proposons des pistes d'action à envisager. En effet, des recherches futures pourraient explorer plusieurs axes importants pour mieux comprendre et améliorer la situation des étudiants d'origine étrangère dans la recherche de stage.

Premièrement, l'impact des compétences interculturelles sur la réussite des étudiants d'origine étrangère dans cette démarche mérite une attention particulière. Les compétences interculturelles, qui incluent la capacité à comprendre et à naviguer entre différentes cultures, pourraient jouer un rôle clé dans l'aptitude des étudiants à surmonter les défis et à s'intégrer efficacement dans des environnements professionnels diversifiés. Ces compétences peuvent non seulement améliorer les interactions sociales et professionnelles, mais aussi renforcer la perception positive des employeurs à l'égard des candidats d'origine étrangère.



Deuxièmement, les stratégies individuelles d'adaptation et de résilience face aux discriminations et aux obstacles structurels représentent un autre domaine prometteur. Comprendre comment les étudiants d'origine étrangère développent des mécanismes de résilience, tels que la mobilisation de réseaux de soutien, l'acquisition de compétences supplémentaires ou l'adaptation de leurs stratégies de recherche de stage, peut fournir des insights précieux pour concevoir des interventions ciblées. Ces stratégies peuvent inclure des formations spécifiques, des ateliers de développement personnel et des programmes de mentorat qui encouragent les étudiants à renforcer leur résilience face aux défis rencontrés.

Une approche longitudinale pourrait également être envisagée pour suivre l'évolution des expériences des étudiants d'origine étrangère depuis la recherche de stage jusqu'à leur intégration professionnelle. Cette méthode permettrait de recueillir des données sur une période prolongée, offrant ainsi une perspective plus complète et dynamique des défis et des réussites des étudiants d'origine étrangère. En suivant par exemple un même groupe d'étudiants sur plusieurs années, il serait possible d'observer comment leurs stratégies et compétences évoluent, comment ils surmontent les obstacles, et quels facteurs contribuent à leur succès ou à leurs difficultés.

En outre, une approche longitudinale pourrait révéler des tendances et des modèles dans les trajectoires professionnelles des étudiants d'origine étrangère, en mettant en lumière les moments clés de la transition et les interventions qui s'avèrent les plus efficaces. Cela pourrait également aider à identifier les périodes où les étudiants d'origine étrangère sont les plus vulnérables et où un soutien accru est nécessaire. Les résultats de telles recherches pourraient informer les politiques éducatives et professionnelles, en encourageant la mise en place de programmes de soutien continu et personnalisé pour les étudiants d'origine étrangère.

Enfin, les recherches futures devraient adopter une approche multidimensionnelle et à long terme pour mieux comprendre et répondre aux besoins des étudiants d'origine étrangère. En explorant l'impact des compétences interculturelles, en examinant les stratégies d'adaptation et de résilience, en analysant les pratiques de recrutement des employeurs et en suivant les trajectoires professionnelles sur une période prolongée, il serait possible de développer des interventions plus efficaces et inclusives pour soutenir les étudiants étrangers dans leur recherche de stage.

## Bibliographie

### Articles :

- Beaubatie, E. (2022). Apprendre à faire genre. Discriminations et stratégies d'usagers·ères trans dans les services publics. *Gouvernement et action publique*, 11(1), 109-130. <https://doi.org/10.3917/gap.221.0109>
- Berthaud, J. (2019). L'intégration sociale étudiante. Un processus au cœur des parcours universitaires ? *Agora débats/jeunesses*, 81(1), 7-26.
- Caire, G. (1982). Précarisation des emplois et régulation du marché du travail. *Sociologie du travail*, 2(82).
- Crozet, P., & Morgand, A. (2021). La thématique de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur facteur d'évolution du management universitaire ? Les paradoxes d'une injonction. *Gestion et management public*, 9(3), 29-46. <https://www.cairn.info/revue-gestion-et-management-public-2021-3-page-29.htm>
- Curiale, J. L. (2009). Le nouveau plafond de verre de l'Amérique : les stages non rémunérés, la loi sur les normes de travail équitables et le besoin urgent de changement. *Hastings LJ*, 61, 1531-1560. <https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/hastlj61&div=52>
- Champagne, P. (2013). Séminaires sur le concept de champ 1972-1975. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 200(5), 4-37. <https://doi.org/10.3917/arss.200.0004>
- Cornet, A., & El Abboubi, M. (2012). Gérer la diversité dans le secteur public : pratiques et conditions de succès. *Gestion*, 37(4), 57-66. [https://www.cairn.info/revue-gestion-2012\\_4\\_page-57.htm](https://www.cairn.info/revue-gestion-2012_4_page-57.htm)
- Dagot, C., & Rey, C. (2017). L'inégal accès aux stages des jeunes en baccalauréat professionnel. *Agora débats/jeunesses*, 2(2017), 7-21. [https://www.cairn.info/revue-agora-debats\\_jeunesses\\_2017-2-page-7.htm](https://www.cairn.info/revue-agora-debats_jeunesses_2017-2-page-7.htm)
- Domingo, P. (2002). Logiques d'usage des stages sous statut scolaire. *Formation Emploi*, 79(1), 67-81. <https://doi.org/10.3406/forem.2002.2492>
- Eckert, H. (2011). Discrimination et reproduction sociale ou l'emploi qui reste... *Agora débats/jeunesses*, 57(1), 107-120. <https://doi.org/10.3917/agora.057.0107>
- Fringant, M. (2023). Pierre BOURDIEU Microcosmes. Théorie des champs. *Revue européenne des sciences sociales*, 61(1), 266-270. <https://doi.org/10.4000/ress.8849>
- Farvaque, N. (2009). Discriminations dans l'accès au stage : Du ressenti des élèves à l'intervention des enseignants. *Formation Emploi*, 21-36. <https://journals.openedition.org/formationemploi//1803>
- Forsé, M., & Langlois, S. (2014). *L'Année sociologique*, 64(2), 261-271. <https://www.cairn.info/revue-l-annee-sociologique-2014-2-page-261.htm>
- Gilbert, D., & Salès-Wuillemain, É. (2005). La discrimination « privative » dans l'activité explicative. *Bulletin de psychologie*, 477(3), 307-320.
- Glaymann, D. (2014). Le stage dans l'enseignement supérieur : un dispositif riche de promesses difficiles à tenir. *Phronesis*, 3(1-2), 58-69. <https://doi.org/10.7202/1024589ar>

- Guillot-Soulez, C., & Landrieux-Kartochian, S. (2008). Stages et effets de réseaux. *Revue de gestion des ressources humaines*, 2(2008), 30-48. <https://www.cairn.info/revue-de-gestion-des-ressources-humaines-2008-2-page-30.htm>
- Jackson, D. (2017). Exploring the challenges experienced by international students during work integrated learning in Australia. *Asia Pacific Journal of Education*, 37(3), 344-359. <https://doi.org/10.1080/02188791.2017.1298515>
- Lazrak, O. (2019). Des « voilées » à Sciences Po. Maniements du stigmate et insertion professionnelle. *Sociologies pratiques*, 39(2), 17-29.
- Lebaron, F., & Le Roux, B. (2013). Géométrie du champ. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 200(5), 106-109. <https://doi.org/10.3917/arss.200.0106>
- Murray, D., Blackmore, J., Gribble, C., & Hall, R. (2012). Stages et possibilités de placement pour les étudiants internationaux à Victoria. Melbourne 1-51. [https://unigrad.weebly.com/uploads/1/2/6/6/126632088/internships\\_and\\_work\\_placement\\_opportuni.pdf](https://unigrad.weebly.com/uploads/1/2/6/6/126632088/internships_and_work_placement_opportuni.pdf)
- Nakhili, N., & Granon, A. (2014). Les pratiques culturelles des étudiants : quels développements, quelles fragilités, quelles représentations ? *L'Observatoire*, 5(3), 19-23. <https://doi.org/10.3917/lobs.hs5.0019>
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A. I., Dias, G. P., Brito, E., & Seabra, D. (2018). La question à un million de dollars : les stages peuvent-ils stimuler l'emploi ? *Études dans l'enseignement supérieur*, 43(1), 2-21.
- Rees, A. (1966). Labor economics: effects of more knowledge. Information networks in labor markets. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 56(2), 559-566.
- Shade, L. R., & Jacobson, J. (2015). Faim d'emploi : le genre, les stages non rémunérés et les industries créatives. *La Revue sociologique*, 63, 188-205. <https://doi.org/10.1111/1467954X.12249>
- Hora, M. T., Wolfgram, M., & Lee, C. (2021). Closing the Doors of Opportunity : A Field Theoretic Analysis of the Prevalence and Nature of Obstacles to College Internships. *Teachers College record*, 123(12), 180-210. <https://doi.org/10.1177/01614681211070875>
- Tissot, S. (2006). Logement social : Une discrimination en douceur. *Plein droit*, 68(1), 25-28. <https://doi.org/10.3917/pld.068.0025>
- Tran, L. T., & Soejatminah, S. (2017). Integration of work experience and learning for international students : From harmony to inequality. *Journal of Studies in International Education*, 21(3), 261-277. <https://doi.org/10.1177/1028315316687012>

### **Chapitres ou section de livres :**

- Bédoué, C., & Mora, V. (2017). De la professionnalité des étudiants à leur employabilité n'y a-t-il qu'un pas ? *Formation Emploi*, 138, 59-77.
- Bene, J., & Vourc'h, R. (2023). Les stages dans l'enseignement supérieur : un espace ségrégué. *Enseignement supérieur : nouveaux parcours, nouveaux publics* : Groupe de travail sur l'enseignement supérieur (GTES), dans P. Lemistre et al. (Eds.), Céreq, pp. 72-79. <http://books.openedition.org/cereq/3113>

- Bourdieu, P. (1986). Les formes du Capital. Dans J. Richardson (dir.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). Greenwood.  
<https://www.socialcapitalgateway.org/sites/socialcapitalgateway.org/files/data/paper/216/10/18/rbasicsbourdieu1986-theformsofcapital.pdf>
- Bourdieu, P., & Passeron, J.-C. (1970). *La reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Les Éditions de Minuit.
- Brinbaum, Y., Safi, M., & Simon, P. (2015). Les Discriminations en France : entre perception et expérience. Dans C. Beauchemin, C. Hamel, & P. Simon (Eds.), *Trajectoires et Origines. Enquête sur la diversité des populations* (pp. 2-34). INED.  
[https://www.ined.fr/fichier/s\\_rubrique/19574/183.fr.pdf](https://www.ined.fr/fichier/s_rubrique/19574/183.fr.pdf)
- Cohen-Emerique, M. (2016). Le choc culturel : révélateur des difficultés des travailleurs sociaux intervenant en milieu de migrants et réfugiés. Dans *Les Politiques Sociales* (No. 3-4, pp. 76-87). [https://www.cairn.info/revue-les-politiques-sociales-2016-2-page\\_76.htm](https://www.cairn.info/revue-les-politiques-sociales-2016-2-page_76.htm)
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Approaches* (3rd ed.). Sage Publications.
- Dubet, F., Cousin, O., Macé, E., & Rui, S. (2013). *Pourquoi moi ? L'expérience des discriminations*. Seuil.
- Gatugu, J. (2007). La discrimination des Africains qualifiés sur le marché de l'emploi. *IRFAM*.  
<https://www.irfam.org/wp-content/uploads/etudes/etude2017.pdf>
- Lacroix, T. (2016). Migrant migration : De quoi parle-t-on ? Dans *Migrants* (pp. 19-35). Armand Colin. <https://www.cairn.info/migrants--9782200615437-p-19.htm>
- Manço, A. (2015). *Pratiques pour une école inclusive : agir ensemble*. L'Harmattan.
- Robert, A. (2023). Introduction générale - Les expériences professionnalisantes en cours d'études dans l'enseignement supérieur. Dans *Les expériences étudiantes professionnalisantes : diversité et effets sur les parcours : Groupe de travail sur l'enseignement supérieur (GTES)* (pp. 5-8). Céreq. <http://books.openedition.org/cereq/3518>

### **Actes de colloques :**

- Escourrou, N. (2009, juin). Les inégalités interinstitutionnelles d'offres de stages : étude comparative entre écoles de commerce et d'ingénieurs et universités [communication]. 2e colloque international du RESUP, Les inégalités dans l'enseignement supérieur et la recherche, Université de Lausanne.
- Gonthier-Besacier, N., & Lacaze, D. (2006). Le travail au cœur du choix des jeunes : une étude qualitative des facteurs d'orientation vers les professions comptables. *17e Congrès de l'AGRH*.
- Greneche, G. (2011). Résultats de l'enquête Insertion des jeunes diplômés 2011. *Conférence des grandes écoles*.

## **Littérature grise :**

- Archer, W., & Davison, J. (2008). Graduate Employability: What do Employers Think and Want? London: Council for Industry and Higher Education (CIHE), pp. 11-20. <http://hdl.voced.edu.au/10707/97377>
- Foulkes, I. (2015, 12 août). Comment un stagiaire de l'ONU a été forcé de vivre dans une tente à Genève. *Nouvelles de la BBC*. <https://www.bbc.com/news/world-europe-33893384>
- Liaisons sociales (1996). Les jeunes en entreprise. *Quotidien*, numéro spécial, décembre.
- Maïnich, S. (2015). Les expériences sociales et universitaires d'étudiants internationaux au Québec : le cas de l'Université de Montréal. Thèse présentée à la Faculté des sciences de l'éducation, Université de Montréal.
- Tristan, C. (2015). Bourdieu on Social Capital – Theory of Capital. *Institute for Social Capital*. <https://www.socialcapitalresearch.com/bourdieu-on-social-capital-theory-of-capital/> - Consulté le 05 janvier 2024.
- Trudel, M., Simard, A., & Vonarx, N. (2007). La RQ est-elle nécessairement exploratoire ? Dans J.-M. Miron & J.-F. Dragon (Eds.), *La recherche qualitative assistée par ordinateur pour les budgets minceurs est-ce possible ? Recherches qualitatives*, 27(2), 152. <https://doi.org/10.7202/1086790ar>
- Robert, G. *Questions de sociologie de Pierre Bourdieu*. Dygest. <https://www.dygest.co/pierrebourdieu/questions-de-sociologie/>

## **Sites internet :**

- Larousse. [https://www.larousse.fr/encyclopedie/personnage/Pierre\\_Bourdieu/109786](https://www.larousse.fr/encyclopedie/personnage/Pierre_Bourdieu/109786) - Consulté le 2 janvier 2024.
- Loi anti-discrimination et les critères protégés. [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/loi\\_a1.pl?language=fr&la=F&cn=200812128&table\\_name=loi&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/loi_a1.pl?language=fr&la=F&cn=200812128&table_name=loi&caller=list&F&fromtab=loi&tri=dd+AS+RANK&rech=1&numero=1)  
Consulté le 19 novembre à 01h08
- Les modifications sur la loi anti-discrimination. <https://kpmg.com/be/fr/home/insights/2023/08/sme-modification-de-la-legislation-federale-anti-discrimination.html> - Consulté le 19 novembre 2023 à 02h25.
- <https://refugeesmigrants.un.org/fr/définitions> - Consulté le 05 janvier 2024.
- <https://www.sociologygroup.com/bourdieu-theory-cultural-capital/> - Consulté le 05 janvier 2024.
- <https://refugeesmigrants.un.org/fr/définitions> - Consulté le 05 janvier 2024.
- <https://statbel.fgov.be/fr/nouvelles/nouvelle-statistique-sur-la-diversite-selon-lorigine-belgique>  
Consulté le 07 janvier 2024.
- <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population/origine#news> - Consulté le 07 janvier 2024.

[https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-07/ddd-eclairages-acadiscr\\_20221018.pdf](https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-07/ddd-eclairages-acadiscr_20221018.pdf)  
Consulté le 04 juin 2024.

[https://numeduca.uqam.ca/definitions-biais-inconscients-et-comportements\\_inclusifs/#:~:text=Les%20biais%20inconscients%20font%20référence%20aux%20attitudes%20ou,manière%20inconsciente%2C%20involontaire%20ou%20sans%20un%20contrôle%20intentionnel.](https://numeduca.uqam.ca/definitions-biais-inconscients-et-comportements_inclusifs/#:~:text=Les%20biais%20inconscients%20font%20référence%20aux%20attitudes%20ou,manière%20inconsciente%2C%20involontaire%20ou%20sans%20un%20contrôle%20intentionnel.) – Consulté le 10 Juin 2024

[https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties\\_docs/Monitoring\\_socioéconomique\\_2022.pdf](https://www.unia.be/files/Documenten/Publicaties_docs/Monitoring_socioéconomique_2022.pdf)  
Consulté le 23 Juillet 2024

## Annexes

### Annexe 1 : Analyse de contingence de Discrimination par Réseau

H3 : Les étudiants d'origine étrangère rencontrent des difficultés à trouver un stage par manque de réseau

#### Test

Nombre d'observations	Degrés de liberté	- Log-vraisemblance	R carré (U)
62	1	2,881 152 3	0,069 6

Test	Khi deux	Prob. > khi deux
Rapport de vraisemblance	5,762	0,016 4*
Pearson	5,721	0,016 8*

Test exact de Fisher	Prob.	Hypothèse alternative
Gauche	0,996 2	La prob.(Discrimination=Oui) est supérieure pour Réseau=Non que Oui
Droite	0,016 5*	La prob.(Discrimination=Oui) est supérieure pour Réseau=Oui que Non
Bilatéral	0,020 5*	La prob.(Discrimination=Oui) est différente dans Réseau

La valeur de Khi deux pour le rapport de vraisemblance de 5,762 avec une P-valeur < 0,05, et les tests de Fisher montrent une association significative entre le fait d'avoir un réseau et le ressenti de discrimination dans la recherche de stage, le tableau de contingence nous montre que les étudiants ayant un réseau ont une proportion de ressenti de discrimination plus élevée que les étudiants sans réseau. Cependant, notre hypothèse stipule que les étudiants d'origine étrangère rencontrent des difficultés par manque de réseau. Or, nos résultats nous montrent que ce sont plutôt les étudiants d'origine étrangère avec un réseau qui perçoivent plus la discrimination. Ce qui est contraire à notre hypothèse de départ. Notre hypothèse est donc rejetée. Notre hypothèse aurait été confirmée s'il y'avait moins de discrimination perçue chez les étudiants sans réseau (en admettant que le moins de perception à la discrimination renvoie à une difficulté moins ressentie), cela peut indiquer qu'un manque de réseau est lié à moins de discrimination perçue. Toutefois, cela ne confirme pas explicitement que c'est le manque de réseau qui cause les difficultés dans la recherche de stage.

# Annexe 2 : Questionnaire

## QUESTIONNAIRE SUR L'EXPERIENCE DE RECHERCHE DE STAGE DES ETUDIANTS D'ORIGINE ETRANGERE EN BELGIQUE

Ce questionnaire est conçu dans l'optique de collecter des informations sur vos expériences de recherche de stage en Belgique. Vos réponses contribueront considérablement à notre recherche et sont précieuses pour mieux comprendre cette problématique. Nous vous garantissons que les informations fournies resteront strictement confidentielles conformément au RGPD.

**A. Objectifs :**

- Reléver les défis rencontrés par les étudiants d'origine étrangère dans leur recherche de stage.
- Identifier la nature des discriminations et les origines les plus représentatives de ces discriminations dans leur expérience de recherche de stage.
- Identifier les inégalités et les potentiels postes pouvant réduire ces inégalités.

**B. Cadre de recherche :**

Ce questionnaire s'inscrit dans le cadre d'un mémoire de master 2 en Gestion des Ressources Humaines de l'Université de Liège (Belgique) année académique 2023-2024. La recherche est menée auprès des étudiants actuels de Master 2 et anciens diplômés (alumni) depuis 2019.

à noter : Les étudiants d'origines étrangères sont les étudiants non belges ou belges de nationalité. L'origine de l'étudiant est déterminé par le fait que l'un ou les deux parents sont de nationalités étrangères ou étaient de nationalités étrangères lors de leur premier enregistrement sur le territoire belge.

**C. Consignes :**

- Les réponses seront traitées de manière confidentielle et anonyme.
- Les résultats ne serviront qu'à des fins strictement académiques.
- Aucune réponse n'est qualifiée de correcte ou incorrecte, nous voulons juste recueillir des informations sur vos expériences et opinions sur le sujet abordé.
- Afin d'assurer la pertinence des résultats, il est indispensable de répondre à toutes les questions.

Nous tenons à souligner que votre participation revêt une grande importance pour nous et nous vous remercions d'avance notre gratitude pour le temps consacré à remplir ce questionnaire.

\* Belgique une question obligatoire.

1. Une seule réponse possible.

Option 1

**Section 1: Public cible et difficultés liées à la recherche de stage**

**I. Public cible**

2. 1- Êtes-vous ? \*

Une seule réponse possible.

Ancien(ne) étudiant(e)

Nouveau/elle étudiant(e)

3. 2- Quel est votre domaine d'étude(filière) / Profession ? \*

Une seule réponse possible.

En Gestion des Ressources Humaines

En Science de Gestion

En Science Economique

Autre

4. 3- Quel est votre niveau d'étude actuelle pour les étudiants/statut actuel pour anciens \* étudiants ?

Une seule réponse possible.

Master 1

Master 2

Doctorat

Autre : \_\_\_\_\_

4. Combien de stage avez-vous déjà cherché au cours de votre parcours académique en Belgique :

5. 5- En lien avec votre filière : \*

Une seule réponse possible.

1-10

10-20

Plus de 20

Pas du tout

6. 6- Pas en lien avec votre filière \*

Plusieurs réponses possibles.

1-10

10-20

Plus de 20

Pas du tout

7. 7- Avez-vous déjà obtenu un stage en Belgique ? \*

Une seule réponse possible.

Oui

Non

8. 8- Si oui, était-il en lien avec votre domaine de formation ?

Une seule réponse possible.

Oui

Non

9. 9- Précisez le département dans lequel vous avez effectué votre stage et la durée :

Une seule réponse possible.

Département Administratif et financier

Département commercial

Département RH

Autre

**II. Difficultés rencontrés dans la recherche de stage**

a) Contraintes financières et opportunités de stage :

10. 10- Cherchez-vous des stages avec des avantages pécuniaires ? \*

Une seule réponse possible.

Oui

Non

11. 11- Cherchez-vous des stages en fonction de votre situation géographique ? \*

Une seule réponse possible.

Oui

Non

12. 12- Avez-vous eu à dépenser de l'argent dans le cadre de vos recherches de stage ? \*

Une seule réponse possible.

Oui

Non

13. 13- Si oui, précisez pour quelles dépenses : \*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

14. 14- Avez-vous déjà abandonné ou hésité à postuler à une opportunité de stage en raison de \* contraintes financières

Une seule réponse possible.

Oui

Non

15. 15- Avez-vous une aide ou un soutien financier ? \*

Une seule réponse possible.

Oui

Non

16. 16- Si oui, de qui : \*

Une seule réponse possible.

D'une connaissance

D'une institution( exemple : ASBL, ou autre)

De votre institution d'enseignement

Pas du tout

b) Contraintes socio-culturelles et opportunités de stage

17. 17- Parlez-vous : \*

Une seule réponse possible par ligne.

	Très bien	Bien	Moins bien	Pas du tout
<b>Français</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Anglais</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Néerlandais :</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Allemand</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



18. Que connaissez-vous la culture de travail belge en générale ? \*

Une seule réponse possible par ligne.

	Oui	Non
Le code de conduite professionnelle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'éthique en milieu de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
L'étiquette des affaires sur le lieu de travail	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La législation en vigueur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. Selon vous, les employeurs en Belgique mettent plus l'accent sur : \*

Une seule réponse possible.

Compétences techniques (hard skills)  
 Compétences non techniques (soft skills)  
 Les expériences  
 Autre : \_\_\_\_\_

20. Direz vous de vous que vous êtes plutôt : \*

Une seule réponse possible.

Extravertie  
 Introvertie  
 Éloquent  
 Timide

21. Faites vous partie d'une association ou communauté ? \*

Une seule réponse possible.

Oui  
 Non

22. Combien d'année d'expérience professionnelle pas forcément en lien avec vos études avez-vous ?

22. En Belgique \*

\_\_\_\_\_

23. Hors Belgique \*

\_\_\_\_\_

c) Discrimination et opportunités de stage

24. Pendant votre recherche de stage, avez-vous soupçonné ou ressenti des discriminations ? \*

Une seule réponse possible.

Oui  
 Non

25. 24- Pensez-vous que cela était lié à votre

Une seule réponse possible par ligne.

	Oui	Non
Origine	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Couleur de peau	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Accent	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sexe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Handicap ou état de santé	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Religion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apparence physique (poils, taille etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Au port du voile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Autres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. 25- Votre nationalité (autre que Belge) ; précisez

\_\_\_\_\_

27. 26- Votre CV est-il rédigé ? \*

Une seule réponse possible par ligne.

	Oui	Non
en français	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
en anglais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. 27- Autres langues (précisez ci-dessous)

\_\_\_\_\_

29. 28- Avez-vous mis une photo de vous sur votre CV ? \*

Une seule réponse possible.

Oui  
 Non

30. 29- Avez-vous été confrontés à des exigences linguistiques ? \*

Une seule réponse possible.

Oui  
 Non

31. 30- Si oui, les quelles : \*

Plusieurs réponses possibles.

	Français	Anglais	Allemand	Néerlandais
Ligne 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. 31- Pouvez-vous nous décrire brièvement une situation dans laquelle vous pensez avoir été victime de discrimination pendant votre recherche de stage (veuillez le noter dans cet encadré) :

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Section 2 : Méthodes, stratégies de recherche de stage et suggestions

I. Méthodes et stratégies Sans titre

33. 32- Quelles méthodes de recherche de stage avez-vous employé ? \*

Plusieurs réponses possibles.

Recours au réseau personnel  
 Réaction aux offres d'emploi  
 Recours au réseau étudiant (publication dans les groupes étudiants)  
 Recours à l'université

34. 33- Nombre de demandes soumises : \*

Une seule réponse possible.

1-10  
 10-20  
 20-30  
 Plus de 40

35. 34- Avez-vous reçu des refus ? si oui \*

Une seule réponse possible.

1-10  
 10-20  
 20-30  
 Plus de 30  
 Autre : \_\_\_\_\_

36. 35- Avez-vous passé des entretiens ? \*

Une seule réponse possible.

Oui  
 Non

37. 36- Si oui combien d'entretiens ?

Une seule réponse possible.

1-5  
 5-10  
 Plus de 10  
 Aucun

37. Avez-vous été retenu au sorte de ces entretiens? Si oui pour combien de stage, avez-vous eu des accords de stage ?

Une seule réponse possible.

- 1-2  
 2-4;  
 Plus de 4  
 Aucun

38. Avez-vous pris des mesures spécifiques pour atténuer les difficultés rencontrées dans votre recherche de stage en raison de votre origine étrangère

Une seule réponse possible.

- Oui  
 Non

39. Si oui, lequel ou lesquelles

Plusieurs réponses possibles.

- Retrait de la photo du CV  
 Retrait du volet sur la photo du CV  
 Ajout de compétences/expériences en lien avec l'offre  
 Aucune

40. Avez-vous participé à des ateliers, des formations ou des initiatives visant à sensibiliser à la discrimination ou diversité en contexte de recherche de stage ?

Une seule réponse possible.

- Oui  
 Non

41. Savez-vous qu'il en existe autour de vous ? \*

Une seule réponse possible.

- Oui  
 Non

42. En gros que diriez-vous de votre expérience recherche de stages était - il facile ou difficile à obtenir ? \*

Une seule réponse possible.

- Très facile  
 Facile  
 Difficile  
 Très difficile

## II. Suggestion d'amélioration :

Au sortie de ces expériences :

43. Selon vous, quelles mesures permettraient de réduire les difficultés dans la recherche de stage des étudiants d'origine étrangère (veuillez noter ci-dessous)

---

---

---

---

44. Avez-vous d'autres suggestions ou commentaires à ajouter à ce sujet ?

---

---

---

---

## Section 3 : Informations personnelles :

45. Nom (Facultatif) :

---

46. Prénom :

---

47. Age : \*

Une seule réponse possible.

- 18-22  
 23-27  
 28-32  
 33-37

48. Sexe : \*

Une seule réponse possible.

- Femme  
 Homme  
 Autre : \_\_\_\_\_

49. Origine : \*

Une seule réponse possible.

- Maghrébine  
 Subsaharienne  
 Européenne  
 Autre : \_\_\_\_\_

50. Quelle est la nationalité de votre père à sa naissance ? \*

Une seule réponse possible.

- Congolaise  
 Marocaine  
 Turque  
 Camerounaise  
 Autre : \_\_\_\_\_

51. Quelle est la nationalité de votre mère à sa naissance ? \*

Une seule réponse possible.

- Congolaise  
 Marocaine  
 Turque  
 Camerounaise  
 Autre : \_\_\_\_\_

52. Quelle est ou était (pour les anciens étudiants) votre nationalité pendant cette période de recherche de stage ?

Une seule réponse possible.

- Congolaise  
 Marocaine  
 Turque  
 Camerounaise  
 Autre : \_\_\_\_\_

53. Depuis combien de temps êtes-vous en Belgique : \*

Une seule réponse possible.

- 1 an  
 2 ans  
 3 ans  
 Plus de 3 ans

54. Langue : \*

Plusieurs réponses possibles.

Français Anglais Allemand Néerlandais

Ligne 1

55. Nous affinerons ce questionnaire avec un court entretien avec quelques étudiants volontaires. Si vous souhaitez y participer, merci de laisser votre adresse mail ci-dessous.

---

Merci d'avoir pris le temps de répondre à ce questionnaire. Ces réponses contribueront fortement à notre recherche et permettront une meilleure compréhension de cette problématique dans l'optique de promouvoir l'égalité des chances pour les étudiants en Belgique. Nous tenons à rappeler que nous garantissons l'anonymat et que ce formulaire a été conçu tout en respectant les règles sur la protection des données (RGPD) Sans titre

Ce contenu n'est ni rédigé, ni contrôlé par Google.

Google Forms

### Annexe 3 : Guide d'entretien

THEMES	SOUS THEMES / QUESTIONS
Rappel du RGPD et explication de l'objet de recherche	/
Profil de l'interviewé	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profil ( âge, origine, nationalité, religion)</li> <li>- Parcours académique</li> <li>- Niveau d'étude actuel / Occupation actuelle</li> <li>- Filière</li> </ul>
Expérience de recherche de stage et difficultés rencontrées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Techniques de recherches de stage et moyens mobilisés</li> <li>- Difficultés (moyens de transport, défis linguistiques rencontrés, ...)</li> <li>- Discriminations ressenties</li> </ul>
Stratégies adoptées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adaptation du CV</li> <li>- Autres</li> </ul>
Recommandations	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Propositions pour améliorer l'expérience de recherche de stage</li> </ul>
Autres	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rebondir sur une question</li> <li>- Quelque chose à ajouter</li> </ul>
Remerciement	