

Rapport sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et les carrières connexes

Janvier 2014



Forum des ministres du marché du travail (FMMT)

Le FMMT est un forum intergouvernemental établi pour renforcer la coopération et la réflexion stratégique sur les priorités du marché du travail des provinces, des territoires et du Canada. Le FMMT est composé des ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux, des sous-ministres et des fonctionnaires responsables du marché du travail. Le FMMT s'est vu confier la tâche d'élaborer un cadre pancanadien fondé sur des principes et apte à améliorer les systèmes d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger partout au pays. Le 30 novembre 2009, les gouvernements ont donné suite à cet effort en rendant public le *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger* (le « Cadre »).

Le Groupe de travail sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (GTRQPE) a été formé sous l'égide du FMMT, dans le but d'orienter et de faciliter la mise en œuvre du Cadre. Le présent rapport a été commandé par l'équipe de travail sur les thématiques et les pratiques exemplaires du GTRQPE.

© Forum des ministres du marché du travail, 2014

PDF

ISSN : 1925-8216 (en ligne)

ISBN : 978-0-7785-9546-5

Le présent rapport a été préparé par :



www.consultLIM.com

163 McClintock Way
Kanata (Ontario) K2L 2A5
Tél. et fax : 613-559-4318
clim@consultlim.com

Avertissement : *Les recommandations formulées dans le présent document sont celles de l'auteur et ne correspondent pas nécessairement à la position ou la politique officielle du FMMT.*

Table des matières

Sommaire exécutif	iii
1. Introduction	1
2. Méthodologie	2
2.1. Aperçu.....	2
2.2. Définition pratique des carrières connexes.....	2
2.3. Questions et groupes de répondants.....	3
3. Constatations — Personnes-ressources des secteurs professionnels	6
3.1. Principales préoccupations et capacité actuelle	6
3.2. Carrières connexes potentielles et compétences pertinentes	9
3.3. Mesures de soutien aux carrières connexes les plus utiles et lacunes observées	12
3.4. Messages et information.....	16
3.5. Partenariats, rôles et responsabilités.....	19
4. Constatations — Organismes d’aide aux immigrants (OAI) et autres fournisseurs de services	21
4.1. Mesures de soutien aux carrières connexes des organisations choisies	21
4.2. Mesures de soutien aux carrières connexes suggérées	43
5. Conclusions de la recherche — Professionnels formés à l’étranger (PFE)	50
5.1 L’expérience des PFE	50
5.2 Suggestions pour des mesures de soutien axées sur les carrières connexes	52
6. Modèle de mesures de soutien aux carrières connexes—Synthèse des constatations	55
6.1. Qu’est-ce qui constitue une carrière connexe?	55
6.2. Quand les immigrants devraient-ils recevoir de l’information sur les carrières connexes?	63
6.3. Quel est ou peut être le moyen le plus efficace d’offrir des mesures de soutien axées sur les carrières connexes?.....	65
6.4. Comment peut-on mieux définir les carrières connexes et les jumeler à la connaissance et aux compétences existantes?.....	68
6.5. Quels sont actuellement les processus et les mesures de soutien en cours?.....	70
6.6. Des mesures de soutien et des processus efficaces en matière de carrières connexes doivent-ils reposer sur des partenariats entre les intervenants?.....	72
7. Recommandations	75

7.1. Prochaines étapes	75
7.2. Domaines à améliorer	79
8. Éléments à prendre en compte pour aller de l'avant	82
8.1. Intérêt public, responsabilité partagée et engagement	82
8.2. Problèmes de main-d'œuvre au Canada	83
8.3. Le Canada comme terre d'immigration.....	83

Liste des tableaux

Tableau 1	Groupes de répondants et sujets de recherche	4
Tableau 2	Compétences pertinentes selon les carrières connexes potentielles	10
Tableau 3	Mesures de soutien aux carrières connexes retenues	23
Tableau 4	Mesures de soutien efficace axées sur les carrières connexes	65
Tableau 5	Pratiques exemplaires en matière de mesures de soutien axées sur les carrières connexes	67
Tableau 6	Rôles des intervenants pour des mesures de soutien efficaces aux carrières connexes	74

Liste des figures

Figure 1	Expérience des PFE avec des carrières connexes.....	58
Figure 2	Chemins de carrière pour les PFE — la gamme de possibilités.....	60
Figure 3	Identification des carrières connexes	68
Figure 4	Correspondance des compétences de carrières connexes	69

Annexes

Annexe 1	Liste des répondants à la recherche	85
Annexe 2	Protocole d'entrevue.....	89
Annexe 3	Liste des mesures de soutien aux carrières connexes.....	95

Sommaire exécutif

En 2012, le Groupe de travail sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (GTRQPE) a commandé une étude technique sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et les carrières connexes, afin de mieux comprendre les autres carrières qui s'offrent aux professionnels formés à l'étranger (PFE), d'analyser la structure et la prestation de services de soutien efficaces pour ceux qui s'engagent dans d'autres avenues professionnelles et de formuler des recommandations sur la voie à suivre à l'intention du GTRQPE.

Aux termes du *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger* (le « Cadre »), les gouvernements devaient s'engager à agir de façon concertée pour soutenir et faciliter l'intégration des immigrants des professions et métiers ciblés qui pourraient opter pour un cheminement vers une carrière connexe, lorsque leurs qualifications ne leur permettent pas de satisfaire aux exigences liées à leur groupe professionnel au Canada et que la reprise des études ou une mise à niveau de leurs compétences n'est pas une option. Pendant la série de consultations menées de 2010 à 2012 pour alimenter le Cadre, des représentants des huit professions et métiers ciblés (technologues de laboratoires médicaux, infirmières et infirmiers autorisés, infirmières et infirmiers auxiliaires, médecins, dentistes, ingénieurs, techniciens en génie et enseignants) ont déclaré qu'il fallait faire une priorité des travaux sur les carrières connexes et ont souligné la nécessité de pouvoir compter sur des ressources d'aiguillage pour ce qui a trait aux carrières connexes.

Lors de cette étude technique, on a examiné les besoins associés aux carrières connexes et l'expérience relative aux huit professions et métiers ciblés, et on a passé en revue un certain nombre de systèmes de soutien de la reconversion professionnelle dans différentes régions du pays. On a récolté l'information en interviewant des personnes-ressources dans les secteurs professionnels, des représentants d'organismes d'aide aux immigrants (OAI) et d'organisations apparentées et des professionnels formés à l'étranger (PFE). On a validé les constatations préliminaires et les recommandations auprès des intervenants et des répondants lors d'un webinaire.

Les principales conclusions de l'étude sont celles-ci :

- Différents métiers et professions ciblés sont associés à des besoins différents en termes de carrières connexes. Certains groupes professionnels, dont les membres ont suivi des formations pointues (médecins et dentistes), semblent n'ouvrir que sur bien peu de carrières connexes, alors que pour d'autres (infirmières et infirmiers autorisés, infirmières et infirmiers auxiliaires, ingénieurs et techniciens en génie), on cherche à faire la distinction entre les carrières connexes du point de vue de l'étendue des fonctions. Les technologues de

laboratoires médicaux ont tracé et explorent des avenues vers d'autres carrières (certaines dans des domaines éloignés de leur sphère professionnelle initiale), alors que les enseignants envisagent des possibilités de transférabilité de leurs compétences dans des professions et des métiers qui ne sont pas réglementés sur la base de diplômes.

- Il est souvent très utile pour les PFE d'obtenir des renseignements précis avant leur arrivée, ce qui les aide à revoir leurs attentes, à prendre des décisions éclairées quant à leur avenir professionnel et, s'il y a lieu, à amorcer leur préparation avant de quitter leur pays d'origine.
- Les perceptions que les PFE ont des carrières connexes évoluent au fil du temps. C'est pourquoi il vaut mieux présenter l'information sur les carrières connexes à diverses étapes du processus de transition professionnel du PFE au Canada, ce qui comprend la période avant l'arrivée et les étapes avant et après l'évaluation des qualifications.
- Les messages véhiculés au sujet des carrières connexes doivent être formulés en tenant compte des PFE à qui ils s'adressent et des perceptions propres à chaque secteur professionnel. On devrait présenter les autres carrières possibles comme autant de choix acceptables par rapport à la profession de départ du PFE; elles ne doivent pas faire figure d'options par défaut.
- Parmi les mesures efficaces de soutien aux carrières connexes, mentionnons les services d'information et d'aiguillage, les services d'aide et d'orientation, la formation à l'emploi, l'exploration et la planification de carrière, les programmes de formation d'appoint, l'arrimage avec les employeurs (ce qui comprend les placements en entreprise et les stages) et les mesures d'aide financière.
- Le PFE est au cœur du processus et c'est à lui, ou elle, de décider dans quelle carrière s'engager, selon ses antécédents, ses acquis et sa situation. Il est important que le PFE soit proactif et explore activement d'autres avenues professionnelles qui pourraient lui convenir.
- La transférabilité et la mise en correspondance des compétences constituent des éléments clés d'une transition réussie vers une autre carrière.
- Le soutien en matière de carrières connexes continue d'afficher des lacunes sur le plan de l'information, de la préparation avant l'arrivée, de la méthodologie et des outils d'orientation professionnelle, des mécanismes et des cheminements touchant la transférabilité des compétences, de la programmation ciblée, de l'aide financière aux PFE, de la sensibilisation des employeurs et des liens avec ceux-ci, de la responsabilité des services de soutien et du financement requis pour adopter et maintenir les mesures de soutien.
- Pour que les mesures de soutien facilitent efficacement la transition vers une autre carrière, elles doivent reposer sur des partenariats entre les organismes professionnels (organismes de réglementation, organismes de reconnaissance

professionnelle et associations professionnelles), les employeurs et acteurs de l'industrie et les conseils sectoriels, les établissements de formation et d'enseignement, les OAI et autres fournisseurs de services et le gouvernement. Les divers projets associés aux carrières connexes pourraient être réalisés par des intervenants différents, mais il faut pouvoir compter sur la collaboration de tous les intervenants pour que le processus d'élaboration et de mise en œuvre se déroule bien et soit fécond. Les différents rôles que peuvent jouer les intervenants pour appuyer les parcours vers d'autres carrières dépendent de leurs fonctions et expertises particulières et sont décrits dans le rapport d'étude.

À partir d'une synthèse des observations de la recherche, l'étude propose un modèle de soutien du cheminement vers d'autres carrières qui tient compte des différents besoins en carrières connexes liés aux huit professions et métiers ciblés, des facteurs qui influencent le choix d'une autre carrière et les différents cheminements vers une profession connexe qu'un PFE peut entreprendre. On trouve dans l'étude une nouvelle définition pratique de ce que sont les carrières connexes, qui se lit comme suit :

Les carrières connexes sont des métiers ou professions que les immigrants s'emploient à exercer et qui ne correspondent pas à leur formation initiale. Dans un monde idéal, une carrière connexe est proche des compétences et de l'expérience de l'immigrant et lui permet de les mettre à profit.

Dans le cas de certains immigrants, une carrière connexe sert à subvenir à ses besoins en attendant d'obtenir l'autorisation d'exercer une profession réglementée au Canada. Pour certains autres qui n'arrivent pas à faire reconnaître leurs qualifications ou à trouver un emploi dans leur domaine après avoir obtenu le titre de compétence requis, une carrière connexe peut faire office de tremplin vers d'autres carrières, à moins qu'elle ne soit la carrière visée par l'immigrant. Et dans tous les cas, les carrières connexes augmentent les chances que les immigrants intègrent le marché du travail en leur offrant des occasions de mettre leurs compétences et expérience en pratique dans un contexte professionnel canadien ainsi que d'acquérir de nouvelles compétences et une plus grande expérience. Les carrières connexes sont définies comme suit :

- Les professions ou métiers qui n'existent peut-être pas dans le pays d'origine de l'immigrant, mais dont l'étendue des fonctions est similaire à celle de la profession qu'exerçait l'immigrant dans son pays d'origine.
- Les professions ou métiers qui s'apparentent au domaine de la profession initiale.
- Les professions ou métiers qui appartiennent à des domaines connexes.

- Les professions ou métiers qui appartiennent à d'autres domaines.

Pour faire une carrière connexe, l'immigrant pourrait devoir mettre à niveau ses compétences ou parfaire ses études.

Les recommandations proposées au GTRQPE quant aux prochaines étapes sont les suivantes :

1. Créer une base de données centralisée des ressources liées aux carrières connexes.
2. Valider auprès des intervenants les principaux messages en matière de carrières connexes et diffuser les messages validés.
3. Établir des indicateurs objectifs du degré d'efficacité des mesures de soutien axées sur les carrières connexes, en collaboration avec les intervenants.
4. Élaborer un programme pour les carrières connexes et mettre de l'avant ce programme dans les échanges avec les intervenants.
5. Établir des feuilles de route pour les carrières connexes à l'intention des OAI et des PFE.
6. Cerner des modèles de pratiques exemplaires en matière de transférabilité des compétences.
7. Étendre le modèle des séances sur les carrières connexes de façon à englober plus de secteurs et de régions ainsi qu'un groupe plus important et diversifié d'employeurs.
8. Réunir une série d'études de cas caractéristiques de PFE engagés dans diverses carrières connexes.

Dans une perspective à plus long terme, des recommandations ont également été formulées en regard des aspects suivants :

1. Mise en correspondance des compétences
2. Cheminements structurés vers d'autres carrières liés à des métiers et professions donnés
3. Information exhaustive, cohérente et accessible pour les PFE
4. Mesures de soutien aux carrières connexes offertes aussi avant l'arrivée
5. Sensibilisation accrue parmi les intervenants

À mesure que le travail se poursuivra, on devrait voir à ce que les organismes de réglementation puissent participer en tant que partenaires importants de l'ouverture aux carrières connexes, en s'efforçant de régler les problèmes récurrents qui affectent la main-d'œuvre canadienne et l'image du Canada comme terre d'accueil des immigrants.

1. Introduction

Le présent rapport rend compte des travaux de recherche réalisés sur la « reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et les carrières connexes » en 2012-2013 au bénéfice de l'équipe de travail sur les thématiques et les pratiques exemplaires (ETTPE), un sous-comité du Groupe de travail sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (GTRQPE), qui doit répondre devant le Forum des ministres du marché du travail (FMMT) des progrès accomplis pour mettre en œuvre le *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger* (le « Cadre »). Cette étude devait déboucher sur une meilleure compréhension des carrières connexes qui s'offrent aux professionnels formés à l'étranger (PFE), permettre d'évaluer le degré d'efficacité des services de soutien relatifs aux carrières connexes et d'en analyser la structure et le mode de prestation, et enfin, proposer au GTRQPE des recommandations sur la voie à suivre.

Le Cadre engageait les gouvernements à agir de concert pour appuyer et améliorer l'intégration des immigrants dans les professions et métiers ciblés¹, alors qu'ils amorcent peut-être un cheminement vers une autre carrière, parce que leurs qualifications ne satisfont pas aux exigences de leur profession au Canada et qu'il ne leur est pas possible de mettre leurs compétences à niveau ou de poursuivre leurs études. Pendant la série de consultations menées de 2010 à 2012 autour du Cadre, des représentants des huit professions et métiers ciblés (voir encadré à droite) ont déclaré qu'il fallait prioriser les travaux sur les carrières connexes et ont souligné la nécessité de pouvoir compter sur des ressources d'aiguillage relativement aux carrières connexes, afin d'aider les immigrants à trouver un emploi dans une autre carrière, soit en attendant d'obtenir l'autorisation d'exercer leur profession, soit pour remplacer la profession réglementée qui était la leur, mais qui ne peut leur être reconnue au Canada.

8 professions et métiers ciblés pour lesquels les carrières connexes sont une priorité :

- Technologues de laboratoires médicaux
- Infirmières et infirmiers autorisés
- Infirmières et infirmiers auxiliaires
- Médecins
- Dentistes
- Ingénieurs
- Techniciens en génie
- Enseignants

Au cours de l'étude, on s'est penché sur les besoins et les expériences associés aux carrières connexes au sein des huit professions et métiers ciblés, et on a analysé un échantillon des mesures de soutien aux carrières connexes offertes à l'échelle du pays,

¹ Architectes, ingénieurs, vérificateurs et comptables, technologues de laboratoires médicaux, ergothérapeutes, pharmaciens, physiothérapeutes, infirmières et infirmiers autorisés, dentistes, techniciens en génie, infirmières et infirmiers auxiliaires, technologues en radiation médicale, médecins et enseignants (niveau préscolaire, primaire et secondaire)

dont certaines ressources et initiatives recensées lors d'un relevé des mesures de soutien aux carrières connexes commandé par l'ETTPE. Les autres parties du présent rapport sont les suivantes :

- Dans la [section 2](#), on décrit la méthodologie employée pour réaliser l'étude.
- Dans les [sections 3 à 5](#), les observations et constatations obtenues aux diverses phases de l'étude sont récapitulées.
- La [section 6](#) constitue une synthèse des conclusions de l'étude, et on y propose un modèle des mesures de soutien aux carrières connexes, dont une nouvelle définition pratique de ce que sont les carrières connexes.
- La [section 7](#) regroupe les recommandations sur la voie à suivre dans un proche avenir et les aspects à améliorer à plus long terme.
- Dans la [section 8](#), on soulève divers enjeux et questions pour la suite des choses.

2. Méthodologie

2.1. Aperçu

On a récolté l'information en interviewant des personnes-ressources dans les secteurs professionnels, des représentants d'organismes d'aide aux immigrants et d'organisations apparentées et des PFE. Ces entrevues se sont étalées sur quatre mois, de novembre à février 2013. On a présenté les constatations, les conclusions et les recommandations préliminaires aux principaux intervenants lors d'un webinaire, en mars 2013, après quoi les commentaires des intervenants ont été intégrés au présent rapport final.

2.2. Définition pratique des carrières connexes

Outre l'examen des sujets d'intérêt généraux décrits à la section 2.3, [Questions et groupes de répondants](#), on s'est penché au cours de la présente étude sur la question de la validité du terme « carrières connexes » et sa définition pratique, telle qu'elle a été adoptée par l'ETTPE, et que voici :

Les carrières connexes sont des métiers ou professions que les immigrants exercent et qui ne sont pas identiques à la profession réglementée initiale pour laquelle ils ont été formés, mais qui y sont apparentés. Une carrière connexe est proche des compétences et de l'expérience de l'immigrant et lui permet de les mettre en pratique.

Dans le cas de certains immigrants, une carrière connexe sert à subvenir à ses besoins en attendant d'obtenir l'autorisation d'exercer une profession réglementée au Canada. Pour certains autres qui n'arrivent pas

à faire reconnaître leurs qualifications ou à trouver un emploi dans leur domaine après avoir obtenu le titre de compétence requis, une carrière connexe peut faire office de tremplin vers d'autres carrières, à moins qu'elle ne soit la carrière visée par l'immigrant. Et dans tous les cas, une carrière connexe augmente les chances qu'un immigrant a d'intégrer le marché du travail en lui offrant l'occasion de mettre ses compétences et son expérience à profit.

Parmi les autres caractéristiques des carrières connexes, mentionnons le besoin nul ou quasi nul de perfectionnement professionnel, une rémunération de calibre professionnel ou semi-professionnel et des possibilités d'avancement.

2.3. Questions et groupes de répondants

L'étude avait pour but d'apporter des réponses à certaines grandes questions, notamment :

- Qu'est-ce qu'une carrière connexe?
- Afin de favoriser en bout de piste la prise de décisions éclairées relativement à l'autorisation d'exercer et l'intégration dans le milieu de travail, à quelle étape du processus d'agrément les immigrants devraient-ils recevoir de l'information au sujet des carrières connexes?
- Quels sont ou seraient les meilleurs moyens d'offrir des mesures de soutien aux carrières connexes (information, outils, programmes et initiatives), et qui est ou serait responsable d'y veiller?
- Quelle est la meilleure façon de recenser les carrières connexes et de les mettre en correspondance avec les connaissances et les compétences déjà acquises?
- Quels sont les services de soutien et les processus déjà établis à l'égard des carrières connexes? Comment pourrait-on les améliorer?
- Quelles sont les lacunes en termes de services de soutien et de processus et quelle serait la meilleure façon d'y remédier?
- Des services de soutien et des processus efficaces en matière de carrières connexes doivent-ils reposer sur des partenariats entre les intervenants? Dans l'affirmative, comment ces partenariats peuvent-ils être créés et comment fonctionneraient-ils?

Les entrevues ont été réalisées auprès de trois groupes de répondants différents et en trois phases, dont chacune avait pour but de récolter de l'information sur divers aspects des besoins et des mesures de soutien liés aux carrières connexes, tels qu'ils sont brièvement décrits dans le tableau ci-dessous.

Tableau 1 Groupes de répondants et sujets de recherche

Phase des entrevues	Sujets de recherche	Résultats de l'analyse escomptés
Personnes-ressources dans le secteur des professions et métiers ciblés aux termes du Cadre	<ul style="list-style-type: none"> • Pratiques actuelles, capacité et besoins futurs des professions et métiers prioritaires du Cadre en termes de carrières connexes • Meilleur moment pour fournir de l'information sur les carrières connexes • Messages suggérés à l'égard des carrières connexes • Suggestions portant sur l'élaboration et la diffusion d'outils et de mesures de soutien • Harmonisation entre les professions et carrières connexes prioritaires du Cadre et les liens existants et potentiels entre les professions prioritaires du Cadre et les autres organismes professionnels, les OAI, les organismes d'orientation professionnelle et les employeurs qui embauchent des immigrants pour qu'ils travaillent dans une carrière connexe 	<ul style="list-style-type: none"> • Recommandations touchant les outils, ressources, services et les relations à établir ou à resserrer
Organismes d'aide aux immigrants (OAI) et organisations apparentées	<ul style="list-style-type: none"> • Portée et mise en œuvre des initiatives, outils, services d'information des organisations choisies • Partenariats liés au programme • Prise en charge et expérience des clients • Synchronisation des interventions • Définition des pratiques exemplaires et des défis • Suggestions et opinions concernant l'élaboration et la diffusion d'autres outils, services de soutien et la création de partenariats aptes à rallier les intervenants auprès des PFE à diverses étapes (avant l'arrivée, après l'évaluation et à la suite de l'obtention des permis) 	<ul style="list-style-type: none"> • Définition de ce à quoi ressemble ou pourrait ressembler des outils « efficaces » et des interventions « réussies » • Facteurs à considérer pour aller de l'avant et ce dont les organisations ont besoin pour offrir des outils et des interventions
Professionnels formés à	<ul style="list-style-type: none"> • Conception que les PFE ont des 	<ul style="list-style-type: none"> • Quels outils et interventions sont les plus

l'étranger (PFE)	<p>carrières connexes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Volonté des nouveaux arrivants de changer de carrière • Participation aux programmes, utilisation des outils, recours aux ressources • Taux de réussite • Expérience de travail dans les carrières connexes, y compris les liens et corrélations entre la formation associée à la profession réglementée originale et l'exercice d'une carrière connexe • Opinions sur le meilleur moment pour fournir de l'information sur les carrières connexes • Opinions sur les messages concernant les carrières connexes • Suggestions quant à l'élaboration et la diffusion d'outils et de mesures de soutien 	<p>utiles et facteurs importants à considérer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qui devrait élaborer et fournir les outils et les services? • Répartition optimale des interventions dans le temps
------------------	--	---

La liste des personnes-ressources interrogées dans chaque groupe de répondants est fournie à l'[annexe 1](#). Vous pouvez consulter le protocole d'entretien suivi pour chaque série d'entrevues à l'[annexe 2](#).

Les treize personnes-ressources d'un secteur professionnel qui ont été interrogées représentaient des organismes de réglementation des professions, des organismes d'évaluation des titres de compétence (p, ex., commissions d'examen) et des associations professionnelles. Ces personnes-ressources étaient toutes attachées à des organisations dotées d'un mandat national, sauf une, que l'ETTPE a retenues en raison du rôle qu'elles jouent et de l'intérêt qu'elles ont manifesté envers la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et les carrières connexes. On a de plus interrogé un consultant de Santé Canada affecté aux parcours de reconversion professionnelle offerts aux infirmières et infirmiers formés à l'étranger.

On a rencontré les représentants de douze OAI et organisations apparentées actifs dans différentes régions du pays, que les membres de l'ETTPE ont choisis à la lumière de leur expérience de la prestation de services de soutien aux carrières connexes. Une entrevue a aussi été menée avec un représentant du Programme canadien d'intégration des immigrants (PCII) de l'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC); on a aussi consigné des observations sur les carrières connexes recueillies lors d'un atelier du PCII auquel ont participé les plus importants partenaires du PCII.

Les treize PFE interrogés provenaient de diverses régions du Canada. Ce sont les représentants d'OAI rencontrés qui ont suggéré de rencontrer ces personnes dans le cadre de l'étude. Enfin, on a aussi interrogé un représentant du Bureau du commissaire à l'équité du Manitoba (où l'on a tenu compte des résultats de groupes de discussion composés d'immigrants) et un professeur d'université dont le travail de recherche a porté sur la reconversion professionnelle des PFE au Canada.

3. Constatations — Personnes-ressources des secteurs professionnels

Les principales constatations découlant des entrevues menées avec les personnes-ressources des secteurs professionnels sont résumées dans la présente section.

3.1. Principales préoccupations et capacité actuelle

Principales préoccupations

Plusieurs personnes-ressources liées à un secteur professionnel ont déclaré que les « carrières connexes » constituent un aspect important, mais délicat de leur travail. Les personnes-ressources interrogées ont fait part de préoccupations différentes au sujet des carrières connexes selon leur secteur professionnel, comme décrit ci-dessous.

Technologues de laboratoires médicaux

On estime que la moitié des candidats qui passent l'examen national administré par la Société canadienne de science de laboratoire médical (SCSLM) peuvent profiter de services de soutien aux carrières connexes. La SCSLM fait office de « guichet unique » et fournit actuellement de l'information sur les carrières connexes au cas par cas. Il est également possible de s'informer dans le site Web de la SCSLM. La SCSLM a collaboré avec BioTalent, une organisation de ressources humaines, pour recenser les compétences transférables chez les spécialistes de laboratoires médicaux formés à l'étranger, afin qu'ils puissent se réorienter au sein de la main-d'œuvre de la bioéconomie. La SCSLM travaille aussi présentement sur une proposition en vue d'un projet axé sur les carrières connexes (en cours de discussion avec Santé Canada).

Infirmières et infirmiers autorisés et auxiliaires

« Bon nombre d'infirmières formées à l'étranger comprennent la différence [entre infirmières autorisées et infirmières auxiliaires] seulement après avoir commencé à travailler comme infirmières auxiliaires, en plus de constater qu'elles se sentent plus à leur aise dans ces fonctions. »

La principale difficulté pour ces deux professions semble résider dans la démarcation un peu floue entre les deux, qui mériterait d'être plus nette. L'expérience et la formation des infirmiers et infirmières formés à

l'étranger qui ne satisfont pas aux exigences d'agrément des infirmières autorisées conviennent parfois mieux au travail d'infirmière auxiliaire. Ces personnes peuvent décider de mettre leurs compétences à niveau et continuer de cheminer vers une carrière d'infirmière autorisée ou peuvent s'engager dans le parcours des infirmières auxiliaires. Environ 25 p. 100 des candidates doivent suivre un programme de rééducation professionnelle ou suivre une formation plus avancée, peu importe la voie qu'elles choisissent. On a indiqué ne pas savoir combien d'infirmières formées à l'étranger ont arrêté d'essayer d'obtenir l'agrément d'infirmière autorisée et si la plupart des infirmières formées à l'étranger arrivent au Canada à titre de personne à charge et non pas pour des motifs professionnels (elles ne sont pas l'immigrant principal). Il faut d'abord connaître la situation de chaque infirmière formée à l'étranger pour déterminer la meilleure façon de répondre à ses besoins.

Médecins

Le besoin en carrières connexes devrait en principe être important pour cette profession, puisque le Canada compte actuellement environ 5 000 médecins formés à l'étranger qui ne peuvent exercer la médecine (qualifications insuffisantes et/ou rareté des postes dans les programmes de résidence). Les personnes-ressources de ce secteur professionnel ont toutefois souligné le sentiment d'appartenance profond des médecins à leur profession et les difficultés que pose la recherche d'une carrière connexe acceptable. Une personne-ressource a indiqué que dans la plupart des groupes de discussion de diplômés internationaux en médecine (DIM), ceux-ci ont déclaré ne pas aimer ces carrières connexes.

« Je n'ai jamais parlé à un DIM qui était arrivé ici en pensant faire autre chose que médecin. »

« Les gens veulent faire le travail pour lequel ils ont fait des études. »

Dentistes

« Aucune carrière connexe n'est attrayante pour les dentistes. »

« C'est très difficile. La formation pointue des dentistes n'est pas utile dans d'autres carrières. Ils ne veulent pas renoncer à leur carrière de dentiste. »

Dans le même ordre d'idées, il devrait exister une forte demande en carrières connexes pour les 2 000 à 3 000 dentistes diplômés à l'étranger présents au Canada, mais qui ne cheminent pas dans le système (environ 4 000 candidats — dont certains ne vivent pas au Canada — ont déposé une demande d'autorisation d'exercice depuis trois ans, et ils sont moins de 50 p. 100 à réussir les différents examens). Cependant, à l'instar des médecins, les personnes-ressources de ce secteur professionnel ont indiqué qu'il est difficile de diriger les dentistes vers d'autres carrières.

Ingénieurs et techniciens en génie²

La principale préoccupation pour ce qui concerne ces deux professions semble proche de celle que suscitent les infirmières : tracer une frontière claire entre les deux professions pour déterminer les « carrières les mieux assorties ». Dans de nombreux pays, et ce n'est pas le cas au Canada, on ne fait pas de distinction entre le travail des ingénieurs, des technologues et des techniciens, dont les tâches sont toutes considérées comme relevant du travail de l'« ingénieur ». Les PFE qui étaient des « ingénieurs » dans leur pays d'origine y remplissaient parfois des fonctions qui correspondent au Canada aux tâches d'un technologue ou d'un technicien en génie ou encore aux tâches associées à d'autres groupes professionnels, comme celui des architectes ou des chercheurs en sciences naturelles.

Environ 20 à 25 p. 100 des ingénieurs formés à l'étranger qui viennent au Canada déposent une demande de permis d'exercice du génie (par rapport à un total d'environ 5 500 à 6 000 candidats). En Ontario, environ 70 p. 100 des candidats sont autorisés à exercer sans avoir à passer quelque examen que ce soit ou à suivre un cours quelconque; moins de 10 p. 100 ne se qualifieront éventuellement pas. Les personnes qui ne sont pas admises peuvent se voir reconnaître le droit d'exercer le génie sans permis d'exercice en tant qu'« ingénieur stagiaire » (les ingénieurs stagiaires travaillent sous la supervision d'un ingénieur de carrière).

La personne-ressource de ce secteur professionnel a souligné la transférabilité des compétences en génie vers d'autres métiers et professions. Au Canada, seulement le tiers des gens qui ont étudié en génie travaillent toujours comme ingénieurs agréés au mitan de leur vie professionnelle. Les deux autres tiers se sont lancés en affaires, occupent un poste de cadre, sont actifs dans le secteur financier ou travaillent dans le domaine de la vente de produits techniques. Selon la personne-ressource interrogée, le problème en ce qui concerne cette profession, ce n'est pas l'autorisation d'exercer, mais la pénurie chronique d'ingénieurs en milieu de carrière possédant un ensemble de compétences précis et l'approche qui devrait prévaloir pour perfectionner les gens à ce niveau.

Les technologues et techniciens ne font pas partie de professions réglementées au Canada; l'agrément s'obtient sur une base volontaire. Dans la mesure où l'on manque actuellement de technologues et de techniciens au Canada, on a insisté sur la pertinence de clairement présenter aux « ingénieurs » formés à l'étranger ces professions comme des « carrières connexes » viables et intéressantes.

² Dans le présent rapport, le terme « techniciens en génie » désigne les techniciens et technologues en génie et en sciences appliquées. C'est la personne-ressource de ce secteur professionnel interrogée dans le cadre de la présente étude qui a insisté sur l'importance de cette précision.

Enseignants

On a besoin de carrières connexes pour les enseignants formés à l'étranger, car la réglementation canadienne qui régit l'entrée dans la profession repose sur les diplômes et titres de compétence, et on compte un nombre restreint de places permettant de former des enseignants pour les niveaux primaire et secondaire. De plus, ces postes en enseignement sont limités dans certains territoires de compétence.

Capacité actuelle

En règle générale, les personnes-ressources interrogées ne connaissaient que peu de mesures de soutien aux carrières connexes offertes aux PFE qui n'obtiennent pas l'autorisation d'exercer une profession ou un métier ciblé. Les personnes-ressources rencontrées ont été en mesure d'énumérer plusieurs services de soutien axés sur une profession donnée, en sus des services généraux de préparation, de counselling et d'orientation fournis aux immigrants. Vous pouvez prendre connaissance de leurs réponses à l'[annexe 3](#), dans laquelle vous trouverez aussi la liste des mesures de soutien et des suggestions à approfondir dont ont fait mention les autres répondants ayant participé à l'étude.

3.2. Carrières connexes potentielles et compétences pertinentes

Bon nombre des personnes-ressources interrogées hésitaient à nommer des carrières connexes potentielles pour ces professions, en soulignant qu'ils ne font pas d'orientation professionnelle. Surtout, les personnes-ressources qui travaillent auprès des médecins et dentistes ont fait remarquer que les compétences requises pour exercer ces professions leur sont propres et sont difficiles à transposer ailleurs. De l'avis de l'une d'elles: « Suggérer [aux DIM] d'autres professions du secteur de la santé à titre de carrières connexes est un affront pour ces professionnels, car on suppose qu'elles exigent autant de connaissances et de compétences que ce qui est attendu d'un médecin. »

Les carrières connexes et les compétences pertinentes selon les professions mentionnées par les personnes-ressources des secteurs professionnels sont regroupées dans le tableau ci-dessous.

Tableau 2 Compétences pertinentes selon les carrières connexes potentielles

Carrières connexes potentielles	Compétences pertinentes
Technologues de laboratoires médicaux	
Révision, traitement des comptes créditeurs et débiteurs, contrôle de la qualité des aliments, bières et/ou vins, examinateur médical (assurances), inspection des aliments et inspection sanitaire	Souci du détail, réalisation de tests et évaluation en contrôle de la qualité, connaissances en chimie
Infirmières et infirmiers autorisés	
<ul style="list-style-type: none"> • Tout ce qui touche les soins infirmiers ou les sciences de la santé humaine (p. ex., soins infirmiers auxiliaires, sage-femme) • Dans les programmes d'appoint, on recommande d'accepter tout emploi dans un établissement de santé pendant le processus menant à l'autorisation d'exercer (p. ex., service des archives, cuisine, boutique de cadeaux), car le PFE pourra y améliorer son anglais et/ou son français et se familiariser avec la culture canadienne des soins de santé 	<ul style="list-style-type: none"> • Prodiger des soins élémentaires et de soutien aux clients du système de santé (les infirmières autorisées donnent aussi des soins dans les communautés et collectivités) • Aider les gens dans les activités de la vie courante — manger, marcher, se laver • Pensée critique, sens de l'organisation, excellente aptitude à communiquer
Infirmières et infirmiers auxiliaires	
Accompagnement des patients, aide-infirmier, aide-soignant, aide-pharmacien	Connaissance générale des soins de santé, de la terminologie médicale, des consignes de sécurité en milieu hospitalier, des soins de longue durée, des communications et de la relation thérapeutique avec le client
Médecins	
<ul style="list-style-type: none"> • Postes dans le système de santé, le milieu de l'éducation, l'industrie pharmaceutique (p. ex., adjoints de recherche) • Chercheurs en milieu hospitalier ou dans domaine lié aux soins de santé, adjoints ou associés de recherche, gouvernement fédéral (p. ex., évaluation des médicaments à Santé Canada) 	Raisonnement clinique, pensée critique, vastes connaissances médicales, aptitude à communiquer

Carrières connexes potentielles	Compétences pertinentes
<ul style="list-style-type: none"> • Adjoints au médecin (même si les programmes d'adjoints au médecin mis en œuvre en Ontario et au Manitoba, ainsi qu'aux États-Unis, semblent indiquer que les médecins ne font pas nécessairement de bons adjoints au médecin) 	
Dentistes	
<ul style="list-style-type: none"> • Médecine, hygiène bucco-dentaire (mécaniciens-dentistes, assistants dentaires), denturologistes, médecine traditionnelle chinoise • Réceptionnistes de cabinet dentaire ou assistants dentaires • Il est difficile de devenir hygiéniste dentaire en raison du processus d'obtention de l'autorisation d'exercer • Carrières connexes difficiles à définir parce que les dentistes sont formés exclusivement en vue de la profession de dentiste 	<ul style="list-style-type: none"> • Recoupements seulement au niveau de la science fondamentale (pas de compétences pertinentes dans les domaines liés à la dentisterie) • Assistant dentaire et réceptionniste de cabinet dentaire : supervisés par des dentistes; ceux-ci connaissent donc les compétences requises • Hygiéniste dentaire : cela dépend des études et de l'expérience antérieures – techniques de détartrage, curetage et surfaçage, évaluation initiale de l'hygiène dentaire • Mécanicien-dentiste : mise à niveau importante des compétences (jusqu'à quatre années de formation), car ces techniques sont à peu près absentes du programme d'études des écoles d'art dentaire
Ingénieurs	
<ul style="list-style-type: none"> • Technologues, architectes ou spécialistes des sciences naturelles peuvent constituer des carrières « mieux assorties » • Exploitant d'entreprise, cadre ou spécialiste des finances, vente de produits techniques • Autres domaines : santé et sécurité, sécurité des immeubles 	<ul style="list-style-type: none"> • Aptitude à résoudre des problèmes, capacité à utiliser les outils technologiques et techniques, maintien de la sécurité publique, compréhension des incidences sur la société, gestion de projets, aptitude à communiquer (oralement, visuellement et par écrit; vulgarisation à l'intention des non initiés), travail en équipe
Techniciens en génie	

Carrières connexes potentielles	Compétences pertinentes
<ul style="list-style-type: none"> Faire la distinction entre techniciens, technologues et ingénieurs (voir les compétences pertinentes dans la colonne suivante) Professions connexes en architecture, chimie, foresterie, génie pétrolier 	<ul style="list-style-type: none"> Techniciens : dépannage, travail en équipe dans un environnement multitâche, assurer le bon fonctionnement, capacité d'assemblage Technologues : compétences en conception, gestion ou supervision, travail d'équipe, leadership, fabrication et maintenance possibles Ingénieurs : concept, recherches, conception, application, plus d'aspects juridiques à considérer
Enseignants	
<p>Aide-enseignant, assistant à l'enseignement, carrières en éducation de la prime enfance (besoin grandissant d'aides-enseignants et d'assistants à l'enseignement dans ce domaine), enseignement collégial et dans différents types d'école (p. ex., écoles de musique, écoles de hockey), responsables de l'élaboration de programmes d'études ou formateurs dans le secteur privé</p>	<p>Capacité pédagogique : aptitude à évaluer les besoins et les modes d'apprentissage et à élaborer des programmes adaptés à leurs destinataires</p>

3.3. Mesures de soutien aux carrières connexes les plus utiles et lacunes observées

Mesures de soutien aux carrières connexes les plus utiles

Selon les personnes-ressources des secteurs professionnels, les mesures de soutien aux carrières connexes les plus utiles sont les suivantes :

- Information** : Les personnes-ressources soulignent qu'une information fiable, exhaustive et à jour serait utile aux PFE. On devrait leur fournir des liens vers d'autres associations, et l'information devrait être facile d'accès (via Internet ou sur copie papier). On a aussi mentionné la diffusion de vidéos dans le Web et les cyberateliers (y compris des cyberateliers destinés aux personnes hors Canada). Plusieurs personnes-ressources croient qu'il devrait y avoir une source d'information centrale vers laquelle pourraient être dirigés les PFE quand ils ont des questions autres que celles concernant l'inscription et l'agrément. On a

également fait remarquer que l'information la plus récente devrait être obtenue auprès des organismes professionnels.

- *Aiguillage* : L'aiguillage vers des ressources a été jugé utile, mais exigeant en temps et en main-d'œuvre. Selon une personne-ressource, on ne sait pas trop dans les organismes professionnels vers qui diriger les PFE.
- *Outils* : Les outils d'évaluation (y compris les instruments d'auto-évaluation) sont des mesures de soutien jugées utiles. Une personne-ressource a suggéré de produire une boîte à outils qui aiderait les PFE à comprendre les différents emplois et à simplifier ou démystifier les appellations d'emploi (p. ex., en indiquant les différents noms sous lesquels peut se présenter un même emploi, comme technicien en génie civil, technicien de la qualité de l'eau, etc.).
- *Services d'aide et d'orientation* : Plusieurs personnes-ressources ont qualifié d'importants les services d'orientation individuels. Une personne-ressource a observé que le soutien d'un conseiller est nécessaire pendant le « continuum de conscientisation » du PFE [sa profession précédente n'est pas une possibilité et il doit envisager une carrière connexe]. On a souligné que le service d'orientation devrait être assuré « à l'extérieur du système de réglementation », et que les conseillers devraient expliquer aux PFE en quoi leur scolarité ne correspond pas aux normes canadiennes. Il a aussi été suggéré de définir et répertorier les compétences du PFE pendant les séances d'orientation, et de présenter les carrières vers lesquelles ces compétences peuvent être transférées.

« L'orientation est essentielle. Quand ils constatent l'absence d'option viable, les DIM peuvent être blessés et se sentir dépréciés (« nous ne voulons pas de vous »). On touche là à l'estime de soi et au respect de la personne. C'est une question très complexe. »

« Il ne suffit pas de diffuser l'information dans les sites Web, car les PFE ont beaucoup de questions : 'Pourquoi pas moi? En quoi consiste le système? Comment puis-je satisfaire aux exigences?' »

Une personne-ressource a souligné que l'« intégration au système canadien ne se limite pas à la question des carrières connexes » et a insisté sur la nécessité d'une approche globale qui embrasserait la dimension linguistique, les renseignements sur le processus d'obtention des permis d'exercice, la transmission d'information sur les autres avenues à envisager et les aspects dont il faut tenir compte.

- *Formation spécialisée et programmes* : Parmi les autres mesures de soutien utiles mentionnées, il y a la formation spécialisée, les programmes d'appoint (y compris ceux qui incitent activement les participants à chercher un travail provisoire [emploi de substitution] dans leur domaine), le mentorat en milieu de travail et les programmes de jumelage au travail.

- *Autres* : On a aussi indiqué que l'enseignement conventionnel en classe et le réseautage sont des mesures de soutien utiles. Une personne-ressource a fait remarquer que les programmes provinciaux destinés aux PFE dans le secteur des soins de santé étaient les plus fructueux, dans la mesure où les « provinces sont responsables en la matière et disposent du financement requis pour répondre de façon adéquate aux besoins provinciaux. »

Lacunes observées

Les personnes-ressources des secteurs professionnels ont déclaré avoir observé les lacunes suivantes au niveau des mesures de soutien aux carrières connexes :

- *Information* : Plusieurs personnes-ressources ont affirmé qu'il fallait rendre l'information disponible avant que les immigrants n'arrivent au pays. Les personnes-ressources qui s'occupent des médecins ont plus particulièrement insisté sur ce point. Selon l'une d'elles, dans un monde idéal, les choix de carrière et les postes possibles doivent être clairement décrits avant l'arrivée des immigrants, et elle a expliqué que les perceptions des diplômés en médecine à l'étranger (DIM) sont très éloignées de la réalité (« Ils obtiennent une note élevée dans le système de points utilisé pour la sélection des immigrants, et ils s'attendent à exercer leur profession au Canada, mais ce système est complètement distinct du processus d'obtention du permis d'exercer »). Une autre personne-ressource a indiqué que les DIM qui immigreront au Québec doivent signer un document selon lequel ils reconnaissent qu'ils ne travailleront peut-être pas comme médecins [au Québec]. Les personnes-ressources des secteurs professionnels ont également suggéré de fournir l'information *après l'évaluation* des qualifications des PFE. On souligne que les PFE doivent eux-mêmes décider de leur avenir et qu'il n'incombe pas aux organismes professionnels de les aider à prendre une telle décision.

« Soit les immigrants n'obtiennent pas de services de counselling, soit les PFE n'écoutent pas. »

« Lors d'une récente rencontre sur les DIM, [nous avons appris que] 400 diplômés internationaux en médecine sont déjà au Canada, mais qu'ils ignorent les obstacles qui les attendent (examens, et dans bien des cas, résidences). »

Pour pallier les lacunes au plan de l'information, il a été suggéré de mettre l'accent sur les cheminements, d'évaluer à l'étranger l'admissibilité à l'autorisation d'exercice (évaluations permettant de prévoir les chances d'obtenir l'agrément), d'éclaircir la terminologie (p. ex., techniciens c. technologues), de donner des exemples concrets des différents ensembles de compétences dans chaque groupe professionnel et de fournir des données factuelles et des chiffres pour chaque métier et profession (p. ex., rémunération et conditions de travail).

On a recommandé d'adopter une approche mieux coordonnée. Prenons le cas des infirmières. En ce moment, les PFE sont dirigés vers trois groupes, voire plus, du début à la fin du processus de demande d'agrément. On a suggéré de regrouper l'information dans un seul cheminement divisé en trois phases.

« Qui devrait créer un tel centre et voir à son fonctionnement? »

- *Héberger les services de soutien au même endroit* : La plupart des personnes-ressources ont mentionné que les responsabilités ne sont pas clairement attribuées en ce qui concerne les services de soutien. Bon nombre d'entre elles ont rappelé qu'il n'est pas dans le mandat des organismes de réglementation de traiter les questions de carrières connexes, et qu'elles ne peuvent qu'informer le PFE qu'il a été reconnu ou pas pour exercer la profession et lui indiquer quelle formation ou quel programme d'appoint est requis pour être qualifié. Une personne-ressource a aussi souligné que les organismes de réglementation ne connaissent pas les critères d'admissibilité et les processus d'évaluation s'appliquant aux autres professions; il ne leur est donc pas possible de juger de l'adéquation des carrières connexes. On a observé que les organismes de réglementation et les associations professionnelles peuvent avoir des objectifs différents : les organismes de réglementation se chargent de *réglementer* une profession donnée, alors que les associations professionnelles cherchent à promouvoir leur profession (et peuvent orienter des gens vers des carrières connexes similaires, en espérant que ces personnes puissent réintégrer la profession par la suite).

Diverses suggestions ont été faites pour régler la question des responsabilités :

- Attribution des responsabilités
- Prise en charge par des parties comme les associations professionnelles, le système d'éducation, le gouvernement, les organismes d'établissement des immigrants, les ONG, les facultés d'éducation et les établissements d'enseignement post-secondaires. (On aura besoin de ressources.)
- Financement de mesures de soutien par des acteurs de l'industrie (puisqu'ils connaissent des pénuries de main-d'œuvre).

Il a été dit qu'une juste comparaison des carrières représente un « travail titanesque qui exige des investissements importants ».

- *Politique d'immigration* : Plusieurs personnes-ressources (surtout celles qui s'occupent des médecins, mais pas seulement elles) ont affirmé qu'il faudrait revoir la politique

« Le mot connexe revêt un caractère secondaire, comme le greffon par rapport au tronc de l'arbre— un mot qui peut en soi sembler péjoratif. On devrait parler de « carrières complémentaires » plutôt que de carrières connexes, c'est à dire des carrières qui mettent à profit les compétences des PFE et constituent une évolution naturelle par rapport à leur formation initiale, qui leur a permis d'acquérir un solide ensemble de compétences. »

d'immigration plutôt que de mettre l'accent sur des mesures de soutien aux carrières connexes. Voici quelques-uns des commentaires en ce sens recueillis lors des entrevues :

- « Pourquoi encourage-t-on à immigrer ici des gens qui n'ont aucune chance de travailler dans leur domaine? »
- « Si le but est d'intégrer une personne dans la profession, on devrait diriger plus de fonds vers l'intégration et la sélection, plutôt que vers les carrières connexes. [Cette personne-ressource a souligné le coût des cours de remise à niveau et pense que les critères de sélection devraient être resserrés.] »
- « C'est une farce d'inciter les gens à s'engager dans un cheminement professionnel sous de faux prétextes... »
- « Le problème devrait être réglé en amont. Il s'agit d'un enjeu éthique, tant pour les gens des pays en développement que pour les Canadiens qui veulent travailler comme médecins... »

3.4. Messages et information

Des messages qui ménagent les susceptibilités

La plupart des personnes-ressources interrogées ont déclaré que les messages sur les carrières connexes devraient être positifs et tenir compte du caractère délicat de la situation pour les PFE et des susceptibilités professionnelles. Voici certaines des réponses recueillies lors des entrevues :

- Les carrières connexes devraient être présentées comme autant d'occasions à saisir.
- Les messages devraient transmettre l'espoir que « les gens qui ont fait des études et acquis des compétences pourront exploiter pleinement leur potentiel et ainsi contribuer autant qu'ils le peuvent à la société canadienne... Les PFE ne devraient pas renoncer à leur rêve, et les carrières connexes devraient faire figure de tremplin vers autre chose et non de destination finale ».
- Les messages ne devraient pas avoir un caractère « irrespectueux ou répressif [mais devraient] aider un PFE à reconnaître qu'il ne possède pas les équivalences exigées au Canada et que le cheminement à travers une carrière connexe lui permettra de continuer à travailler tout en poursuivant sa formation ».
- Les messages devraient insister sur le fait que « même si un PFE est compétent et qualifié dans son pays d'origine, les qualifications exigées au Canada ne sont pas toujours comparables, ce qui peut l'amener à travailler dans un domaine connexe au Canada (et qu'il n'y a rien de mal à ça) ».
- « Il faut être très prudent dans ses propos... [et] gérer les attentes. Il ne faut pas susciter de faux espoirs... Une carrière connexe n'est pas une garantie. »

- Il faut ménager les susceptibilités individuelles et professionnelles dans ses messages. On ne doit pas présenter les carrières connexes comme des options moins valables.

Selon une personne-ressource, il serait bon de faire des recherches sur la formulation de messages appropriés. Dans le même souffle, elle a fait remarquer que bien que certains PFE s'inspireront de l'information fournie sur les carrières connexes, d'autres risquent de trouver que cette information les « prépare à vivre un échec ou constitue une forme de rejet ».

Meilleur moment pour fournir l'information

Les personnes-ressources des secteurs professionnels interrogées avaient des opinions différentes quant au meilleur moment pour fournir l'information.

« Il faut informer les DIM qu'il ne leur sera pas possible de travailler comme médecins au Canada. Les personnes concernées font toutefois souvent abstraction de ce message. Chacun croit qu'il y arrivera tout de même et voudra épuiser tous ses recours. »

Plusieurs personnes-ressources pensent que l'information sur les carrières connexes devrait être transmise aux PFE *avant qu'ils n'émigrent*. « Le plus tôt sera le mieux, alors qu'ils sont encore dans leur pays d'origine », a déclaré une personne-ressource, qui a fait remarquer que si le PFE communique avec l'organisme de réglementation pendant le traitement de sa demande d'immigration, il pourrait être en mesure de suivre des programmes dans son pays d'origine qui pourront faciliter le processus d'agrément. Une autre personne-ressource a mentionné qu'il est fréquent que les PFE ne disposent d'aucune information de base ou aient obtenu des renseignements erronés, en ajoutant que seulement « 20 p. 100 des immigrants ont parlé à quelqu'un au Canada avant leur arrivée... [Ils ignorent] qu'un ingénieur pétrolier ne devrait pas chercher à s'établir à Toronto, alors qu'un travailleur de chantier naval doit oublier la Saskatchewan ».

Une personne-ressource dont l'organisme traite avec les infirmières a déclaré que l'information devrait être communiquée *avant l'évaluation des qualifications liées à la profession*, car les systèmes de santé sont très différents ailleurs, et les gens devraient disposer de suffisamment d'information au sujet de leur demande et des autres possibilités qui s'offrent à eux en cas de refus.

Plusieurs personnes-ressources jugent qu'il vaut mieux fournir l'information sur les carrières connexes *après l'évaluation* des qualifications. L'une d'elles a fait remarquer que l'évaluation des qualifications des PFE devait permettre de « leur faire savoir où ils se situent exactement et leur procurer une analyse des lacunes (ce qu'il leur faut) ». Une autre personne-ressource pense qu'en parlant dès le départ de carrières connexes aux PFE, on risque de les décourager, et qu'il vaut mieux leur donner de l'information à ce sujet après l'évaluation, au moment où un PFE apprend qu'une mise à niveau importante de ses compétences est nécessaire.

« La plupart des [infirmières formées à l'étranger] ne manifesteront aucun intérêt envers les carrières connexes et ne les envisageront qu'après avoir rencontré des obstacles. »

Plusieurs personnes-ressources jugent que l'information devrait être fournie *tant avant qu'après l'évaluation*. L'une d'elles a indiqué que l'information à cet égard devrait être communiquée au cas par cas. Plusieurs personnes-ressources ont suggéré de transmettre l'information *pendant l'évaluation* également (une personne-ressource a souligné que l'évaluation des titres de compétence peut durer de quatre à cinq semaines).

On a fait remarquer que même si l'information peut être communiquée à diverses étapes, les PFE risquent de faire la sourde oreille et n'envisageront les carrières connexes que lorsqu'ils se sentiront prêts (quand ils constatent qu'il ne leur sera pas possible d'exercer leur profession).

Information réaliste, cohérente et pratique

Les personnes-ressources ont souligné que tant les messages véhiculés que les renseignements fournis doivent rester cohérents du début à la fin du processus d'intégration des PFE à la population active, et ce, dès avant leur arrivée.

Quand ils déposent une demande d'évaluation de leurs qualifications en regard d'une profession donnée, les PFE devraient avoir accès à de l'information sur l'étendue des fonctions de chaque profession ainsi qu'à de l'information sur d'autres carrières. Ils devraient aussi obtenir de l'information sur les différences entre les carrières connexes étroitement apparentées (p. ex., entre infirmières autorisées et infirmières auxiliaires, et entre ingénieurs, technologues et techniciens en génie). On a suggéré de fournir aux infirmières de l'information sur les évaluations et les auto-évaluations, afin que chaque personne puisse déterminer quels cheminements pourront lui convenir (p. ex., infirmière autorisée, infirmière auxiliaire ou sage-femme).

Une personne-ressource a fait remarquer que l'information sur les carrières devrait être fournie par les organisations dont les activités sont axées sur ces carrières.

Une autre personne-ressource a abordé plus particulièrement les messages destinés aux médecins et a insisté sur l'importance d'être réaliste en exposant clairement à quel point il est difficile de devenir médecin au Canada et le nombre limité de professions du secteur de la santé qui peuvent faire office de carrières connexes. « Les DIM doivent être conscients que la profession de prédilection n'est PAS GARANTIE, et ils devraient bien comprendre qu'ils ne travailleront fort probablement pas comme médecins au Canada avant même leur arrivée au pays. »

3.5. Partenariats, rôles et responsabilités

Partenariats requis

Les personnes-ressources des secteurs professionnels interrogées ont mentionné divers partenaires pour qu'il soit possible d'élaborer des mesures de soutien aux carrières connexes, notamment :

- Enseignants et formateurs
- Employeurs et conseils sectoriels
- Gouvernement
- Organismes de réglementation
- OAI

« Qui sera propriétaire de l'information sur toutes les professions? »

La question des partenariats a suscité d'autres commentaires. On a souligné la nécessité de réunir tous les partenaires dans un effort concerté, de s'assurer de leur engagement, de voir à ce que les organisations collaborent entre elles, de présenter des raisons claires (valeur ajoutée et avantages) d'obtenir la participation des intervenants, de rallier les intervenants et de gagner leur adhésion. On a de plus indiqué qu'il fallait d'emblée clairement départager les rôles et les responsabilités, y compris le suivi des résultats, et qu'il faudra se doter de garde-fous pour s'assurer qu'une telle participation n'érodera pas les responsabilités fondamentales. On a fait remarquer que le leadership du gouvernement est indispensable, et qu'on aura besoin de fonds pour faire le travail.

Une personne-ressource pense qu'on devrait créer un réseau de bénévoles et de professionnels et que l'industrie devrait dégager du temps pour que le personnel des RH puisse être mieux informé de la situation. On a également fait remarquer que la réglementation axée sur les titres et qualifications doit pouvoir s'appliquer à des compétences génériques et que, dans la mesure où les organismes de réglementation se fondent sur les diplômes, la discussion sur les compétences peut provoquer un « choc des cultures ». « Il faut faire preuve de tact », a rappelé une personne-ressource.

Rôles et responsabilités

La plupart des personnes-ressources interrogées ont déclaré que le gouvernement devrait financer les services de soutien aux carrières connexes. Elles ont souligné que c'est le gouvernement (tant au niveau fédéral que provincial et territorial) qui recrute les immigrants et que les enjeux de main-d'œuvre le concernent directement. On a indiqué que le gouvernement doit identifier les acteurs clés, et qu'on aura besoin de financement pour démarrer des initiatives et établir un programme cohérent.

Selon une personne-ressource, le secteur privé devrait contribuer au financement des services de soutien, puisqu'il lui est profitable d'embaucher des PFE. Une autre personne-ressource pense que la responsabilité des mesures de soutien aux carrières connexes devrait être assumée de concert par les acteurs des secteurs public et privé.

Une personne-ressource s'est dite opposée à tout recours aux deniers publics, car il incombe à chaque immigrant de se trouver une carrière connexe : « Le système ne devrait pas servir à venir en aide à ceux qui ont échoué dans leur tentative d'obtenir une qualification professionnelle ».

Plusieurs personnes-ressources pensent que le gouvernement a un rôle à jouer au niveau de l'évaluation des besoins et de la coordination des efforts d'élaboration des mesures et des services de soutien. Une personne-ressource a fait remarquer que les ministères ne visent pas tous les mêmes résultats (p. ex., Ressources humaines et Développement des compétences Canada [RHDC] met l'accent sur le potentiel individuel, alors que Santé Canada s'intéresse à l'amélioration de l'état de santé). Une autre personne-ressource a souligné que puisque la stratégie du gouvernement en ce qui concerne le marché du travail porte sur les pénuries de main-d'œuvre, il se doit d'établir un modèle de reconnaissance des qualifications et une méthodologie reposant sur les compétences génériques. Une fois la méthodologie ou le modèle établi, la prestation de services de soutien [à l'aide du modèle ou de la méthodologie en question] pourra être assurée par les agences de placement en jumelant les compétences aux emplois.

Selon d'autres personnes-ressources, la responsabilité de l'élaboration et de la prestation des services de soutien devrait incomber aux organismes de réglementation, établissements d'enseignement, ONG, organismes

« Les gens qui ont besoin de formation ont besoin d'argent. Les établissements d'enseignement ont besoin d'argent. »

d'établissement et autres groupes d'aide aux immigrants. On a fait remarquer que ces intervenants auront besoin de plus de ressources pour s'engager dans le processus d'élaboration et de prestation. Une personne-ressource a souligné qu'il est difficile pour les organismes de réglementation de présenter des carrières connexes aux PFE (car on s'y intéresse aux diplômes et non aux compétences) et est d'avis que l'information sur les carrières connexes devrait être fournie par des entités comme les OAI (p. ex., information sur le marché du travail et sur les compétences exigées selon les emplois offerts). On a aussi dit que pour assurer la pérennité des services, la prestation doit être liée à un territoire de compétence.

« Ce n'est pas le rôle d'un organisme de réglementation de gérer les rêves des gens. »

La plupart des personnes-ressources des secteurs professionnels considèrent que leurs organismes n'ont pas à fournir des services de soutien aux carrières connexes. Les représentants des organismes de réglementation ont été nombreux, sinon unanimes, à déclarer que la prestation de

services de soutien aux carrières connexes ne relève pas du mandat de leurs organisations. Une personne-ressource attachée à une association professionnelle leur a fait écho en affirmant que les mesures de soutien aux carrières connexes ne sont pas une priorité pour ses membres. Une représentante d'un organisme d'évaluation a souligné que le rôle de son organisation consiste simplement à fournir aux organismes de réglementation de l'information sur les évaluations. Une seule personne-ressource (appartenant à une association professionnelle) jugeait que son organisation pourrait offrir de telles mesures de soutien et mettre en œuvre un projet pilote.

Dans le meilleur des cas, les personnes-ressources acceptaient l'idée d'une participation modeste de leur organisation au processus d'élaboration et à la prestation de services de soutien aux carrières connexes, comme résumé ci-dessous :

- Leadership et fonction consultative pour l'harmonisation des normes à l'échelle nationale
- Répondant clé, intervenant principal
- Défense du projet, appui et encouragements
- Participer à la définition des compétences ou fournir des données
- Donner des conseils et participer en tant qu'intervenant (mais sans financement ni capacité).

4. Constatations — Organismes d'aide aux immigrants (OAI) et autres fournisseurs de services

Dans la présente section, on récapitule les principales constatations découlant des entrevues menées auprès des représentants d'organismes d'aide aux immigrants et d'autres fournisseurs de services.

4.1. Mesures de soutien aux carrières connexes des organisations choisies

Portée et prestation

Dans le tableau 3, que vous trouverez dans les pages suivantes, on décrit la portée et la prestation des services de soutien aux carrières connexes qu'offrent les organisations choisies, tels qu'ils ont été décrits lors des entrevues réalisées dans le cadre de la présente étude.

Partenariats liés au programme

Les représentants d'OAI interrogés ont nommé divers partenaires engagés dans la prestation des services de soutien actuels, notamment :

- Organismes de réglementation, organismes de reconnaissance professionnelle et associations professionnelles (pour l'élaboration de cours)
- Employeurs (en particulier les employeurs d'un secteur donné, pour offrir des stages et des postes ainsi que pour participer aux travaux des groupes d'experts et comités consultatifs), conseils sectoriels et de coopération industrielle
- Établissements de formation et d'enseignement (pour donner des avis spécialisés et remédier aux lacunes en termes d'expérience et de connaissance de la culture d'entreprise)
- Gouvernement (pour financer et aider les clients inscrits à des programmes d'appoint et de formation)
- OAI
- Autres organisations offrant des programmes aux PFE : Programme canadien d'intégration des immigrants (PCII), cours d'anglais langue seconde (CALS), mentorat, microcrédit, etc.
- Services sociaux, programmes des jeunes stagiaires
- PFE

Plusieurs répondants des OAI ont insisté sur l'importance de la collaboration mutuelle. Une répondante a fait remarquer que son organisation a été en mesure de travailler en partenariat avec les employeurs, car elle avait été une source de candidats de grande qualité au fil des mois. Une autre personne a indiqué qu'il était important de rester en communication avec ses partenaires pour apporter des éclaircissements et obtenir une information à jour sur les besoins en main-d'œuvre, les programmes d'appoint, le processus réglementaire d'obtention des autorisations d'exercice, etc. Les répondants ont également parlé de la nécessité d'éduquer les employeurs, tout en expliquant en quoi les partenariats permettent de se faire des alliés « à l'interne » qui facilitent la mise en œuvre de programmes.

« Le modèle du PCII fonctionne bien. Il réunit de nombreuses organisations dont les mandats diffèrent, mais qui desservent la même clientèle. Certains des acteurs qui ont participé ne l'ont pas fait au niveau souhaité : organismes de réglementation, universités et employeurs. On devrait chercher à les engager plus avant à l'avenir. »

Une répondante a fait une distinction entre les relations amicales qu'entretient son organisation (organismes de réglementation et associations professionnelles) et ses partenariats officiels (associations professionnelles, conseils sectoriels, services sociaux et employeurs).

Tableau 3 Mesures de soutien aux carrières connexes retenues

Type de services de soutien aux carrières connexes	Moment de l'intervention	Résultats, prise en charge et expérience des clients	Éléments les plus fructueux
Centre d'accès, ProfessionsSantéOntario (Ontario)			
<ul style="list-style-type: none"> • Règlement des cas et orientation (aider les clients à établir des plans réalistes et à prévoir d'autres avenues dans leur plan d'action visant l'agrément) • Organisation de 12 séances entre pairs (les PFE parlent de leurs expériences) • Les mesures de soutien aux carrières connexes ne font pas partie du mandat. Le centre doit faire office de guichet unique donnant accès à de l'information et des conseils sur les cheminements menant à l'exercice de 24 professions réglementées du secteur de la santé ontarien. L'organisation a commencé à aider ses clients à trouver des carrières connexes en réponse à la demande. 	<p>Le soutien est surtout fourni après l'arrivée. Grâce au PCII, des webinaires sont offerts aux Philippines, en Inde, au R.-U. (pour le Moyen-Orient), en Chine : source d'information avant l'arrivée sur les systèmes de santé, les délais liés à l'agrément, etc.; on y aborde parfois la question des carrières connexes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Établi en 2006 • 3 600 clients par année • 70 à 75 % des clients sont des DIM; 97 à 98 % d'entre eux auront besoin d'une remise à niveau • Résultats difficiles à mesurer à cause de la variété des critères — un client peut finir par exercer une carrière connexe, mais peut-on parler de succès? 	<p>Règlement des cas sur une base individuelle. Les clients ont souvent l'impression de ne pas être écoutés. Le travail se poursuit durant plusieurs années, et les clients bénéficient en même temps de séances pour apprendre la langue, passer des tests et s'aider entre pairs. Les clients ne se font pas offrir un emploi sur un plateau d'argent; ils doivent travailler pour explorer les autres avenues professionnelles. Expérience individualisée. Ce n'est pas facile.</p>

Type de services de soutien aux carrières connexes	Moment de l'intervention	Résultats, prise en charge et expérience des clients	Éléments les plus fructueux
ACCESS Employment (Région du Grand Toronto, Ontario)			
<ul style="list-style-type: none"> • Formation d'appoint, information et aiguillage, orientation (séances individuelles, règlement de cas) • 7 programmes de préparation axés sur des secteurs précis (compétences et aptitude à communiquer) : ingénieurs, services financiers, technologie de l'information, ressources humaines, ventes et marketing, chaîne d'approvisionnement, programme <i>Leadership Connections</i> • « ACCESS met l'accent sur les services d'emplois — les carrières connexes sont donc sa raison d'être. » 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes mis de l'avant via PCII; on reçoit de temps à autre des courriels de l'étranger. • Les PFE utilisent les programmes tant avant qu'après l'évaluation. • ACCESS dirige les gens vers un organisme de réglementation et inversement. 	<ul style="list-style-type: none"> • Une majorité de placements; on vise à placer les gens dans un domaine connexe. • 15 000 personnes desservies par année, la plupart sont de nouveaux arrivants. 	<p>La programmation par secteur est essentielle. Il faut récolter plus d'information sur chaque secteur, connaître les professions en demande, comprendre l'industrie, bien former les gens, répondre aux besoins d'embauchage des employeurs, élaborer des ensembles de compétences appropriés et composer avec les différences entre pays.</p>
BC Skills Connect (Immigrant Services Society of BC (ISSofBC)) (région du Grand Vancouver)			
<ul style="list-style-type: none"> • Créé pour que les PFE trouvent un emploi dans leur domaine. • Le client travaille de façon individualisée avec un conseiller et établit un plan d'action, puis remet à niveau les compétences requises dans l'année qui suit. Il obtient aussi de l'aide pour préparer son CV et des services d'accompagnement professionnel et de mentorat. Il travaille avec un spécialiste des relations avec les employeurs pour trouver un emploi. 	<p>Le programme n'est pas présenté avant l'arrivée; programme annoncé dans les réseaux, les médias et à l'aéroport. La plupart des clients entendent parler du programme par bouche à oreille. Certains clients obtiennent l'information en ligne (Facebook, site Web).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Projet pilote en 2005; ouverture en 2009 • Critères d'admission au programme : résident permanent depuis moins de 5 ans, NCLC* 5, cible d'emploi claire 	<ul style="list-style-type: none"> • La durée du programme laisse le temps au client de réintégrer son domaine et permet aux PFE de travailler à temps partiel. • La mise à niveau des compétences et l'aide financière sont également efficaces, et la souplesse du processus (service d'orientation fourni sur une

Type de services de soutien aux carrières connexes	Moment de l'intervention	Résultats, prise en charge et expérience des clients	Éléments les plus fructueux
<ul style="list-style-type: none"> Financement de l'amélioration des compétences : règlement des 2/3 des frais de formation (le client assume l'autre 1/3 des coûts); plafond de 2 100 \$ Liens vers les programmes de l'organisme, au besoin (p. ex., programme d'emploi de la C.-B., accueil et intégration, mentorat et cours d'anglais) 		<p>dans le domaine du client</p> <ul style="list-style-type: none"> 30 nouveaux clients par mois 80 % des clients trouvent un emploi (20 % peuvent avoir des problèmes personnels) <p>* Niveaux de compétence linguistique canadiens</p>	<p>base individuelle plutôt qu'en groupe) donne aussi de bons résultats.</p>
CRIEC, SmartConnections (Calgary, Alberta)			
<ul style="list-style-type: none"> Approche SmartConnections adoptée sous l'égide du Calgary Region Immigrant Employment Council (CRIEC) : fournir de l'information sur le processus d'agrément aux côtés des intervenants; discuter des choix des PFE (dans le cadre d'un dialogue entre les PFE et les spécialistes); discuter de la transférabilité des compétences quand la voie d'une carrière connexe est empruntée. Approche des ateliers destinés aux avocats et suivi en groupe de discussion. Ateliers destinés aux professionnels des finances et 		<ul style="list-style-type: none"> Officiellement en activité depuis 2 ans Le programme de mentorat compte maintenant 169 couples de mentor-protégé (la première mouture comptait 34 paires de mentor-protégé) Le programme d'atelier des 	<ul style="list-style-type: none"> Toutes les ficelles sont attachées : questions pratiques, besoins des employeurs, difficultés des PFE. L'approche en atelier est directe, enthousiasmante et inspirante (les PFE sont traités en professionnels). L'atelier est « bien structuré et riche en contenu » et donne lieu à un suivi.

Type de services de soutien aux carrières connexes	Moment de l'intervention	Résultats, prise en charge et expérience des clients	Éléments les plus fructueux
<p>comptables en cours de planification — pourraient inclure les assurances, le génie électrique, la TI et les soins de santé.</p> <ul style="list-style-type: none"> Le CRIEC offre aussi un programme de mentorat axé sur la profession. 		<p>avocats a attiré 55 participants, 25 autres se sont joints aux groupes de discussion qui ont suivi les ateliers.</p>	
Programme de transition professionnelle du Centre catholique pour immigrants d'Ottawa (Ottawa, Ontario)			
<ul style="list-style-type: none"> Préparation à l'emploi pour les médecins formés à l'étranger visant à faciliter leur intégration dans des carrières connexes Ateliers de 4 heures sur la recherche d'emploi, la préparation de CV ciblés, les entrevues dans le secteur de la santé (avec caméras, DVD) Manuel de travail de 300 pages; test en ligne après chaque atelier 4 ateliers d'autoformation en ligne : familles d'emploi, professions du secteur de la santé, marché du travail dans le secteur de la santé ontarien, comprendre les employeurs canadiens Test final après l'atelier (évaluation de la préparation à l'emploi) et séance individuelle d'orientation en perfectionnement professionnel : les clients établissent un plan d'action, une liste de 5 à 		<ul style="list-style-type: none"> Projet pilote en 2005; en activité durant 3 ans Programme supprimé à Hamilton et Toronto malgré la forte demande et les résultats supérieurs aux objectifs. Un programme similaire s'adressant aux professionnels du droit a aussi été éliminé. 800 à 1 000 clients—4 cohortes par année, 22 à 25 	<ul style="list-style-type: none"> Creuset où se combinent savoir-faire, passion, connaissance du secteur et financement Répond aux besoins du client et de l'employeur Les programmes axés sur un secteur sont plus efficaces que les programmes d'emploi de nature générale (pour les clients issus de groupes professionnels différents) Le manuel de travail du client contient du matériel de cours permettant aux participants de faire une démarche autodidacte ou de trouver de l'information

Type de services de soutien aux carrières connexes	Moment de l'intervention	Résultats, prise en charge et expérience des clients	Éléments les plus fructueux
10 employeurs et un plan d'approche		participants par cohorte • Objectifs dépassés	
Edmonton Mennonite Centre for Newcomers (Edmonton, Alberta)			
<p>Tous les programmes et services aident les immigrants qui veulent s'engager dans une carrière connexe. Les services sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Services individuels (orientation professionnelle et counselling en emploi) • Cours de préparation à l'emploi • Programmes de formation et d'appoint (exposition à temps plein durant 4 mois à la culture d'entreprise canadienne, avec recyclage technique à la clé) <p>Programmes et services adaptés aux besoins du marché du travail et au profil du client (scolarité, expérience acquise dans le domaine). Résultats attendus : emploi ou poursuite des études dans le domaine visé</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Un agent répond aux demandes reçues de l'étranger et communique avec les PFE avant leur arrivée (l'EMCN est le port d'attache du PCII dans le nord de l'Alberta) — la plupart des clients sont déjà au Canada • Les PFE utilisent les services avant comme après l'évaluation ou après la première communication avec l'organisme de réglementation. Certains PFE sont dirigés vers l'EMCN avant l'évaluation. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prestation de services individuels depuis 20 ans; programme d'appoint en génie depuis 18 ans, en comptabilité depuis 8 ans et en gestion de la paie depuis 4 ans • Environ 20 % des clients travaillent en génie et en comptabilité (possible sans autorisation d'exercer) • Environ 90 % des clients ont un emploi; 10 % font des études plus avancées 	<p>Une grande importance est accordée aux compétences générales (culture d'entreprise canadienne, entregent et aptitude à communiquer), aux compétences recherchées par les employeurs.</p>

Type de services de soutien aux carrières connexes	Moment de l'intervention	Résultats, prise en charge et expérience des clients	Éléments les plus fructueux
Global Experience Ontario (GEO) (Ontario)			
<ul style="list-style-type: none"> • Service d'information et d'aiguillage : information sur le processus d'obtention d'un permis d'exercice ou agrément en Ontario et sur les programmes pertinents ou les programmes de soutien (p. ex., aide financière, démarrage d'une entreprise, cours de langue ou formation d'appoint). • Information fournie sur demande, mais on ne fournit ni service d'orientation ni conseils sur les carrières connexes. Le client est dirigé vers Emploi Ontario (orientation, test d'aptitudes, aide à l'atteinte des objectifs professionnels) ou les programmes de formation d'appoint (appelés « programmes de formation relais »), qui sont financés par le gouvernement de l'Ontario. (http://www.citizenship.gov.on.ca/french/key_initiatives/bridgetraining.shtml). 		<ul style="list-style-type: none"> • En activité depuis 2006 • Pas de suivi des résultats. Plus de 11 000 clients desservis en 6 ans (à l'exclusion de la présente année). • Les enquêtes à participation volontaire démontrent un taux de satisfaction très élevé des clients. 	Pas de limite de temps. On prend le temps de franchir toutes les étapes du processus d'agrément. Les clients vivent toutes sortes d'émotions et peuvent éprouver de la frustration. Ils peuvent toujours venir chercher du soutien à GEO.
Liaison atlantique PSFÉ, Outil d'auto-évaluation de la préparation à la pratique (OAPP ©) destiné aux PSFÉ (région de l'Atlantique)			
<ul style="list-style-type: none"> • 12 outils d'auto-évaluation axés sur différentes professions de la santé, mis au point par le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse et Price-MacDonald and Associates Consulting Inc., en partenariat avec les organismes de réglementation 	<ul style="list-style-type: none"> • Le partenariat avec le PCII permet de faire connaître les outils avant l'arrivée des PFE au Canada. • Les outils sont surtout 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe depuis 2008; 2 ou 3 dossiers réglés chaque année • Le questionnaire rempli après que le 	

Type de services de soutien aux carrières connexes	Moment de l'intervention	Résultats, prise en charge et expérience des clients	Éléments les plus fructueux
<p>nationaux (selon le profil de compétences national) http://atlanticcanadahealthcare.com/default.asp?mn=1.3.19.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ces outils sont accessibles dans le site Web des organismes de réglementation et s'accompagnent d'outils au niveau des postes d'assistance dans les professions. Les PFE peuvent se faire une idée de ce qui les attend et de l'issue probable de leurs démarches en vue d'obtenir un permis d'exercice. Pour mieux cerner les besoins de perfectionnement. Une demande d'agrément ne donne pas lieu à un reclassement. 15 autres outils seront offerts d'ici la fin-mars. 	<p>utilisés avant l'arrivée, mais ils le sont aussi au Canada.</p>	<p>PFE est passé à travers tous les outils montre des résultats positifs.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ces outils sont désormais utilisés par les orienteurs des écoles secondaires et pour la formation professionnelle initiale. 	
Services d'établissement et d'intégration des immigrants (SEII) (Nouvelle-Écosse)			
<ul style="list-style-type: none"> Guichet unique pour les services d'établissement : information sur le marché du travail, counselling en emploi, cheminement vers le permis d'exercice Cheminelements tracés vers l'autorisation d'exercer ou l'agrément pour les divers métiers et professions (depuis 6 ou 7 ans) et listes de carrières connexes établies pour certaines professions (p. ex., enseignants, avocats) 	<p>Avant l'arrivée et par la suite. Les clients peuvent avoir accès aux services avant l'arrivée (aiguillage par Vie Nouvelle-Écosse) en remplissant un formulaire en ligne. Les clients ont droit à une séance d'orientation individuelle avec un spécialiste de l'emploi des</p>	<ul style="list-style-type: none"> Environ 150 nouveaux clients cette année 90 % des clients qui bénéficient de services avant l'arrivée trouvent un emploi en 3 à 6 mois. Programme de 	<ul style="list-style-type: none"> Interactions directes et individuelles avec chacun des clients Accompagnement professionnel Programme de placement professionnel (occasion à saisir pour les deux parties; sans risques ni obligations pour

Type de services de soutien aux carrières connexes	Moment de l'intervention	Résultats, prise en charge et expérience des clients	Éléments les plus fructueux
<ul style="list-style-type: none"> Programme de stage en milieu de travail de 6 semaines assorti d'une subvention salariale : définir l'intérêt professionnel, trouver un employeur, faciliter la préparation à l'emploi et fournir toute l'aide requise (p. ex., cours de langue) Projet pilote réussi : programme de technologie dentaire (placement de formation en milieu de travail de 3 mois) auquel ont participé 6 dentistes formés à l'étranger 	SEII (via la plateforme Adobe Connect) et peuvent profiter de cafés-rencontres, forums de discussion et facilitateurs dans divers cours.	placement professionnel : taux de réussite de 85 à 90 %	l'employeur; appui linguistique continu et counselling culturel, subvention salariale; ouvre des portes, car les employeurs pensent que les PFE sont surdiplômés) <ul style="list-style-type: none"> Aiguillage direct vers les employeurs
Modèle des groupes de travail à intervenants multiples des SEII (Nouvelle-Écosse)			
<ul style="list-style-type: none"> Groupes de travail formés par profession (14 professions). Réunions trimestrielles des intervenants qui échangent leurs vues sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger. Les intervenants sont des représentants des organismes de réglementation, du gouvernement, des établissements d'enseignement, des syndicats et des conseils sectoriels ainsi que des PFE et des employeurs. Les carrières connexes sont à l'ordre du jour des groupes de travail. Leurs membres tiennent des séances de remue-méninges autour de divers enjeux, et les intervenants peuvent en retenir des idées (p. ex., 			<ul style="list-style-type: none"> Reconnaître que les problèmes liés aux qualifications acquises à l'étranger ne doivent pas tous être réglés par les organismes de réglementation; p. ex., les insuffisances de la formation sont une responsabilité qui incombe aux établissements d'enseignement, mais le gouvernement doit faire sa part si des fonds sont requis. Les employeurs doivent de leur côté

Type de services de soutien aux carrières connexes	Moment de l'intervention	Résultats, prise en charge et expérience des clients	Éléments les plus fructueux
<p>qualifications requises, carrières possibles, sujets d'étude, véhicules de diffusion de l'information).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Établissement d'une liste de carrières connexes pour certaines professions (voir le site Web des SEII) • Un groupe de travail peut élaborer un projet de programme et le déposer pour éventuellement obtenir du financement. 			<p>embaucher des PFE, les syndicats assurer l'évaluation des compétences, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le travail doit être soutenu (ne pas se contenter de tenir une réunion sans y donner suite). • Une action ciblée donne l'élan requis pour effectuer des changements à long terme. • Le modèle crée une synergie et est plus créatif, pratique et réaliste (p. ex., pour tracer les cheminements, penser des programmes d'observation).
Manitoba Start—Employment Solutions for Immigrants (ESI) (Winnipeg, Manitoba)			
<p>L'organisme fournit de l'information et dirige les immigrants vers des services d'orientation et de formation linguistique, tout en les inscrivant au programme d'emploi approprié. ESI offre aussi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Atelier de préparation à l'emploi • Séance d'orientation individuelle 	<p>Certains clients nous consultent avant l'évaluation, d'autres après (partenariats avec les organismes de réglementation, qui aiguillent les clients vers Manitoba Start).</p>	<p>En 2011-2012 :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 265 personnes ont été admises; 2 223 ont eu accès au perfectionnement professionnel et aux services 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes interactifs • Meilleure participation des clients grâce aux ateliers • Clients joints au début du processus • On aide non seulement les clients à trouver un

Type de services de soutien aux carrières connexes	Moment de l'intervention	Résultats, prise en charge et expérience des clients	Éléments les plus fructueux
<ul style="list-style-type: none"> Programme de Service Canada à l'intention des jeunes immigrants et stage de 6 semaines en milieu de travail (l'employeur peut « tester » et évaluer les employés en vue de pourvoir à des postes vacants). Ateliers spécialisés (p. ex., formation en informatique, animation, nettoyage des établissements de santé) <p>Discussion récente à l'interne sur la nécessité d'un programme particulier portant sur les autres options professionnelles (les clients ont besoin d'être mieux encadrés et aidés pour savoir quels autres emplois ils pourraient occuper dans un domaine).</p>		<p>d'emploi.</p> <ul style="list-style-type: none"> Environ 50 % des clients se sont engagés dans une carrière connexe. 684 clients ont eu accès aux services grâce au PClI (via le site Web d'Immigrer au Manitoba). 	<p>emploi, mais à se fixer un but à long terme (précise les mesures qu'ils doivent prendre) et à élaborer un plan (quels emplois rechercher et études exigées).</p> <ul style="list-style-type: none"> Les stages font que les employeurs ne se sentent pas contraints de prendre immédiatement une décision et permettent aux clients de se familiariser avec les milieux de travail.
Success Skills Centre (Winnipeg, Manitoba)			
<ul style="list-style-type: none"> Services d'emploi, stages et formation (formation informatisée en comptabilité, système de paie canadien, AutoCAD en génie, etc.) Pas de programme distinct pour les carrières connexes. Les PFE sont préparés en fonction de leurs antécédents et de ce qui est possible et disponible. On se tourne vers les carrières connexes à titre provisoire, lorsque les ressources ne sont pas accessibles, ou quand l'âge et d'autres facteurs empêchent des PFE de travailler 	<p>Certains renseignements sont fournis à l'étranger. Les clients nous consultent tant avant qu'après l'évaluation. Certains d'entre eux sont au Canada depuis plusieurs années et viennent nous rencontrer après un licenciement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1 100 clients par année; en activité depuis 27 ans 350 à 400 personnes (le 1/3 des clients) par année sont placées dans leur domaine ou un domaine connexe; les deux autres tiers doivent suivre un cours de 	<ul style="list-style-type: none"> Les clients peuvent revenir en tout temps, lorsqu'ils sont prêts (que ce soit 6 mois ou quelques années). Ils ont toujours accès à un conseiller. Chaque client est aidé, sur une base individuelle, à établir un plan d'action professionnel qui l'incite à poursuivre ses efforts (p. ex., réunir les

Type de services de soutien aux carrières connexes	Moment de l'intervention	Résultats, prise en charge et expérience des clients	Éléments les plus fructueux
<p>dans leur domaine.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les PFE reçoivent de l'information, ou des conseillers les rencontrent pour discuter des étapes ultérieures. 		<p>langue ou une autre formation ou régler d'autres problèmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La plupart des clients sont heureux de leur emploi. • Les stages débouchent souvent sur un emploi (8 stagiaires sur 10) 	<p>documents requis, s'inscrire à des cours, améliorer sa maîtrise de la langue), tout en occupant un emploi provisoire.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire le suivi auprès des clients pour voir où ils en sont et leur rappeler leur plan d'action.

Définition des carrières connexes

On a obtenu toutes sortes de réponses au moment de demander aux représentants d'OAI comment les carrières connexes étaient définies.

Antécédents et situation des PFE

« Il n'y a pas de formule unique. »

Les représentants d'OAI interrogés ont dit travailler avec les PFE de diverses façons pour repérer des carrières connexes. Pour établir des options adéquates, les conseillers OAI s'informent d'abord des intérêts, intentions, forces, antécédents, aptitudes (connaissances linguistiques, compétences techniques, maîtrise des outils informatiques, etc.) et de la situation personnelle (temps disponible, moyens financiers, etc.). Un PFE peut aussi procéder à une auto-évaluation de ses intérêts, valeurs et compétences transférables.

Divers scénarios se présentent : certains PFE énoncent clairement leurs intentions, alors que d'autres n'entrevoient aucune autre option possible; certains se sont déjà engagés dans une carrière connexe, mais voudraient faire autre chose; d'autres pourront essayer d'occuper un emploi apparenté à leur profession de départ, puis reviennent par la suite à leur carrière initiale ou poursuivent leurs études ou suivent une formation plus avancée; certains PFE préfèrent un emploi moins exigeant par manque de temps; certains autres, encore, n'ont jamais travaillé dans leur pays d'origine. On a aussi souligné que le choix d'une carrière connexe dépend aussi de la nécessité pour un PFE de gagner sa vie, et souvent celle des personnes à sa charge.

« Tout dépend du portrait que nous brosse le client. Nous amenons la personne à préciser ce qu'elle peut faire et ce qu'elle peut apprendre. »

Les répondants des OAI insistent sur le fait que c'est au PFE de choisir une carrière connexe. « Les conseillers ne décident pas d'une carrière connexe, mais ils s'efforcent de cerner des options viables à la lumière des antécédents et de la situation personnelle des clients ». Selon un répondant, le choix d'une carrière connexe est un processus qui se fait « au rythme de chacun », alors qu'un autre a expliqué qu'il faut faire preuve de beaucoup de doigté quand on essaie de convaincre les PFE d'envisager des carrières connexes (« ils sont fiers de leur profession »).

Un répondant a fait remarquer qu'il peut être utile pour les PFE d'entendre d'autres PFE parler de leur expérience dans une carrière connexe, car cela peut les aider à décider de ce qu'ils veulent faire pour la suite des choses. On a souligné que le processus est décourageant pour de nombreux PFE.

Exploration des carrières connexes

De nombreux répondants ont souligné l'importance de faire des recherches pour définir les carrières connexes, tout autant que rôle central du PFE à cet égard (« C'est sa vie et sa carrière »). Les personnes-ressources interrogées ont indiqué que les conseillers aident les PFE à amorcer le travail de recherche et leur enseignent des techniques de recherche (p. ex., recherches dans Internet, navigation dans les sites Web). On peut découvrir des carrières connexes éventuelles en fouillant dans les sites Web en emploi, les sites d'offres d'emploi, les sites des employeurs et les sites des organismes de réglementation.

Bon nombre de répondants ont parlé du rôle du conseiller en termes de suggestions et de conseils. Selon les antécédents d'un PFE, on lui donnera de l'information sur les carrières connexes possibles et les responsabilités qui y sont associées (p. ex., on remettra aux enseignants de la documentation sur les cheminements de carrière en éducation de la petite enfance et en enseignement aux niveaux primaire et secondaire). Le conseiller peut donner des conseils sur les recherches, sur les besoins du marché du travail et les exigences d'agrément. Le conseiller peut aussi diriger les PFE clients vers d'autres services liés aux carrières connexes ou vers des programmes pertinents, comme les programmes d'appoint, les cours de langue, les programmes collégiaux ou universitaires menant à l'agrément, les stages, les services de mentorat, le jumelage en milieu de travail (observation en situation de travail), les services d'aide financière et les bureaux de placement, afin qu'ils explorent leurs options professionnelles. Dans certains cas, le conseiller peut aiguiller les PFE vers des planificateurs de carrière (qui utilisent des outils de planification de carrière).

« Les consultations individuelles sont importantes. Les membres de la communauté sont prêts à donner un coup de main, mais ils ignorent comment s'y prendre et pourraient ne pas être de très bon conseil. »

« Une information fiable et des services de soutien sont utiles pour les PFE, car cela peut leur redonner espoir, les encourager et les motiver. »

On a indiqué que les outils d'auto-évaluation peuvent être une occasion pour les PFE de mieux comprendre où ils en sont ou quelles professions leur conviennent.

Les compétences et leur transférabilité

Les répondants des OAI ont énuméré différentes méthodes de recension des compétences en matière de carrières connexes. Un représentant d'une organisation offrant des programmes d'appoint structurés a indiqué que ce sont les associations professionnelles et les établissements d'enseignement partenaires qui ont recensé les compétences des professions visées. D'autres répondants disent consulter les sites Web des employeurs (où peuvent figurer les compétences exigées), fouiller dans la

documentation sur les carrières et recourir au réseautage (avec les spécialistes du domaine).

Les répondants ont également parlé des différentes méthodes utilisées pour évaluer les compétences des PFE en regard des carrières connexes, dont :

- Consulter les gens du domaine : téléphoner aux associations professionnelles et rencontrer des spécialistes pour obtenir des avis.
- Utiliser l'information que les PFE ont obtenue auprès de l'organisme d'accréditation (p. ex., qualifications manquantes signalées par les associations professionnelles).
- Utiliser les évaluations de démonstration concrète de certaines habiletés techniques, les examens des NCLC (Niveaux de compétence linguistique canadiens), les entrevues avec le client, les commentaires des responsables de l'accompagnement professionnel et des facilitateurs, la rétroaction de l'employeur et les entrevues avec les partenaires, comme les conseils sectoriels et les associations professionnelles.
- Les candidats aux programmes d'appoint peuvent procéder à des auto-évaluations et utiliser la méthode d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA). Les partenaires prennent ensuite connaissance des auto-évaluations et des autres documents fournis (CV, description de cours, attestations et diplômes). Le programme concerné prévoit parfois un test de compétence particulier, qui permet de vérifier si les candidats sont admissibles.
- Confirmer la maîtrise des compétences pertinentes grâce aux portfolios des PFE.
- Aider les gens à cerner de diverses façons celles de leurs compétences qui sont transférables, par exemple, en leur offrant des occasions d'observation en milieu de travail, des stages, etc.
- Inciter les employeurs partenaires à rencontrer des PFE et à évaluer la transférabilité des compétences dans un domaine professionnel précis; offrir un lieu d'échanges entre employeurs et PFE sur les possibilités et ouvertures dans le domaine en question, les compétences de base exigées et des exemples concrets de mise en application des compétences des PFE.
- Tenir compte des commentaires et des réactions des employeurs.

« Nous essayons d'amener le professionnel formé à l'étranger (PFE) à comprendre, par exemple, qu'il n'est pas « avocat depuis 15 ans » mais une personne qui a 15 ans d'expérience en relations interpersonnelles et en gestion du temps, qui a des qualités de chef et la capacité de prendre des décisions. Nous l'incitons à produire un récit qui fait ressortir ces forces issues de son expérience. C'est une façon complètement différente de voir les choses pour 75 % des PFE. »

On a souligné à quel point il est difficile de comparer des compétences entre elles. Selon un répondant : « L'analyse des compétences est complexe et exige du temps, des efforts et un solide travail d'interprétation. » Selon un autre, il faut évaluer les compétences communes, afin de pouvoir établir dans les groupes professionnels

connexes des procédures de définition des compétences requises pour exercer une profession ou un métier, tout en offrant aux PFE la possibilité de contester les évaluations (ou de présenter une formation complémentaire); cela relève toutefois de la fiction pour le moment.

Outils utilisés

Les divers outils que les répondants des OAI ont dit utiliser pour définir les carrières connexes sont réunis à l'[annexe 3](#).

Une personne-ressource a souligné l'importance de sélectionner les ressources adéquates. Une répondante a parlé de l'absence d'outils de qualité, en faisant remarquer que le site Career Cruising s'adresse avant tout aux jeunes. Elle a ajouté qu'il fallait se doter d'un outil comme un « répertoire des intérêts » ou d'un test similaire à la Batterie générale de tests d'aptitudes (BGTA), qui procurerait certaines balises au conseiller (elle a rappelé qu'il faut se méfier de certains tests implicitement sexistes ou xénophobes). Cette répondante a recommandé d'élaborer un guide général des procédures de vérification des compétences à l'intention des agences et clients (p. ex., tests d'aptitudes ou méthodes de recensement des forces et faiblesses), afin de déterminer quelles avenues il vaut mieux emprunter. Elle pense aussi que des outils offerts en ligne portant sur les divers aspects de la reconversion professionnelle dans une carrière connexe seraient utiles.

« S'assurer que la carrière connexe d'un professionnel de la santé formé à l'étranger fait partie du système de santé et est aussi proche que possible de sa profession initiale. C'est l'option la plus profitable pour le système de santé. »

Types de carrières connexes

Les répondants d'OAI ont souligné que le choix d'une carrière connexe dépend de chaque PFE et des emplois disponibles. Parmi les autres facteurs influant sur le choix d'une carrière connexe qui ont été mentionnés par les répondants, il y avait le degré de maîtrise de la langue du PFE et son lieu de résidence (certains PFE ne peuvent pas déménager en région éloignée ou dans un secteur rural), la situation du PFE (p. ex., un poste d'agent de sécurité est un bon emploi provisoire pour un retour aux études). Un répondant pense que le terme « carrières connexes » n'est pas approprié, car un PFE peut occuper ce genre d'emploi à titre provisoire, et il n'y est souvent pas aussi bien rémunéré que dans sa profession initiale. On a aussi fait remarquer que les PFE peuvent décider de poursuivre leurs études plutôt que d'intégrer le marché du travail. Ce répondant proposait de remplacer l'expression « carrière connexe » par carrière parallèle, carrière complémentaire ou autre point de départ.

« La vérité, c'est que certains clients n'exerceront jamais plus leur profession initiale. À moins qu'une formation d'appoint ne soit suivie dès le départ, le client ne pourra intégrer la profession. »

On a aussi dit que les obstacles qui peuvent empêcher un PFE d'obtenir l'autorisation d'exercer sa profession initiale sont peut-être les mêmes qui lui barrent la route d'une carrière connexe (p. ex., une méconnaissance de la langue ou une aptitude déficiente à communiquer). Selon une répondante, il vaut mieux pour une personne qui ne peut pas être immédiatement agréée occuper un emploi étroitement apparenté à sa profession initiale ou travailler dans le même milieu et poursuivre ses démarches pour obtenir son permis d'exercice (p. ex., un médecin formé à l'étranger peut travailler comme chercheur de laboratoire ou phlébotomiste). Elle a ajouté que la lacune la plus courante chez les PFE est leur méconnaissance du milieu de travail.

Les carrières connexes dans lesquelles s'engagent les PFE sont ou ne sont pas réglementées (ou sont peut-être en voie de l'être). Comme on pouvait s'y attendre, la plupart des répondants ont affirmé qu'il est plus facile pour un PFE de décrocher un emploi dans un groupe professionnel non réglementé, les professions réglementées pouvant être assorties d'exigences auxquelles ils ne satisfont pas. Un répondant a fait remarquer que l'on cherche d'abord et avant tout à placer les PFE dans leur domaine, que leur profession soit réglementée ou pas. Un répondant a mentionné qu'une carrière connexe d'assistance (aides-pharmaciens, laborantins médicaux, infirmiers) est la meilleure voie pour faire entrer un professionnel de la santé formé à l'étranger dans le secteur de la santé. Une autre répondante a expliqué que son organisation présente habituellement aux PFE des professions non réglementées proches de leur domaine (p. ex., techniciens en pharmacie pour les pharmaciens, assistants dentaires pour les dentistes, cliniciens adjoints pour les médecins). Elle a rappelé que des professions qui n'étaient pas réglementées auparavant le sont devenues par la suite (p. ex., techniciens en pharmacie). On a ajouté qu'il est possible de viser un autre échelon d'une profession réglementée (p. ex., infirmières auxiliaires pour les soins infirmiers), en précisant que dans certains cas, le PFE ne veut pas exercer une carrière « connexe », mais avoir un emploi dont les fonctions font écho à sa profession.

« Les autres professions réglementées n'exigent pas moins de compétences. »

Quelques répondants ont souligné que les PFE ignoraient parfois l'existence de certaines carrières connexes, qui ne font pas partie des emplois habituellement offerts dans leur pays d'origine. Ainsi, un pédiatre peut travailler auprès d'enfants autistes ou comme consultant en allaitement ou en génétique. Dans certains pays, une profession peut combiner plusieurs catégories professionnelles canadiennes.

Une personne-ressource a affirmé que les possibilités de carrière connexe sont « aussi nombreuses qu'il est possible de l'imaginer » et était d'avis que les carrières connexes s'apparentant à la profession du PFE peuvent appartenir à d'autres domaines, tout en exigeant les mêmes compétences.

Défis

Les représentants d'OAI interrogés jugent que l'élaboration et la prestation de services de soutien aux carrières connexes posent les défis suivants :

- Les défis que doivent relever les PFE* : Les difficultés des PFE comprennent la maîtrise de la langue, le savoir-faire culturel, une capacité de base à l'emploi, la méconnaissance des techniques de recherche d'emploi et du marché du travail, le manque de temps (le PFE travaille peut-être déjà et ne peut suivre un programme de formation que la fin de semaine ou après un licenciement). Les répondants disent aussi qu'il faut garder les PFE motivés, gérer leurs attentes et atténuer leurs réticences face aux carrières connexes.
- La collaboration avec les employeurs* : Plusieurs répondants ont insisté sur l'importance de travailler avec les employeurs. « Il faut toujours garder les besoins de l'employeur à l'esprit », a dit un répondant, en soulignant qu'il n'est pas facile de convaincre les employeurs de prendre part aux programmes [destinés aux PFE]. Une autre répondante a parlé de la nécessité de changer l'attitude des employeurs : « On constate que l'incompréhension est réelle et que les employeurs hésitent à embaucher des PFE qualifiés à un échelon plus bas. » Il est important selon elle de créer des liens de confiance, afin que les employeurs sachent que les PFE qui leur sont recommandés par les OAI pour pourvoir à certains postes ont été sélectionnés et préparés. Un répondant a fait une mise en garde : dans une économie prospère, les employeurs pourraient ne pas prendre le temps de bien jauger un candidat et le recruter sur-le-champ; un PFE embauché par un employeur qui ne prend pas le temps de l'évaluer s'expose à un échec.
- L'absence de financement fiable* : Pour les répondants des OAI, il faut trouver des fonds pour financer la prestation de leurs services, établir des partenariats, informer les gens au sujet des programmes, analyser l'industrie et resserrer les liens avec la communauté et les employeurs.
- La formation et les outils* : Un répondant a parlé de la nécessité de se doter de plus d'outils d'évaluation des carrières et des compétences. Un autre a dit qu'il était ardu d'élaborer un programme de formation sur les compétences non techniques (le savoir-être).
- Autres* : Parmi les autres défis énumérés, il y a les jeux politiques entre professions, les normes de service et de gestion des risques dans le secteur de la santé, la volonté des syndicats d'embaucher des syndiqués et l'absence de carrières connexes pour certaines professions.

« Clients et employeurs ont besoin de formation interculturelle. »

« Bon nombre des carrières connexes correspondant au profil de PFE expérimentés exigent un permis d'exercice (p. ex., aides-soignants pour infirmiers). Certaines professions ne débouchent sur aucune autre option (p. ex., médecins, dentistes), hormis des postes subalternes de premier échelon dans le secteur de la santé... une réalité émotionnellement difficile à accepter pour un PFE, que nous nous devons de soutenir. »

« Beaucoup d'employeurs d'aides-soignants exigent l'équivalent d'un certificat canadien... un cours qui coûte 8 000 \$, à moins de payer les 2 500 \$ demandés pour passer l'examen fondé sur l'expérience... Tout cela pour un emploi payé 13 \$ l'heure. »

Leçons retenues et pratiques exemplaires

Les leçons retenues et les pratiques exemplaires sont les suivantes selon les personnes-ressources interrogées :

Généralités

- La situation change constamment.
- Ne présumez jamais de rien (au sujet des clients, des employeurs, des emplois disponibles).
- On manque toujours de temps.

Agir rapidement

- Offrez de l'aide le plus tôt possible pendant le processus.
- Permettez aux PFE d'avoir accès à l'information et de commencer les démarches de demande d'agrément, et informez-les au sujet des carrières connexes avant même leur arrivée, afin qu'ils émigrent en connaissance de cause et prennent des décisions éclairées.
- Faites rapidement participer les PFE au processus pour éviter qu'ils ne prennent une mauvaise décision. S'ils trouvent un emploi, ils voudront peut-être rester, dans la mesure où ça leur plaît.

Information

- Bien des gens sont mal informés. L'accès en ligne à une information de meilleure qualité avant l'arrivée est bénéfique et permet aux PFE de mieux étudier les diverses options. L'information sur le marché du travail est vitale.
- Les PFE ont besoin d'information avant leur arrivée. Ils doivent pouvoir trouver « le bon renseignement de la bonne source au bon moment », afin d'éliminer les ambiguïtés et les malentendus et de leur éviter d'avoir à dénicher eux-mêmes l'information requise.
- Les attentes des PFE doivent se former à l'intérieur d'un cadre réaliste avant leur arrivée. La durée du processus d'accréditation de l'immigrant pour intégrer sa profession ou amorcer une carrière connexe s'en trouvera réduite. Des séances

individuelles d'orientation professionnelle en ligne avant l'arrivée sont utiles (les PFE peuvent s'égarer dans le labyrinthe des sites Web).

- Les évaluations sont importantes et ramènent souvent les gens à la réalité en leur montrant où ils en sont et en faisant ressortir les points sur lesquels ils doivent axer leurs efforts.
- Donnez-leur accès à une information de qualité sur les carrières connexes (p. ex., site Web des SEII, de Vie Nouvelle-Écosse).

Travailler avec les PFE

- Travaillez avec le PFE client pour vous assurer qu'il utilise correctement les services et qu'il est engagé sur la bonne voie. Ne classez pas le dossier d'un client dès qu'il décroche un emploi. Assurez-vous qu'il termine sa période de probation.
- Communiquez régulièrement avec le client et appuyez-le.
- Aidez le client au-delà de la simple recherche d'emploi; p. ex., aidez-le à remplir les demandes d'emploi et à corriger ses faiblesses en entrevue.
- Optimisez les possibilités en arrimant le PFE client au programme approprié.
- Les participants profitent d'une aide concrète et pratique.
- Il est efficace d'aider le participant sur une base individuelle.
- Les mesures de soutien peuvent être fournies avant l'arrivée du PFE, mais il faut lui offrir plus qu'un site Web; il a besoin d'un appui interactif. Le PFE doit avoir accès à un conseiller, à un accompagnateur et à un facilitateur.
- Incitez l'immigrant à être proactif, à faire des recherches, à réfléchir et à explorer ses options professionnelles. Montrez à l'immigrant comment s'y prendre.
- Donnez les moyens aux PFE de trouver des options, de se doter d'une feuille de route et de faire une recherche d'emploi autonome.
- Le facilitateur doit connaître le perfectionnement professionnel pour être en mesure de donner des conseils et de proposer des ressources.
- Incitez les gens à poursuivre leurs études et à suivre une formation.
- Vous devez insister sur l'importance des cours de langue et de certains programmes de formation.
- Il est primordial d'avoir de l'entregent.
- Aidez les PFE à aplanir les difficultés de nature culturelle et à comprendre qu'ils doivent faire ce qu'il y a à faire pour eux-mêmes (un sacrifice à court terme pour un bénéfice à long terme).

Messages et approche

- Présentez la possibilité d'une carrière connexe comme le plan A (parcours parallèle) plutôt que le plan B (option par défaut en cas d'échec).
- Il est important que les nouveaux arrivants ne soient pas confinés à des emplois de survie. Il faut exhorter les PFE à occuper un emploi dans leur milieu de travail habituel ou dans un milieu proche de celui de leur profession initiale. Par

exemple, dans le cas d'un pharmacien formé à l'étranger, il vaut mieux être caissier dans une pharmacie que dans un café.

Participation de l'employeur

- Il faut constamment sensibiliser et informer les employeurs au sujet des compétences et des qualifications des clients et des économies qu'il y a à faire en formant leurs futurs employés.
- Toutes les parties doivent être bien renseignées. Les employeurs doivent connaître le potentiel des PFE, qui eux doivent savoir ce que l'emploi exige.
- Il faut miser sur l'employeur, pas l'employé.
- La préparation à l'emploi (ce qui comprend les services qui aident les PFE à comprendre l'industrie et l'appui linguistique) est importante. Les employeurs en conviennent. La préparation à l'emploi permet aux PFE de manifester leur volonté d'intégrer la profession et aide les employeurs à mieux comprendre les gens qu'ils embauchent.

« Je ne vois aucun PFE qui pourrait occuper un emploi sur-le-champ, même si la profession n'est pas réglementée. »

Programmation ciblée

- La programmation ciblée est incontournable. Le placement doit cibler des professions et des secteurs d'activités. Le savoir-faire doit être précis dans le cadre d'un programme ciblé.
- Les programmes d'appoint sont conçus pour accélérer le processus pour les clients.
- Les stages (trois mois à un an) sont profitables tant pour les PFE que les employeurs. Il est toutefois difficile pour certains PFE clients de faire des stages, car ils doivent payer le loyer et assurer leur subsistance.
- Chaque année, faites un bilan du programme, une fois celui-ci complété, en recueillant les commentaires des PFE clients et des enseignants et formateurs, afin de l'améliorer sans cesse.

Partenariats

- Travaillez en partenariat avec les intervenants. Les PFE qui ont participé aux programmes font partie du réseau de la région de l'Atlantique, une communauté d'intérêts.
- Favorisez les partenariats coopératifs avec les intervenants.
- Un groupe réunissant plusieurs intervenants est propice à la création de liens entre associations professionnelles, établissements collégiaux et universitaires et organismes de réglementation.
- Les organismes d'établissement aident les nouveaux arrivants à combler une foule de besoins, des difficultés familiales aux questions de carrière connexe,

alors que les autres organisations se limitent à remplir leur mandat (les collègues communautaires doivent se concentrer sur les cours qu'ils offrent, les associations professionnelles doivent voir au bon déroulement des démarches d'agrément, etc.)

4.2. Mesures de soutien aux carrières connexes suggérées

Format ou système de prestation idéal

On a demandé aux répondants des OAI de faire des suggestions quant à ce qui serait un format ou système de prestation idéal des services de soutien aux carrières connexes.

Services existants — il faut en assurer le maintien

Plusieurs des personnes-ressources des OAI ont laissé entendre que les services de soutien qu'ils offrent déjà sont excellents et devraient être maintenus. Leurs commentaires sont résumés ci-dessous :

- Le format ou système de prestation idéal doit être rigoureux et viable. [Notre organisation] est passablement efficace. [Ce dont nous avons besoin, c'est d'une] organisation qui conçoit l'emploi au sein d'une infrastructure durable (réseau de partenariats avec les employeurs, établissements d'enseignement, etc.). Cela ne sera possible qu'avec le financement requis.
- L'aide apportée aux PFE est profitable pour tout le monde. Les profits devraient être remis sous forme de subventions, afin que les organisations [comme la nôtre] puissent continuer d'aider les PFE clients à générer des recettes pour le gouvernement. On a besoin de financement pour perpétuer les programmes.
- « Nous avons un programme de rêve en ce moment. Il est quasi parfait. Nous avons passé des années à le peaufiner. L'ajout de quelques membres au personnel ne nuirait pas... Les impôts devraient servir à financer des programmes réellement efficaces. Le financement est une préoccupation constante. Nous pouvons doubler les objectifs atteints. Notre système fonctionne et devrait servir de modèle aux autres professions. »
- On devrait s'efforcer d'améliorer l'infrastructure et les ressources déjà en place (nous n'avons peut-être pas besoin d'en ajouter de nouvelles).

Approche

Les répondants ont décrit leur vision d'une approche idéale des mesures de soutien aux carrières connexes. Un répondant a souligné que l'approche individualisée est indispensable dans le cas des PFE. Un autre a parlé de l'importance

« Les conseils et l'aide fournis en personne sont la meilleure façon d'assurer une prestation efficace. »

d'appuyer les PFE à différentes étapes du processus de transition. Un répondant a suggéré de diriger le PFE vers la ressource adéquate, en « ayant une discussion rationnelle en temps et lieu sur les mérites d'exploiter ses forces sans tarder » et de ne pas attendre « l'étape de la frustration ou le moment où le PFE frappe un mur ». On a

« L'information sur le marché du travail est vitale... les clients ignorent tout du marché du travail canadien et doivent en apprendre plus. Les PFE doivent obtenir de l'information avant d'arriver au Canada, pour savoir dans quelle région s'établir — plus facile que d'avoir à déménager de nouveau une fois au pays. »

fait remarquer que même si l'aide fournie en ligne aux PFE avant leur arrivée au pays peut être très utile, on ne peut s'exposer à la culture d'entreprise canadienne et assimiler l'aptitude à communiquer en ligne, et les PFE doivent pouvoir acquérir une expérience concrète, faire des exercices pratiques et recevoir des rétroactions.

Fournir de l'information dès le début du processus

Plusieurs répondants ont insisté sur la transmission d'information aux PFE avant même leur arrivée au Canada. Ils ont proposé de présenter de l'information sur le marché du travail (p. ex., demande par profession, niveau de concurrence, etc.), les exigences professionnelles, les procédures d'agrément et les carrières connexes. Ils ont aussi suggéré de créer des occasions de réseautage et de mentorat, afin que les PFE sachent à quoi s'en tenir quant à la possibilité réelle de poursuivre leur carrière au Canada. En leur procurant l'information dès le début du processus, les PFE sont en mesure de soupeser leurs options avec réalisme, alors qu'ils sont encore dans leur pays d'origine, où ils peuvent compter sur l'appui d'un réseau local de personnes et de ressources. En connaissant les exigences en vigueur, les PFE peuvent approfondir leurs recherches et choisir les options appropriées; ils peuvent aussi se préparer en suivant une formation ou en communiquant avec les organismes appropriés avant d'émigrer. On a indiqué que les personnes qui se sont préparées de la sorte réussissent à intégrer plus rapidement la population active après leur arrivée au Canada.

« Offrir des options suppose de nombreux partenaires et points d'accès différents... »

Programmes particuliers

« Les PFE devraient être dirigés vers une formation simplifiée, abrégée et axée sur un secteur donné, ou vers des organismes qui peuvent les aider, comme GEO pour les médecins et CARE pour les infirmières. »

« Les liens sectoriels sont importants. »

Plusieurs répondants ont dit que les programmes particuliers s'inscrivent dans un système idéal de mesures de soutien aux carrières connexes. Un répondant a affirmé que plutôt que des services de counselling généraux,

l'évaluation de la transférabilité des compétences des PFE devrait se faire

systématiquement, en réunissant les employeurs et les spécialistes, afin que les PFE puissent évaluer « la réalité sur le terrain ». Il a insisté sur l'importance du suivi (outils comme les auto-évaluations, provenance du financement, emplois apparentés et démarches préalables, CV fondés sur les compétences et rédigés en fonction de la situation, assimilation des nouvelles connaissances au niveau comportemental et travail avec les autres OAI). Un autre répondant a proposé d'inviter diverses organisations (organismes de réglementation, établissements d'enseignement, employeurs et conseils sectoriels) à créer des programmes particuliers à l'intention des PFE.

Un répondant a fait remarquer qu'il est facile d'adapter la formation d'appoint et le perfectionnement professionnel [aux carrières connexes]. On pense que les organismes de réglementation devraient permettre aux professionnels de la santé formés à l'étranger d'exercer d'autres professions de la santé et que des programmes d'appoint devraient être établis pour les autres professions possibles (p. ex., des programmes d'assistant en anesthésie pour les anesthésistes). On a souligné la nécessité de sensibiliser et d'informer tout le monde.

Un répondant a proposé de trouver des employeurs ouverts aux nouvelles idées et aux nouveaux points de vue et d'utiliser des stratégies pour « tâter le terrain des deux côtés », comme des évaluations du lieu de travail (p. ex., des ingénieurs sont placés au sein d'une entreprise, où ils bénéficient d'une allocation de formation de quatre mois, afin que l'employeur ait l'occasion d'évaluer leur rendement à l'aune d'un ensemble de compétences national; le PFE est ensuite officiellement embauché à la fin de cette période de quatre mois ou quitte l'entreprise avec un ensemble de compétences documenté).

Évaluations des aptitudes et compétences

Plusieurs représentants d'OAI ont parlé de l'importance des évaluations des aptitudes et compétences. Voici quelques-uns de leurs commentaires :

- Les PFE ignorent en règle générale tout de la transférabilité des compétences, cela n'est pas inscrit dans leur ADN, et ils ont de la difficulté à sortir de leurs ornières professionnelles.
- Il devrait y avoir plus d'outils d'auto-évaluation, afin que plus de PFE puissent se faire une idée de la case qu'ils occupent sur l'échiquier. Les méthodes d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA) devraient servir à déterminer ce que les PFE aimeraient faire comme travail et à bâtir des portfolios qu'ils pourront présenter aux employeurs... Dans un monde idéal, les éducateurs devraient utiliser les évaluations fondées sur les compétences pour cerner les lacunes, puis combler ces lacunes. Il serait alors plus facile pour les PFE de réussir les examens canadiens d'accréditation nationale.
- Il est indispensable d'évaluer correctement les compétences. Les compétences d'un PFE devraient être établies [et le PFE ne devrait pas être défini par sa

profession]. Les compétences devraient être décrites (au moyen d'auto-évaluations, de recherches et dans le cadre des programmes de mentorat) sous l'angle de leur transférabilité vers une autre carrière, dans laquelle le PFE pourra connaître du succès et se sentir gratifié.

- Il faudrait trouver un juste équilibre entre les aspects qualitatif et quantitatif de l'information. On a besoin de spécialistes capables d'établir le dosage approprié entre les deux. Les PFE consacrent parfois trop d'argent aux services d'évaluation des diplômes.
- Il peut être utile de faire évaluer ses qualifications avant d'arriver au Canada, mais ces évaluations ne sont pas toujours exactes.

Financement, partenariats, intérêts et engagement

Parmi les autres éléments dont il faut tenir compte, selon les répondants des OAI, pour créer un système idéal de mesures de soutien aux carrières connexes, il y a le financement, les partenariats, les intérêts et l'engagement politique.

Les répondants percevaient les rôles et responsabilités de différentes façons :

- Les associations professionnelles et les organismes de réglementation ont un mandat précis à remplir. Ce ne sont pas des fournisseurs de services; il est donc ardu d'en modifier le rôle et la mentalité, d'y amener le personnel à se soucier de counselling et d'accompagnement professionnel, deux choses qui aident grandement les PFE à se trouver une carrière connexe. Il est important que les carrières connexes soient présentées au moment opportun et abordées dans le respect de la culture des PFE. Les fonctionnaires doivent en être conscients quand ils envisagent de mettre en œuvre des mesures de soutien aux carrières connexes...
- Les ressources devraient être accordées aux professionnels de la santé formés à l'étranger, aux employeurs, aux éducateurs et aux équipes chargées de réglementer les professions. Ce sont eux qui connaissent le mieux les besoins et les ensembles de compétences. Les gens des organismes d'établissement devraient s'occuper de l'établissement et de l'intégration dans la communauté. Ils savent comment faciliter les relations avec les différents organismes et les coordonner entre eux, comment arrimer les divers éléments les uns aux autres, mais ils ne devraient pas se mêler de soins de santé et de formation. Il est arrivé qu'ils interviennent quand un besoin leur est apparu.

Assurer la pérennité

Les représentants des OAI interrogés ont fait les suggestions suivantes pour assurer la pérennité des services de soutien :

- Pertinence et résultats** : Près de la moitié des organismes représentés ont vu leurs répondants parler de la pertinence et des résultats comme essentiels à la pérennité des services. Une personne-ressource a déclaré que des mesures de soutien bien planifiées et efficaces seront préservées et a suggéré de s'attarder à ce « qui ne marche pas et d'apporter des correctifs », pour éventuellement affecter les ressources ailleurs. On a donné des exemples de mesures de soutien utiles qui favorisent le maintien des services : les programmes qui incitent les employeurs à embaucher des PFE, les programmes de mentorat et les outils d'auto-évaluation (on a fait remarquer que tout cela doit être adapté en fonction des différences culturelles). On a aussi souligné la nécessité de tenir compte de la viabilité et de la planifier, et on pense que celle-ci devrait être prise en considération dès la phase du projet pilote d'un programme en prévoyant une évaluation.
- Collaboration** : On a aussi parlé des relations et des partenariats (p. ex., avec les organismes de réglementation et les autres ainsi que les employeurs réceptifs aux nouveaux employés) comme moyens d'assurer la pérennité des services. On a observé que le leadership et la prise en main sont indispensables pour que les programmes et stratégies soient efficaces. Un répondant a insisté sur la nécessité d'adopter une approche intégrée et de « dynamiser les initiatives pour en faire un effort concerté entre partenaires ». « Nous ne devons pas craindre la complexité... [il est important de] réunir autant d'intervenants que possible au bon moment. Il ne faut pas travailler en silo; nous avons besoin de champions », a-t-il dit.
- Financement fiable** : Selon plusieurs répondants, la viabilité repose sur un financement récurrent. Un répondant a souligné qu'un financement fiable permet aux organisations de continuer à s'améliorer et d'accroître leur capacité, et il a aussi insisté sur le maintien d'un réseau d'organismes. Un autre répondant pense que les responsables des projets pilotes pourraient solliciter des fonds dans le secteur privé et songer à des moyens de préserver les services dans l'éventualité où le gouvernement cesserait de les financer.

« On ne peut demander aux clients d'assumer les frais. Le programme est une entreprise majeure — il ne faut pas croire que l'organisme pourra l'offrir avec ses propres ressources. »

Susciter la participation des PFE à diverses étapes

Quand on a demandé aux répondants comment les gens peuvent être incités à participer aux diverses étapes du processus, on a recueilli les réponses suivantes :

Donner de l'aide avant l'arrivée

Les représentants de nombreuses organisations jugent qu'il serait bon de donner plus d'information et d'aide aux PFE quand ils sont encore à l'étranger. On peut les renseigner en ligne au sujet des sites où ils trouveront l'information requise. « À moins que vous sachiez où trouver l'info, vous ne serez pas informé », a dit

« On doit rester pertinent, sinon les clients vont désertier. »

« Les mesures de rendement sont importantes, mais il faut penser qualité c. quantité. Un client peut avoir été servi sans être satisfait. »

« Les clients issus du PCII ou dirigés par le PCII sont plus prêts. Ils ont beaucoup de questions et ont fait des recherches... les PFE qui reçoivent des services avant l'arrivée sont préparés et réalistes, sont au fait des carrières connexes et ont parfois suivi une formation avant l'arrivée... les PFE servis après l'arrivée sont perdus en comparaison. »

« Les intervenants, voire les employeurs, souhaitent démarrer le processus plus tôt — avant l'arrivée. Les organismes de réglementation constatent que c'est à leur avantage. »

un répondant. L'évaluation linguistique peut se faire avant l'arrivée, que ce soit dans un centre local ou en ligne. Les programmes d'appoint peuvent être amorcés à l'étranger. Selon un répondant, les efforts qu'un PFE déploie avant l'arrivée contribuent à diminuer son niveau de stress, mais aussi le coût des intrants des [autres] programmes. Ce répondant a suggéré de s'associer aux organismes de réglementation dès cette première étape.

On a fait remarquer que le gouvernement canadien devrait fournir une information plus réaliste aux immigrants. « Les immigrants affirment avoir été induits en erreur par les services d'immigration du Canada... ils croyaient qu'un emploi les attendait », a indiqué un répondant. Un autre répondant a abordé la question de « l'information complémentaire » et la façon dont elle peut être présentée; p. ex., « le Canada a besoin d'ingénieurs, mais vous ne pourrez peut-être pas travailler comme ingénieur; voici les autres options ». Selon un répondant, le gouvernement fournit de l'information à l'étranger, mais ce que l'on ne dit pas, c'est qu'il y a un délai à prévoir entre le moment où le PFE débarque au pays et celui où il pourra s'engager dans une carrière connexe et qu'il doit s'attendre à occuper des emplois subalternes.

« Les gens entendent ce qu'ils veulent entendre. Parfois, ils obtiennent l'info, mais ne saisissent pas la notion de profession réglementée... ils continuent de croire qu'ils seront facilement agréés. »

Un répondant a fait remarquer qu'il est bon de disposer de plus d'information avant l'arrivée, mais a émis des doutes quant à l'utilité réelle de cette information.

Fournir du soutien à toutes les étapes du processus de transition

Plusieurs répondants ont dit que des services de soutien aux carrières connexes devraient être offerts à toutes les étapes de la reconversion professionnelle (avant

l'arrivée comme avant et après l'évaluation). On a mentionné que l'aide est acceptée différemment selon les personnes. Il vaut mieux commencer tôt et ne pas attendre que les PFE éprouvent des problèmes ou soient tellement démunis qu'ils doivent trouver un emploi sur-le-champ. On a insisté sur l'importance du counselling.

Un répondant a affirmé qu'il est important que les PFE soient conscients de ce qui les attend dès le départ et de mieux les informer par la suite au sujet des procédures de reconnaissance des qualifications. Avant l'évaluation, les PFE peuvent assister à des ateliers et rencontrer des employeurs et des associations, puis, après l'évaluation, les OAI peuvent les appuyer tout le long du processus de reconnaissance, leur offrir des options à court terme et leur montrer comment grimper les échelons de la hiérarchie professionnelle.

Une répondante a indiqué que le règlement des cas avant l'arrivée peut se faire via Skype et au téléphone, et que son organisation est en train de mettre au point une boîte à outils axée sur l'emploi, qui sera offerte en ligne, afin que les clients puissent l'utiliser avant leur arrivée au Canada. Elle a souligné que les PFE ne voient pas les choses du même œil avant et après leur arrivée, et même si bon nombre d'entre eux ne veulent rien entendre, il faut leur fournir le plus d'information possible, et ce, même s'ils risquent d'en oublier une partie.

« L'information prend une autre couleur lorsque le client arrive et vit un choc culturel. »

Autres façons de susciter la participation des PFE

Parmi les autres suggestions avancées pour amener les PFE à s'engager davantage dans le processus, on a parlé de rendre l'information plus « attrayante » (p. ex., en affichant des entrevues en mandarin sur la page Facebook) et de diffuser dans Internet plus d'information sur les carrières connexes et les exigences qu'il faut satisfaire avant de pouvoir les exercer. Un répondant a fait remarquer que certains secteurs et associations professionnelles sont plus dynamiques et sont engagés dans des activités promotionnelles efficaces (p. ex., le secteur de la chaîne d'approvisionnement, ainsi que le secteur des services financiers, dont le site Web est excellent : www.financialservices.com). Les PFE peuvent être dirigés vers les sites Web de ces associations ou vers les associations en tant que telles. Un répondant a dit qu'il fallait faire preuve de prudence, en insistant sur le caractère délicat des perceptions culturelles et la chronologie des interventions. Ce répondant a dit que même si l'information peut être offerte aux PFE clients pour les aider à « élargir leurs horizons », on ne peut aborder les carrières connexes (même celles qui sont proches de leur domaine) que lorsque le PFE lui-même aura commencé à s'y intéresser. Sinon, il risque d'en être offusqué.

Autres commentaires

Plusieurs répondants approuvent l'attention dont font l'objet les carrières connexes, comme en atteste la présente étude.

« [C'est une] excellente orientation des efforts, qui permettra à plus de gens d'exercer une carrière profitable. »

Voici d'autres commentaires dignes de mention émis par les représentants des OAI :

- Le terme « carrières connexes » s'ajoute au jargon du métier. Les OAI ont toujours exploré d'autres types d'emploi qui se rapprochent de la profession initiale des PFE, dans des domaines où ils pourront mettre à profit leurs compétences. Il n'y a rien de neuf sous le soleil... ce sont des solutions expérimentées et éprouvées. Nous nous efforçons d'aider les gens à travailler dans le domaine de leur choix. Nous pouvons aider les PFE à découvrir [de nouvelles options] de toutes sortes de façons : stages d'observation, placements en entreprise, etc.
- La plupart des immigrants qui ont réussi exercent un autre métier. Il peut être utile et rassurant de faire connaître aux nouveaux arrivants ces récits de PFE qui occupent désormais un emploi bien rémunéré et gratifiant dans un autre domaine que celui de leur profession initiale. Il est difficile de renoncer aux rêves que l'on avait en quittant son pays. Le counselling peut être bénéfique. Il faut engager le dialogue avec le client, l'inciter à envisager d'autres options et l'exhorter à poursuivre son perfectionnement. Cela est vrai dans tous les domaines.
- Beaucoup d'immigrants exercent une carrière connexe. Ils occupent souvent un autre emploi en désespoir de cause ou à défaut d'autre chose, ainsi que pour une foule d'autres raisons. Il serait bon qu'ils s'engagent sur la voie d'une carrière connexe dès le moment où ils constatent qu'ils ne pourront exercer leur profession initiale. Autrement, c'est le découragement et la dépression qui les guettent.

5. Conclusions de la recherche — Professionnels formés à l'étranger (PFE)

La présente section renferme un résumé des principales constatations découlant des entrevues menées auprès des PFE.

5.1 L'expérience des PFE

Sensibilisation avant l'arrivée

La plupart des PFE interrogés ont affirmé qu'ils ne savaient pas qu'ils auraient tant de difficultés à travailler dans leur profession au Canada. Plusieurs ont indiqué à quel point

le portrait reçu de leurs perspectives d'emploi au Canada était loin de la réalité; ils ont aussi souligné que leurs attentes reposaient sur l'acceptation de leurs demandes d'immigration à titre de travailleur qualifié dans leur profession.

« ...Je suis venu à titre de travailleur qualifié. Je pensais que mes compétences seraient liées à mon travail, sinon pourquoi m'a-t-on donné un visa? »

Disposition à accepter d'autres choix de carrière

Tous les PFE interrogés ont affirmé qu'ils n'avaient d'autre choix que d'accepter d'autres options de carrière pour subvenir à leurs besoins (et dans certains cas pour faire vivre leur famille). Plusieurs ont mentionné la difficulté qu'ils avaient à trouver un emploi quelconque. Une PFE a expliqué ses difficultés à se faire embaucher pour des emplois peu qualifiés (on lui disait qu'elle n'avait pas d'expérience ou qu'elle était surqualifiée. Elle précise « J'étais stupéfaite de découvrir les différences au Canada; j'avais pensé que les salaires pourraient être inférieurs, mais je n'avais pas prévu à quel point ce serait difficile de décrocher un emploi ».

« On m'avait dit qu'il serait difficile d'exercer [ma profession] avant de venir au Canada, mais « la réalité nous rattrape vite ».

« On dirait que le Canada n'a besoin que de travailleurs manuels : caissiers, aides à domicile, serveurs, femmes de ménage — un collégien peut faire ce que je fais maintenant... je ne suis pas à ma place. »

Choisir des carrières connexes

Les PFE interrogés mentionnent qu'ils ont choisi leur nouvelle carrière ou nouveau métier en effectuant des recherches, en suivant les suggestions de conseillers, ou simplement, en fonction des offres d'emplois. Plusieurs médecins précisent avoir opté pour des emplois temporaires comme adjoints aux médecins, aides-pharmaciens ou technologues en échographie pendant qu'ils poursuivent leur démarche pour obtenir leur permis d'exercice à plus long terme.

Participation aux programmes

La participation aux programmes varie selon les PFE interrogés. Bon nombre d'entre eux précisent que la formation à l'emploi n'est utile que dans une certaine mesure, puisqu'ils doivent quand même se chercher un emploi. Cependant, l'orientation donnée par les conseillers OAI est généralement jugée utile. Selon une PFE, son expérience avec un conseiller d'un centre d'emploi gouvernemental autre qu'un conseiller OAI n'a servi à rien, car le conseiller ne savait pas comment faire pour qu'elle obtienne des crédits dans son domaine.

Expérience de travail dans d'autres professions

La situation actuelle des PFE interrogés varie entre eux. L'un n'a pas encore commencé à travailler et suit des cours de perfectionnement linguistique, plusieurs occupent des emplois « de survie » à temps partiel, certains suivent une formation pour une profession réglementée (à court terme, avec un objectif à long terme d'obtenir l'autorisation d'exercer dans leur profession initiale alors que d'autres occupent des emplois de « compétences inférieures » dans leur domaine ou dans un domaine connexe.

« Une carrière connexe n'est pas la meilleure solution — j'ai passé toute ma vie à exercer la médecine. C'est dur de commencer une nouvelle carrière maintenant, c'est une perte de temps. »

« Les emplois de survie sont plus faciles à accepter s'ils sont liés à votre profession. »

« J'en ai pleuré un coup... »

Tous les PFE interrogés ont l'impression de n'utiliser qu'une partie de leurs compétences dans l'emploi occupé lors de l'entrevue. Certains semblent accepter leur situation actuelle, en affirmant que leur situation est acceptable dans l'ensemble, lorsqu'ils considèrent d'autres facteurs comme la possibilité de faire venir leur famille au Canada, ou à court terme,

puisque'ils ont l'intention à plus long terme d'obtenir leur permis d'exercice dans leur profession initiale, se trouver un meilleur emploi, ou poursuivre d'autres objectifs, comme se lancer en affaires).

Bon nombre de PFE ne se gênent pas pour affirmer que leur carrière ou leur emploi connexe est un vrai gaspillage de leur capacité, de leur temps et de leur expérience. On a constaté beaucoup de mécontentement et de frustration pendant certaines entrevues.

5.2 Suggestions pour des mesures de soutien axées sur les carrières connexes

Vous trouverez ci-dessous des suggestions émises par des PFE sur des mesures de soutien axées sur les carrières connexes.

Préparation avant l'arrivée

Comme nous l'avons mentionné auparavant, la plupart des PFE interrogés déclarent qu'ils ne connaissent pas les défis qu'ils auraient à surmonter pour exercer leur profession au Canada. Tous les PFE conviennent qu'il est préférable d'informer les immigrants sur la réalité concernant leur profession et la difficulté à se trouver un emploi.

« Le Canada demande aux immigrants d'aider leur pays, pourquoi ne prend-il pas leur aide? ...Nous avons reçu le message : je vous en prie, ne venez pas! »

Voici quelques-uns de leurs commentaires :

- Le site Web d'immigration du gouvernement ne présente pas un portrait exact de la réalité, c'est presque le contraire.
- Dans mon entrevue d'immigration, on m'avait dit que le Canada recherchait une main-d'œuvre qualifiée, mais j'ai travaillé dans des emplois physiques, nécessitant peu de compétences après mon arrivée. Je ne recommanderais jamais à des amis de venir au Canada.
- Il vaut mieux être direct et réaliste pour ne pas perdre de temps — tant pour les immigrants que pour le gouvernement. J'aurais étudié autre chose si l'on m'avait dit le type d'emploi facile à obtenir. J'aurais pu aussi essayer de ramasser des fonds et de suivre une formation pour me lancer en affaires.

Parmi les suggestions des PFE sur la préparation avant l'arrivée mentionnons :

- Offrir des cours de langue et une formation à l'emploi dans le pays d'origine. (Cette mesure permettrait de sauver du temps à l'arrivée, alors que l'immigrant est aux prises avec d'autres problèmes comme le choc culturel, le mal du pays, etc.)
- Permettre de passer d'autres examens à l'étranger (comme c'est le cas avec les É.-U.), ainsi les PFE n'auraient pas besoin de prendre la décision de déménager avant d'avoir réussi les examens).

Renseignements sur les permis d'exercice, le marché du travail et les carrières connexes

Les PFE suggèrent de communiquer les renseignements sur les domaines suivants avant l'arrivée :

- [Pour les médecins] Les organismes de réglementation peuvent présenter plus de renseignements sur les règles de fonctionnement de la résidence et les options qui s'offrent aux candidats (sinon, on perd du temps à découvrir les exigences et les options);
- Expliquer les différences entre un ingénieur, un technologue et un technicien, certains pays n'établissent pas cette distinction;
- Faire état des difficultés à obtenir les permis d'exercice sur le site Web d'immigration; afficher les carrières connexes pour les médecins (p. ex. les technologues ou techniciens en échographie, le travail de recherche, le travail bénévole) et les endroits où poser leur candidature (p. ex. Appletree Clinic);
- Résumer les détails liés à l'obtention des permis et les différents cheminements sur un seul site (actuellement, les PFE doivent naviguer sur différents sites de différentes organisations).

Services d'aide et d'orientation

Les PFE interrogés mentionnent les services d'aide et d'orientation comme mesures de soutien utiles. Entre autres, un PFE souligne qu'il faut des relations et du temps pour « explorer le cœur d'un PFE », de même que pour explorer et établir des options adéquates. On signale aussi le mentorat comme mesure de soutien utile.

Occasions de démontrer leurs compétences

Les PFE interrogés soumettent plusieurs suggestions pour acquérir de l'expérience au Canada et démontrer leurs compétences. Entre autres, ils suggèrent d'offrir des stages en milieu de travail, des stages non rémunérés, le statut d'observateur et même des occasions de bénévolat dans leur domaine. Ils suggèrent aux employeurs d'offrir des possibilités d'emploi aux

« Les employeurs canadiens se fient trop aux titres de compétence et pas assez sur la capacité réelle de la personne; ils devraient laisser les immigrants essayer. »

« Même si un immigrant n'a pas d'expérience ni d'attestation d'études canadiennes, il possède des connaissances et une certaine expertise... »

immigrants, dans leur profession initiale, ou dans le même domaine, pour permettre aux immigrants « d'avoir le pied dans la place » et d'acquérir de l'expérience pour les aider plus tard à dénicher un meilleur emploi. Un PFE précise que les mesures de soutien ne doivent pas seulement servir à étoffer leur CV mais être plus axées sur l'industrie et être une interface directe avec l'industrie. Elles devraient inciter l'industrie à s'entretenir avec les participants et les responsables en RH à un véritable recrutement ».

Reconnaissance avant l'apprentissage

Plusieurs PFE souhaitent une plus grande reconnaissance de leurs acquis pour faciliter l'entrée dans des carrières connexes (p. ex. il devrait y avoir des cours de courte durée pour les médecins qui aimeraient devenir techniciens de laboratoire, infirmières ou sages femmes). Selon un commentaire émis par une PFE, les connaissances des immigrants ne sont pas respectées et ces derniers doivent « commencer au bas de l'échelle » pour trouver des emplois. « Veuillez reconnaître nos connaissances et laissez-nous entrer dans le système ».

Aide financière

De nombreux PFE font part de leurs préoccupations à subvenir à leurs besoins tout en cherchant du travail. Plusieurs mentionnent les coûts élevés de formation et d'exams professionnels. Les répondants suggèrent au gouvernement de fournir une aide financière aux immigrants pour suivre une formation et obtenir du travail (même de courte durée pour d'acquérir une stabilité financière tout en poursuivant leur objectif à long terme — « l'immigrant ne peut pas compter tout le temps sur le gouvernement », mentionne un répondant).

Quelques PFE qui aimeraient se lancer en affaires précisent qu'ils ont de la difficulté à obtenir du financement comme nouveaux arrivants. Un PFE suggère au gouvernement de démarrer un fonds pour offrir ces prêts à faibles intérêts aux immigrants.

Autres

Voici des suggestions comme mesures de soutien axées sur des carrières connexes émises par des PFE :

- [L'organisme de certification] devrait se rendre dans les écoles de d'autres pays pour évaluer si la pratique est similaire, pour qu'il puisse délivrer automatiquement une reconnaissance des titres professionnels aux écoles accréditées.
- Mettre en contact des immigrants avec des amis qui peuvent les aider à s'installer (trouver une école, un logement, où faire les courses, etc.)
- Former un groupe pour les enseignants pour échanger sur le travail à temps partiel ou options de carrière. Créer une base de données de PFE qualifiés et les jumeler aux emplois disponibles.
- Les services aux immigrants devraient fournir des services adaptés à différents groupes et créer des occasions d'échanger et de discuter.

« Ne mettez pas l'accent sur pourquoi vous ne pouvez pas, mais essayez... »

6. Modèle de mesures de soutien aux carrières connexes— Synthèse des constatations

La présente section présente un modèle de mesures de soutien axées sur des carrières connexes élaboré d'après une synthèse des observations de la recherche. Les caractéristiques du modèle sont décrites dans les réponses détaillées aux questions de l'étude de recherche.

6.1. Qu'est-ce qui constitue une carrière connexe?

Les réponses des répondants révèlent certaines inquiétudes avec le terme « carrière connexe » et la validité de la [nouvelle définition pratique](#) de ce que sont les carrières connexes. Ces problèmes sont décrits ci-dessous et on propose une nouvelle définition de « carrière connexe ».

Certaines professions sont plus limitées que d'autres dans les options de carrières connexes.

Les réponses des répondants indiquent que les huit professions cibles ont des expériences différentes quant aux carrières connexes.

Les personnes-ressources pour les professions de médecin et de dentiste soulignent que la formation exigée pour ces professions est très particulière et n'est pas applicable à d'autres professions, même reliée à des professions dans le même domaine (p. ex. les technologues dentaires pour les dentistes). Elles précisent que selon leur expérience, les PFE qui exercent ces professions hésitent à travailler dans d'autres professions, et que les résultats ne sont pas toujours probants (p. ex. une expérience menée en Ontario, au Manitoba et aux États-Unis démontre que les médecins ne font pas nécessairement de bons adjoints aux médecins). La perception que les carrières connexes sont limitées est véhiculée par certains répondants OAI, et on constate le fort attachement des médecins à leur identité professionnelle dans les entrevues avec les PFE et d'autres répondants.

Par ailleurs, on remarque que la plupart des Canadiens qui ont étudié en génie travaillent, au mitan de leur vie professionnelle, dans d'autres professions que le génie, mais qu'ils mettent en pratique les compétences acquises pendant leur formation en génie. On ne sait pas si la même situation s'applique aux personnes formées en génie dans d'autres pays; toutefois, la souplesse dans la mise en œuvre des compétences professionnelles acquises en génie à d'autres professions signifierait un plus grand nombre d'ingénieurs formés à l'étranger qui travailleraient dans des carrières connexes au Canada.

Parmi les carrières connexes convenables suggérées par la personne-ressource pour les technologues de laboratoires médicaux, on dénombre des professions dans d'autres disciplines qui utilisent certaines compétences professionnelles, comme le travail de réviseurs, la comptabilité (comptes débiteurs, les comptes créditeurs), le contrôle de la qualité des aliments, de la bière, du vin, comme vérificateur aux assurances médicales, inspecteurs en salubrité alimentaire. De même, la personne-ressource dans ce domaine mentionne un cheminement de carrières connexes dans un secteur connexe (biotechnologie) pour cette profession.

« Vous lisez les titres de journaux qui affirment que les deux tiers des PFE ne travaillent pas dans leur domaine de spécialisation – cet énoncé est sans fondement. 75 % des diplômés en droit de McGill n'exercent pas le droit. La clé de la réussite pour ceux qui ont fait des études postsecondaires réside dans la pensée critique... [qui] mène à une transférabilité des compétences. »

« Le choix des carrières connexes n'est limité que par l'imagination... »

Les réponses d'entrevue de ces trois groupes de répondants n'étaient pas aussi claires quant à l'étendue des compétences transférables ou à la force de l'attachement professionnel pour les huit autres professions ciblées (infirmières et infirmiers auxiliaires, infirmières et infirmiers autorisés, technologues en génie et enseignants).

Il est impossible de déterminer à partir des conclusions de la recherche s'il y a vraiment une étendue limitée quant à la transférabilité des compétences pour certaines

professions, ou s'il s'agit simplement d'une question de perception attribuable à des facteurs comme l'absence de chemins tracés, ou un fort attachement professionnel à certaines professions. Plusieurs répondants OAI et PFE mentionnent que la faculté d'adaptation personnelle et l'attachement professionnel constituent des facteurs qui influent sur l'empressement des PFE à exercer une carrière connexe. L'attachement du PFE envers sa profession peut se révéler plus fort chez certaines personnes, et peut-être pour le type de personnes que l'on trouve dans ces professions (p. ex., les médecins). Il peut aussi tout simplement s'agir d'un manque de pensées créatrices permettant de cerner des carrières connexes à certaines professions.

L'expérience des PFE ne correspond pas à l'idéal représenté dans la définition pratique des carrières connexes.

La définition pratique souligne les caractéristiques suivantes des carrières connexes :

- proche des compétences et de l'expérience de l'immigrant et lui permet de les mettre en pratique;
- le besoin nul ou quasi nul de perfectionnement professionnel;
- une rémunération de calibre professionnel ou semi-professionnel;
- des possibilités d'avancement.

Cependant, l'expérience concrète des PFE (comme l'indique les entrevues avec les répondants OAI et PFE) est que dans l'exercice des carrières connexes au Canada :

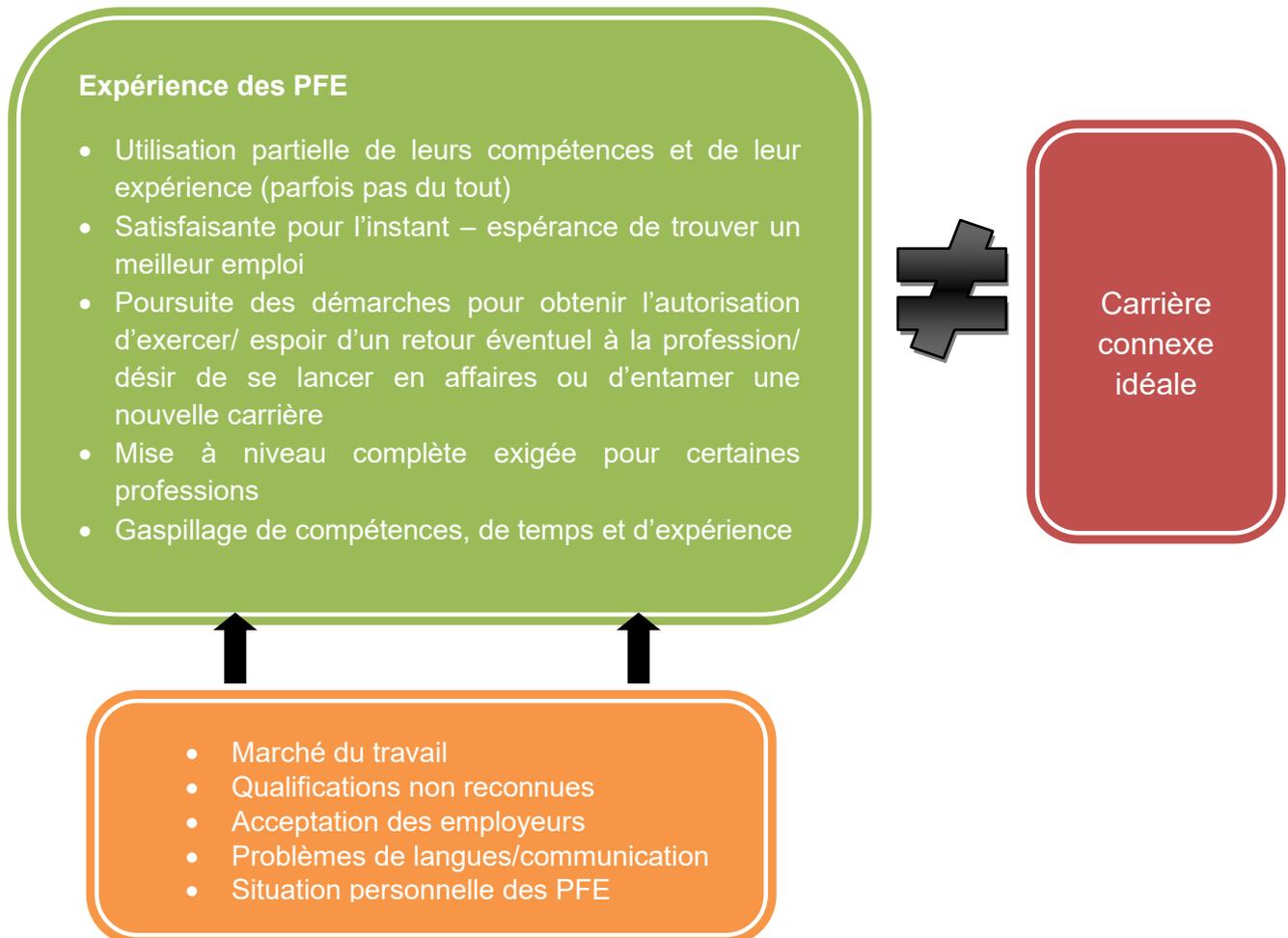
- les PFE utilisent peu leurs compétences et leur expérience, voire pas du tout (de nombreux PFE ne se gênent pas pour affirmer que leur carrière ou leur emploi connexe est un vrai gaspillage de leur capacité, de leur temps et de leur expérience);
- les PFE doivent parfois faire une mise à niveau complète ou suivre une formation coûteuse pour obtenir les qualifications exigées. Tant les répondants OAI que PFE signalent que les PFE doivent encore suivre une formation « depuis la case départ » pour de nombreuses professions malgré leurs connaissances et leur expérience antérieures. Les répondants OAI et PFE mentionnent aussi le manque de sensibilisation des employeurs quant aux capacités et à l'expérience des PFE comme obstacle pour se trouver un emploi;
- la rémunération des PFE varie grandement, d'un salaire tout juste suffisant pour gagner sa vie à un salaire ou traitement plus substantiel (cette affirmation n'a pas été déterminée dans le cadre des entrevues de recherche, mais on peut la déduire selon les types des professions connexes mentionnés par les PFE);
- les professions connexes sont considérées comme des possibilités d'avancement, car elles permettent d'acquérir une expérience canadienne et, par conséquent, créent la possibilité de trouver un meilleur emploi.

Les PFE mentionnent aussi qu'ils n'ont simplement pas eu le choix d'exercer une profession connexe afin de gagner leur vie. Nombreux PFE (surtout les médecins, mais

aussi des PFE exerçant d'autres professions) poursuivent toujours des démarches pour obtenir leur droit d'exercice ou espèrent retourner éventuellement à leur profession, alors que d'autres aimeraient se lancer en affaires ou songent à de nouvelles carrières (pas nécessairement dans leur domaine).

On peut attribuer l'écart entre l'expérience des PFE et « la carrière connexe » idéalisée de la définition pratique à divers facteurs : le marché du travail (disponibilité des emplois appropriés), la difficulté à obtenir une reconnaissance des titres de compétences, le manque d'acceptation des employeurs, les questions d'adaptation des PFE (p. ex., les piètres compétences linguistiques et aptitudes à la communication qui empêchent un PFE d'obtenir un permis dans sa profession initiale et qui peuvent aussi l'empêcher de trouver une carrière connexe) ainsi que la situation personnelle des PFE. Cet écart est résumé dans la Figure 1.

Figure 1 Expérience des PFE avec des carrières connexes



La culture, les traits individuels et les situations personnelles exercent une influence sur la perception et la capacité d'adaptation à l'égard des carrières connexe.

Tous les groupes de répondants soulignent que chaque situation des PFE est différente l'une de l'autre; les choix de carrières connexes dépendent en dernier ressort des PFE, selon leur propre situation personnelle.

La disposition des PFE à envisager différents types de choix de carrières connexes est influencé par :

- La personnalité et l'environnement culturel du PFE : ces facteurs ont une incidence sur son attachement envers son identité professionnelle, sa souplesse et son ouverture au changement
- La satisfaction du PFE par rapport à sa carrière professionnelle et ses aspirations à s'améliorer ou à changer.
- L'approche du PFE à entamer une nouvelle vie au Canada³
- La capacité du PFE à s'adapter au travail au Canada : facteurs reliés à son incapacité à obtenir un permis d'exercice (p. ex. les piètres compétences linguistiques et aptitudes à la communication peuvent aussi influencer sur sa capacité à trouver une carrière connexe appropriée ou satisfaisante). Comme l'a mentionné un répondant OAI, peu de PFE peuvent directement exercer la profession choisie, il faut une certaine adaptation dans presque tous les cas
- Des questions d'établissement et de choix de vie personnelle : ces facteurs peuvent influencer sur le choix de carrières ou d'emplois convenables; p.ex. un PFE peut opter pour une profession qui utilise moins de ses compétences professionnelles ou dont la rémunération est moindre, mais qui est moins exigeante sur la mise à niveau ou les heures supplémentaires, ce qui lui permet de consacrer plus d'heures à sa vie familiale.

« Selon la culture de travail aux Philippines, vous avez et conservez une seule carrière pendant toute votre vie. Même si, de prime abord, les clients semblent fermer à explorer le concept d'une carrière connexe, bon nombre d'entre eux sont excités et certains, anxieux, lorsque la peur de l'inconnu s'installe, mais généralement ils nous remercient de les aider à laisser leur emploi de survie et à mettre davantage l'accent sur des carrières connexes et la recherche d'emploi ».

Or, il convient de rappeler que les choses ne sont pas statiques, et que les conditions de vie et l'état d'esprit des PFE évoluent au fil du temps. Il peut y avoir une plus grande

³ Voir, par exemple le rapport statistique du PCII, de septembre 2012 (disponible en anglais seulement à <http://www.newcomersuccess.ca/images/stories/reports/2012-september-stats-report.pdf>), p.27 : Traduction libre « En examinant les autres choix professionnels après les services du PCII – Au moment de l'inscription, la plupart des participants ont indiqué qu'ils prévoyaient travailler dans leur profession actuelle au Canada (90 % ou 7 919). Cependant, après avoir participé aux services offerts par le PCII, un peu plus des trois quarts (77 % ou 6 558) examinaient aussi d'autres choix professionnels. De ce nombre, les trois principales raisons mentionnées étaient multiplier les possibilités de carrière (87 % ou 5 692), se réinventer eux-même une profession au Canada (37 % ou 2 443), et exercer des professions où la demande est la plus forte (36 % ou 2 384) ».

acceptation de carrières connexes à mesure que l'état d'esprit des PFE évolue, et les choix peuvent varier selon la situation.

De nombreux cheminements différents sont possibles

Les professions connexes que les PFE trouvent à court terme peuvent parfois faire office de tremplin vers d'autres professions à plus long terme. Les PFE peuvent emprunter différents cheminements vers d'autres carrières, comme il est résumé à la Figure 2 ci-après.

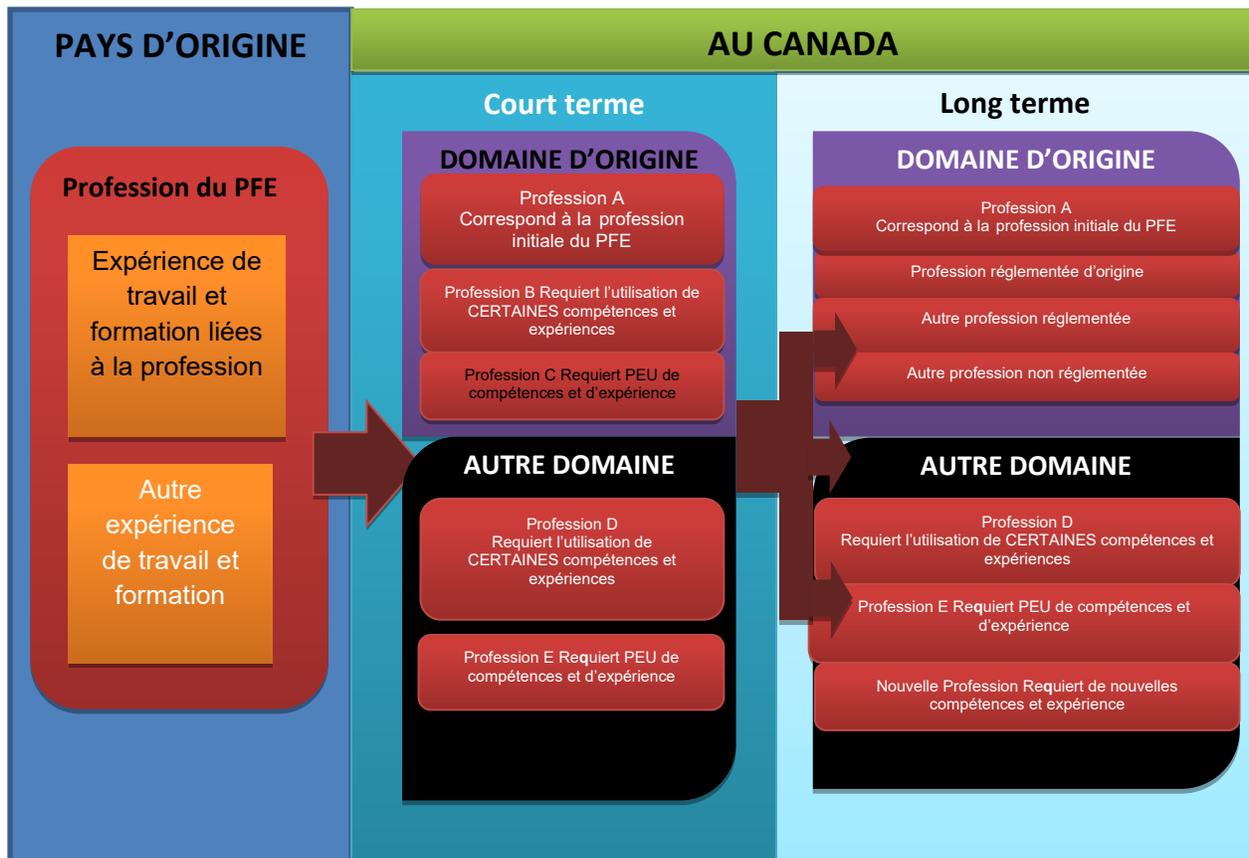


Figure 2 Cheminements de carrière pour les PFE — la gamme de possibilités

Les PFE qui ne peuvent exercer la profession qui correspond à leur formation initiale peuvent trouver un emploi dans une vaste gamme de professions, entre autres :

- Une *profession provisoire* qui requiert l'utilisation de *certaines* compétences et expériences du PFE ou qui a un lien avec les compétences et expériences du PFE : une profession occupée par le PFE à court terme, au cours de laquelle il poursuit ses démarches pour obtenir un permis d'exercice la profession initiale, ou suivre une formation pour une autre profession/carrière (p. ex. un ancien

médecin peut travailler comme échographiste tout en poursuivant les démarches pour obtenir la délivrance d'un permis d'exercice de la médecine, ou un « ingénieur » peut travailler comme technicien tout en cherchant un emploi de technologue ou en attendant l'autorisation d'exercer à titre d'ingénieur)

- Une *profession provisoire* qui requiert *peu* de compétences et d'expérience de la part du PFE ou qui a peu de lien avec ses compétences et expériences, voire aucun
- Une *profession qui correspond plus exactement* : une profession qui ressemble davantage à la profession initiale du PFE, malgré la désignation ou le nom donné à cette profession initiale (p. ex. un « ingénieur » formé à l'étranger peut travailler comme technicien, ou une infirmière formée à l'étranger comme infirmière auxiliaire au lieu d'être une infirmière autorisée)
- Une *profession connexe, parallèle, complémentaire* : une profession qui est dans le même domaine que l'ancienne profession du PFE et qui requiert certaines compétences professionnelles et formation du PFE (p.ex., un ingénieur peut travailler dans une chaîne d'approvisionnement ou les ventes techniques). Certaines professions dans des domaines connexes sont presque des emplois de survie quant à la rémunération et l'utilisation des compétences, alors que d'autres sont plus près du niveau de la profession initiale.
- *Une autre profession* : une profession qui n'a aucun lien avec l'ancienne profession du PFE, mais qui peut faire appel à l'expérience de vie et aux compétences de travail (p. ex. une carrière d'entrepreneur, une formation vers d'autres domaines).

Une nouvelle définition de carrières connexes

À partir de l'analyse ci-dessous, voici une nouvelle définition pratique de ce que sont les carrières connexes :

Les carrières connexes sont des métiers ou professions que les immigrants s'emploient à exercer et qui ne correspondent pas à leur formation initiale. Dans un monde idéal, une carrière connexe est proche des compétences et de l'expérience de l'immigrant et lui permet de les mettre à profit.

Dans le cas de certains immigrants, une carrière connexe sert à subvenir à ses besoins en attendant d'obtenir l'autorisation d'exercer une profession réglementée au Canada. Pour certains autres qui n'arrivent pas à faire reconnaître leurs qualifications ou à trouver un emploi dans leur domaine après avoir obtenu le titre de compétence requis, une carrière connexe peut faire office de tremplin vers d'autres carrières, à moins qu'elle ne soit la carrière visée par l'immigrant. Et dans tous les cas, les carrières connexes augmentent les chances que les immigrants intègrent le marché du travail en leur offrant des occasions de mettre leurs

compétences et expérience en pratique dans un contexte professionnel canadien ainsi que d'acquérir de nouvelles compétences et une plus grande expérience.

Les carrières connexes sont définies comme suit :

- Les professions ou métiers qui n'existent peut-être pas dans le pays d'origine de l'immigrant, mais dont l'étendue des fonctions est similaire à celle de la profession qu'exerçait l'immigrant dans son pays d'origine.
- Les professions ou métiers qui s'apparentent au domaine de sa profession initiale.
- Les professions ou métiers qui appartiennent à des domaines connexes.
- Les professions ou métiers qui appartiennent à d'autres domaines.

Pour faire une carrière connexe, l'immigrant pourrait devoir mettre à niveau ses compétences ou parfaire ses études.

Cette définition révisée diffère de la définition pratique originale, comme suit :

- Elle tient compte des divers cheminements de carrière qui peuvent être suivis par différents PFE (voir Figure 2).
- Elle tient compte du caractère imprévisible des cheminements de carrière tout en reconnaissant que les compétences et l'expérience peuvent être transférées dans différentes professions.
- Elle reconnaît que les PFE se retrouvent dans différentes carrières connexes pour différentes raisons (et par conséquent ne fait aucune référence aux échelles salariales).
- Elle ne fait aucune référence au « promotion », mais reconnaît que, les carrières connexes améliorent les perspectives d'intégration des immigrants au marché du travail en leur fournissant des occasions pour appliquer leurs compétences et expérience dans un contexte canadien, acquérir de nouvelles compétences et une plus grande expérience.
- Elle étend la portée des possibilités des carrières connexes, y compris les professions qui n'ont aucun lien avec le secteur ou domaine initial du PFE, mais qui peuvent faire appel à la connaissance et aux compétences du PFE (p. ex., les infirmières peuvent trouver une carrière connexe comme agentes de remboursement d'assurance-santé).

6.2. Quand les immigrants devraient-ils recevoir de l'information sur les carrières connexes?

Établir des attentes réalistes et prendre des décisions éclairées

« La plupart des clients ignorent l'existence des organismes de réglementation et qu'ils ne peuvent pas légalement postuler un emploi et travailler dans leur profession dès leur arrivée au Canada. Puisque leur visa est approuvé, ils pensent que leurs compétences et leurs études sont reconnues par les employeurs canadiens... Ils ne veulent pas entendre parler de carrières connexes parce qu'ils ne croient pas qu'ils ne pourront dénicher d'emploi dans leur domaine.

La plupart des clients ne sont pas préparés à même examiner la possibilité d'un autre cheminement de carrière parce qu'il y a la notion que « J'ai été accepté pour immigrer au Canada grâce à mon expérience de carrière actuelle et à mes compétences ». Leur ancienne carrière ou leur ancien choix de carrière est devenu leur identité. Les clients ont peur du changement; il peut aussi y avoir une question de prestige. Cet obstacle doit être surmonté avant l'arrivée afin qu'ils soient prêts émotionnellement et mentalement à relever les défis qui les attendent dès leur arrivée. »

Cette question d'information est mentionnée par les trois groupes de répondants. La plupart des PFE ignorent la « réalité » du Canada avant leur arrivée — ils ne connaissent pas le processus de délivrance des permis, la probabilité d'obtenir un permis, les difficultés à trouver du travail, les conditions du marché du travail, les possibilités des carrières connexes, etc.

Il est souvent très utile pour les PFE d'obtenir des renseignements précis avant leur arrivée, et non seulement en ce qui a trait aux carrières connexes, ce qui les aide à revoir leurs attentes, à prendre des décisions éclairées quant à leur avenir professionnel et, s'il y a lieu, à amorcer leur préparation (y compris la formation ou les évaluations axées sur les compétences) avant de quitter leur pays d'origine.

Même si des renseignements précis sont présentés au PFE, il est possible que ce dernier ne soit pas prêt à accepter la possibilité qu'il ne puisse exercer sa profession initiale. Comme la façon de penser du PFE changera avec le temps, les renseignements doivent être présentés à différentes étapes tout au cours de la transition du PFE à entrer sur le marché du travail, y compris avant l'arrivée, avant et après l'évaluation des compétences.

Il importe de sensibiliser les PFE au concept des carrières connexes, des autres options de carrières possibles et aux façons de déterminer des carrières connexes convenables. L'information sur les carrières connexes doit être présentée avec subtilité, mais vaut mieux être réaliste afin que le PFE soit pleinement informé et fin prêt à affronter la réalité.

Messages

En présentant l'information sur les carrières connexes, les messages doivent être conformes aux points ci-dessous ou les transmettre :

- Les PFE ne sont pas définis par leur profession. Leur formation ou leurs études peuvent s'appliquer à de nombreux cheminements de carrière différents au Canada, pas uniquement à un seul.
- Les carrières connexes offrent d'autres choix de carrière aux PFE que leur profession initiale et peuvent être considérées pour de nombreuses raisons : style de vie, nouveaux départs, nouvel apprentissage, plus grandes possibilités.
- Les carrières connexes peuvent mieux s'harmoniser aux compétences et à la formation du PFE (ce point devrait viser les ingénieurs/technologues et les infirmières et infirmiers auxiliaires et les infirmières et infirmiers autorisés).
- Les carrières connexes sont une occasion pour les PFE d'utiliser et de perfectionner leurs compétences et leur formation dans d'autres domaines.
- Les carrières connexes peuvent offrir aux PFE la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences et de l'expérience.
- Les carrières connexes peuvent faire office de tremplin vers le but ultime du PFE (obtenir une autorisation d'exercer dans la profession initiale ou dans autres objectifs de carrière)
- Les carrières connexes peuvent permettre aux PFE de subvenir eux-mêmes à leurs besoins tout en exécutant les démarches pour un perfectionnement professionnel ou l'obtention d'une autorisation d'exercer dans le domaine initial.

Les points de vue suivants doivent être pris en compte dans les messages :

- Les messages devraient reconnaître même si le PFE est compétent et dûment qualifié dans son pays d'origine, les qualifications exigées au Canada ne sont pas toujours comparables.
- Les messages ne devraient pas susciter de faux espoirs, mais reconnaître qu'il peut y avoir certaines restrictions dans les carrières connexes possibles ainsi que des facteurs qui pourraient influencer ces carrières (marché du travail, emplacement, permis d'exercice, etc.).
- Les carrières connexes ne devraient pas être présentées comme une option de moindre importance, ou comme des carrières, des professions dont le niveau de compétences est moindre.
- La transférabilité des compétences est un nouveau concept pour bon nombre de PFE dans de nombreux pays.
- Différents groupes professionnels peuvent vouloir communiquer d'autres éléments d'information en particulier.

6.3. Quel est ou peut être le moyen le plus efficace d’offrir des mesures de soutien axées sur les carrières connexes?

Les mesures de soutien recensées par les trois groupes de répondants comme étant utiles sont très semblables et s’inscrivent dans quatre domaines principaux, comme résumés au Tableau 4. La responsabilité de ces mesures est aussi indiquée dans le tableau.

Tableau 4 Mesures de soutien efficace axées sur les carrières connexes

Types de mesure de soutien	Exemples	Responsabilité
Information et aiguillages	<ul style="list-style-type: none"> • Information sur la profession, les professions connexes, l’obtention de permis et les parcours de formation • Outils d’auto-évaluation (tant pour les carrières connexes que pour la profession réglementée d’origine) • Information sur le marché du travail • Descriptions des professions (pour les professions réglementées et les carrières connexes) • Explications sur des professions étroitement liées • Listes et cheminements de carrières connexes • Parcours menant à l’agrément • Évaluations des compétences de diverses professions • Grilles de compétences des cheminements connexes • Articles sur les PFE • Voies d’introduction aux secteurs 	Organismes professionnels, employeurs, gouvernement
Conseils et orientation	<ul style="list-style-type: none"> • Déterminer les compétences transférables • Cerner les carrières connexes • Recherche d’emploi • Déterminer la formation demandée • Formation de compétences proactives 	OAI, éducateurs, formateurs

Types de mesure de soutien	Exemples	Responsabilité
Formation à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Formation linguistique et compétences en communication • Compétences en recherche d'emploi • Préparation à l'emploi • Techniques de recherche d'emploi 	OAI, éducateurs, formateurs
Exploration et planification de carrières	<ul style="list-style-type: none"> • Guides d'exploration des carrières • Évaluation de la carrière et tests d'aptitude • Outil de planification de carrières 	OAI, gouvernement
Programmes d'appoint	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse des lacunes en matière de compétences • Formation d'appoint pour combler les lacunes de compétences • Stages en milieu de travail 	Employeurs, éducateurs/formateurs, OAI, organismes professionnels
Liens avec l'employeur	<ul style="list-style-type: none"> • Statuts d'observateur/bénévole • Placements en milieu travail • Stages • Mentorat et réseautage 	Employeurs, OAI, éducateurs, formateurs
Financement des services de soutien	<ul style="list-style-type: none"> • Financement de la formation, reconnaissance des crédits, gardes d'enfants et démarrage d'entreprise. 	Gouvernement, employeurs

En termes de prestations efficaces, vous trouverez un résumé des pratiques exemplaires au Tableau 5. Ce résumé est extrait des réponses des répondants OAI détaillés précédemment dans [Leçons retenues et pratiques exemplaires](#).

Tableau 5 Pratiques exemplaires en matière de mesures de soutien axées sur les carrières connexes

1. Agissez rapidement. Permettez aux PFE d'avoir accès à l'information sur leur profession et les carrières connexes avant l'arrivée pour les aider à former des attentes réalistes et à prendre des décisions éclairées. Offrez les mesures de soutien aux carrières connexes le plus tôt possible.
2. Offrez des mesures d'aide pratique aux PFE. Assurez-vous que les PFE utilisent tous les services disponibles et aidez-les au-delà de la simple recherche d'emploi.
3. Communiquez régulièrement avec les PFE et faites un suivi pour savoir s'ils ont trouvé un emploi.
4. Organisez des rencontres en personne et des activités de soutien pour les PFE avec un conseiller, un formateur ou un facilitateur.
5. Incitez les PFE à être proactifs dans l'exploration de carrières. Montrez-leur comment s'y prendre pour trouver des options, établir un plan d'action et lancer une recherche d'emploi par eux-mêmes.
6. Aidez les PFE à aplanir les difficultés de nature culturelle et à comprendre qu'ils doivent faire ce qu'il y a à faire pour eux-mêmes (un sacrifice à court terme pour un bénéfice à long terme).
7. Préparez les PFE à l'emploi. Aidez-les à comprendre l'industrie et offrez un appui linguistique, au besoin. Encouragez la formation à l'emploi (y compris des cours de langue et d'aptitudes en communication).
8. Présentez les autres carrières possibles comme autant de choix acceptables par rapport à la profession de départ; ces carrières ne doivent pas être considérées comme un échec.
9. Encouragez les PFE à travailler dans un milieu connexe à leur profession.
10. Sensibilisez les employeurs sur les compétences et les qualifications des PFE ainsi que sur les avantages d'embaucher des PFE.
11. Créez des programmes pour des professions cibles et des industries cibles. Offrez une formation d'appoint et des stages pour accélérer le processus pour les clients.
12. Examinez les programmes régulièrement afin de les améliorer constamment. Sollicitez les commentaires des clients PFE et du personnel qui assure la prestation des programmes.
13. Favorisez les partenariats collaboratifs avec les intervenants.

6.4. Comment peut-on mieux définir les carrières connexes et les jumeler à la connaissance et aux compétences existantes?

Les méthodes utilisées actuellement pour déterminer les carrières connexes sont décrites à la Figure 4 de la page suivante.

Le PFE constitue le point de départ et le fil conducteur pour déterminer les carrières connexes. Même si les OAI et d'autres organisations peuvent fournir de l'information sur des choix de carrières connexes, il revient au PFE de décider par lui-même quelle carrière il aimerait exercer, en fonction de ses antécédents et de sa situation. Tous les répondants indiquent que le PFE traverse tout un processus avant d'accepter l'option d'une carrière connexe et que sa perception des carrières connexes évoluera dans le cadre de ce processus. Plusieurs répondants mentionnent aussi l'importance de la proactivité de la part du PFE. Un répondant émet le commentaire que cette proactivité est une compétence qui s'enseigne.

Figure 3 Identification des carrières connexes



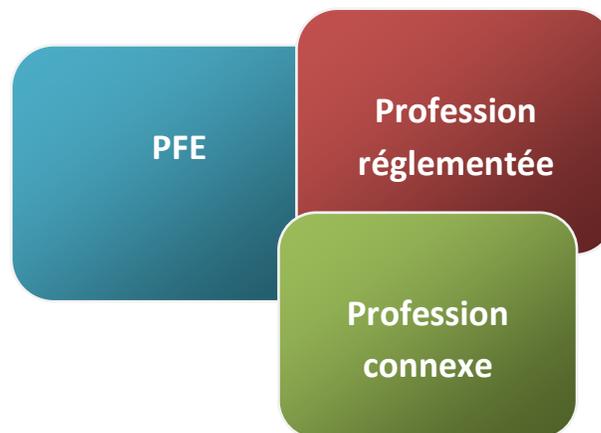
Tous les groupes de répondants soulignent l'importance de l'orientation professionnelle dans la définition des carrières connexes. Bon nombre d'entre eux mentionnent aussi le peu d'expérience des PFE à changer de professions, puisqu'il s'agit d'un concept peu familier dans leurs pays d'origine. Ils indiquent que les services de conseils et d'orientation doivent tenir compte des perceptions des PFE.

Les OAI et les PFE expliquent mener leur recherche sur les carrières convenables, par des recherches Internet, des entrevues avec les employeurs et des associations professionnelles, par un mentor ou par un réseau de relations personnelles.

De nombreux participants mentionnent l'exploration des carrières comme un moyen important de définir une carrière connexe.

Plusieurs répondants indiquent aussi la transférabilité et le jumelage des compétences, mais les mécanismes exacts à suivre ne sont pas bien articulés. Certains conseillers OAI entreprennent leur propre processus informel de jumelage de compétences en cernant des carrières connexes pour des clients PFE, en comparant les descriptions de travail aux curriculum vitae et aux portfolios des PFE. Cependant, il n'y a que quelques cas où la correspondance des compétences des différentes professions a été faite systématiquement en lien avec des programmes d'appoint et certains cheminements professionnels (voir discussion ci-dessous).

Figure 4 Correspondance des compétences de carrières connexes



Comme décrit à la Figure 4, trois processus distincts de correspondance des compétences (officiels ou officieux) sont enclenchés lorsque les PFE quittent leur profession initiale pour se diriger vers une carrière connexe :

- *Mise en correspondance des compétences des PFE à celles exigées par la profession réglementée* : dans la plupart des cas, cette correspondance sert à déterminer la capacité du PFE à exercer sa profession, et par conséquent son besoin de recourir à une carrière connexe.
- *Mise en correspondance des compétences de la profession réglementée à celles des professions connexes* : cette correspondance suppose une détermination préliminaire des carrières connexes et mène à une détermination des compétences transférables. On espère qu'un grand nombre de compétences transférables attireraient les PFE à se diriger vers ces professions connexes,
- *Mise en correspondance des compétences des PFE à celles exigées par la profession connexe* : cette correspondance définirait les lacunes à combler pour que les PFE puissent exercer la profession connexe. De la formation peut être nécessaire.

La mise en correspondance des compétences entre les professions exige des normes communes dans les compétences correspondantes. Or, pour l'instant, il n'y a aucun cadre normalisé des compétences en place qui est utilisé par toutes les professions, même si certains groupes de professions se sont efforcés d'établir une mise en correspondance des compétences communes (voir [Tableau de correspondance des compétences](#) dans la liste des mesures de soutien axées sur les carrières connexes figurant à l'Annexe 3).

Certaines avenues vers d'autres carrières ont été établies ou émergent :

- Certaines professions ont dressé la liste des carrières connexes.
- Des programmes d'appoint sont mis en place pour certaines professions : ingénieurs, soins infirmiers, technologues dentaires.
- Certains secteurs font leur propre promotion comme carrières connexes : p. ex., le secteur de la biotechnologie, par la collaboration de BioTalent avec la collaboration de la SCSLM dans la définition des compétences transférables pour les professions dans le domaine de la biotechnologie, le secteur de la chaîne d'approvisionnement, collaboration avec ACCESS Employment sur un programme d'appoint pour des emplois liés à la chaîne d'approvisionnement.

Ces avenues établies et émergentes sont énumérées dans plusieurs sections du présent rapport : [Mesures de soutien aux carrières connexes des organisations choisies](#), [Outils utilisés](#), et [Annexe 3](#).

6.5 Quels sont actuellement les processus et les mesures de soutien en cours?

Diverses mesures de soutien et différents processus existent actuellement en matière de carrières connexes, entre autres :

- Services d'information et d'aiguillage
- Services d'aide et d'orientation
- Formation à l'emploi
- Exploration et planification de carrière
- Programmes de formation d'appoint
- Arrimage avec les employeurs (placements en entreprise, stages, statuts d'observateurs, mentorat)
- Mesures d'aide financière

Ces mesures sont détaillées dans [Mesures de soutien aux carrières connexes des organisations choisies](#) énoncées dans le présent rapport et aussi dans l'[Annexe 3](#).

Comment pourrait-on les améliorer? Quelles sont les lacunes et quelle serait la meilleure façon d’y remédier?

Dans la liste qui suit, vous trouverez une combinaison des réponses à ces questions de différents groupes de répondants; cette liste précise les lacunes et les secteurs à améliorer :

- Information** : La plupart des PFE ne connaissent pas la « situation réelle » au Canada avant leur arrivée — ils ignorent l’existence du processus d’agrément, les difficultés à trouver du travail, les conditions du marché du travail, les possibilités de carrières connexes, etc. Il faudrait améliorer la collecte de renseignements sur ces éléments (et non seulement sur les carrières connexes) et structurer ces renseignements pour qu’ils soient utiles aux PFE et que ces derniers puissent y avoir facilement accès. Les documents d’information devraient notamment porter sur des listes de carrières « connexes » et de cheminements de carrière, les voies à suivre pour obtenir un permis d’exercice, les profils de compétences, l’information sur le marché du travail et des récits de PFE. Il faudrait centraliser l’information pour la rendre accessible, uniforme et disponible et elle devrait provenir de sources fiables (p. ex. les organismes professionnels seraient responsables de l’information sur les compétences).
- Préparation avant l’arrivée** : La préparation des PFE pour le marché du travail devrait débuter le plus tôt possible, alors que les PFE sont encore dans leur pays d’origine. Il faudrait étendre les mesures de soutien normalement assurées après l’arrivée (p. ex. les services-conseils, la formation à l’emploi, même les programmes de formation d’appoint) afin que certaines mesures soient disponibles avant l’arrivée.
- Méthodologie et outils d’orientation professionnelle** : Il serait utile d’établir un processus servant à définir les carrières connexes à l’intention des conseillers et des PFE. Il serait aussi pratique de concevoir des outils d’exploration des carrières comme des tests d’aptitude, des auto-évaluations, des ressources liées aux carrières connexes.
- Mécanismes et cheminements touchant la transférabilité des compétences** : évaluations des compétences et mise en correspondance des compétences, ERA
- Programmation ciblée** : Il faudrait adapter les formations d’appoint et le perfectionnement professionnel aux carrières connexes. Il faudrait concevoir des programmes d’appoint pour les autres professions en soins de santé, en collaboration avec des organismes professionnels. Il faudrait aussi élaborer des

« Offrir des ateliers de planification sur les carrières réelles dans le modèle actuel du PClI serait le plus utile. Les clients auraient l’occasion de passer des évaluations officielles, mener une recherche et faire des choix plus judicieux avant leur arrivée au Canada. »

programmes particuliers pour répondre aux besoins des PFE tout en tenant compte des commentaires des organismes de réglementation, des établissements d'enseignement, des employeurs et des conseils sectoriels. Pour ce faire, la collaboration entre tous ces intervenants est essentielle.

- *Aide financière aux PFE* : Les PFE doivent pouvoir subvenir à leurs propres besoins tout en étant à la recherche d'une carrière connexe ou en suivant une formation à cette fin. Une aide financière devrait être allouée aux PFE à des fins de formation, de reconnaissance des titres de compétences, de garde d'enfants et de démarrage d'entreprise.
- *Sensibilisation des employeurs et des liens avec ceux-ci* : Les employeurs doivent être « sensibilisés » davantage sur les compétences des PFE et les avantages liés à l'embauche de PFE. Il faut créer plus de liens avec les employeurs pour permettre aux PFE de rencontrer directement les employeurs au moment de l'embauche et de participer à des stages en milieu de travail, durant lesquels ils peuvent démontrer leur capacité et acquérir de l'expérience. Les employeurs peuvent aussi offrir des occasions de mentorat et de réseautage susceptibles d'aider les PFE à naviguer dans les cheminements de carrières connexes.
- *Responsabilité relative aux mesures de soutien* : Les OAI et d'autres fournisseurs de services ont élargi leur mandat pour intégrer des mesures de soutien axées sur les carrières connexes. Toutefois, la collaboration des autres intervenants augmenterait sensiblement l'étendue et la portée des mesures de soutien aux carrières connexes (consulter la prochaine section pour une discussion plus approfondie).
- *Financement requis* : Une aide financière est nécessaire pour adopter et maintenir les mesures de soutien. Un réseau systémique d'organisations qui comprennent l'emploi (employeurs, collègues, organismes d'aide aux immigrants) est nécessaire pour assurer des mesures de soutien aux carrières connexes. Or, il faut du temps et des ressources pour bâtir et maintenir ce réseau.

Il convient de souligner que même si l'on met l'accent sur la préparation avant l'arrivée comme un élément clé des mesures de soutien aux carrières connexes, ces mesures devraient cibler également les immigrants qui sont encore dans leur pays d'origine et les immigrants qui vivent déjà au Canada.

6.6 Des mesures de soutien et des processus efficaces en matière de carrières connexes doivent-ils reposer sur des partenariats entre les intervenants?

Selon les répondants OAI, les partenariats entre les intervenants sont nécessaires pour que les mesures de soutien facilitent efficacement la transition vers une autre carrière (voir [Partenariats liés au programme](#) et [Financement, partenariats, intérêt et engagement](#)).

Les principaux intervenants qui ont besoin de participer à des partenariats sont :

- des organismes professionnels : organismes de réglementation, organismes de reconnaissance professionnelle et associations professionnelles
- les employeurs et acteurs de l'industrie et les conseils sectoriels
- les établissements de formation et d'enseignement
- les OAI et autres fournisseurs de services
- le gouvernement

Dans l'affirmative, comment ces partenariats peuvent-ils être créés et comment fonctionneraient-ils?

Pour établir des partenariats :

- Les intervenants doivent reconnaître (ou être informés) de la valeur ou des avantages à retirer du partenariat (Quels sont les avantages pour eux?).
- Il devrait y avoir des échanges soutenus parmi les partenaires à la table sur les idées, les contraintes, les programmes, les pratiques actuelles et les débouchés.
- Le rôle et l'apport de chaque partenaire participant à l'initiative devraient être définis et acceptés.
- Les intervenants doivent être prêts à travailler en partenariat et à collaborer avec les autres partenaires.
- Il faut des ressources en nombre suffisant pour permettre aux intervenants de consacrer du temps et de l'énergie sans nuire à leur mandat principal.

Le modèle de partenariat approprié va dépendre des projets associés aux carrières connexes. Il existe plusieurs modèles de fonctionnement et des modèles efficaces de partenariat de travail dans le domaine de l'intégration de la main-d'œuvre immigrante. Le groupe de travail à intervenants multiples des SEII (voir la description sous [Mesures de soutien aux carrières connexes des organisations choisies](#)) est un excellent modèle pour l'échange d'idées et la planification de projets, alors que le PCII, qui a reçu des commentaires élogieux de la part des répondants OAI et PFE, exploite et coordonne les ressources de nombreux partenaires pour livrer les documents qui aideront les PFE à se préparer avant l'arrivée.

Un autre modèle intéressant est celui des séances de réorientation professionnelle (semblables à l'approche SmartConnections du CRIEC) dirigées par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) tenues à Ottawa et à Toronto en mars 2013, en collaboration avec les OAI régionaux partenaires. Ces séances ciblaient les secteurs de la finance, de l'ingénierie et de la biotechnologie, et réunissaient un large éventail de partenaires et d'intervenants, et des gouvernements provinciaux, des organismes de réglementation, des associations professionnelles, des établissements d'enseignement et des employeurs pour sensibiliser les PFE à de nouveaux cheminements vers une profession connexe correspondant à leurs compétences et expérience. Les séances servaient à informer les PFE dans les secteurs susmentionnés sur les procédures et les

exigences liées à l'agrément, à recenser des débouchés pour un emploi dans des parcours professionnels connexes et à établir des liens entre les PFE et des services de préparation à l'emploi (c.-à-d. information sur des compétences transférables, options de mise à niveau des compétences, projets de stage et mentorat). En outre, chaque séance comprenait des tables rondes interactives avec des employeurs, dans lesquelles les PFE avaient l'occasion de créer des réseaux avec les employeurs.

Les divers projets associés aux carrières connexes pourraient être réalisés par des intervenants différents, mais il faut pouvoir compter sur la collaboration de tous les intervenants pour que le processus d'élaboration et de mise en œuvre se déroule bien et soit fécond. Les différents rôles ou actions que peuvent jouer les intervenants dans l'élaboration et la prestation de services de soutien aux carrières connexes sont énumérés dans le Tableau 6.

Tableau 6 Rôles des intervenants pour des mesures de soutien efficaces aux carrières connexes

Intervenant	Rôle
Organismes professionnels	<ul style="list-style-type: none"> • Définition des ensembles de compétences nécessaires/partage de connaissances sur les compétences professionnelles • Conseils permettant de comparer les compétences professionnelles • Coordination des parcours des professions connexes • Diffusion de l'information sur d'autres parcours professionnels • Élaboration et utilisation des évaluations des compétences / ERA pour l'évaluation professionnelle • Élaboration d'une évaluation professionnelle et des exigences d'accréditation en fonction des exigences réelles de l'emploi
OAI	<ul style="list-style-type: none"> • Conseils /orientation • Exploration des carrières • Aiguillages/ facilitation • Coordination et facilitation des programmes des PFE • Aide pour l'intégration culturelle • Formation à l'emploi et aide à la recherche d'emploi • Aide à l'établissement
Établissements de formation et d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation des compétences/évaluations des lacunes • Utilisation et promotion de l'ERA • Conception et offre de formation axée sur les compétences / formation d'appoint

Intervenant	Rôle
Employeurs/acteurs de l'industrie et conseils sectoriels	<ul style="list-style-type: none"> • Descriptions des professions exactes et fondées sur les compétences • Utilisation des évaluations des compétences pour évaluer les candidats qui postulent un emploi • Statuts d'observateur, stages, placements en entreprise et mentorat
Gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> • Orientation professionnelle • Facilitation, coordination, financement • Gouvernement fédéral : pratiques exemplaires, partage des connaissances • Gouvernements PT : programmes

7. Recommandations

7.1. Prochaines étapes

À partir des conclusions de la présente étude de recherche, voici les recommandations formulées pour les prochaines étapes concernant les mesures de soutien aux carrières connexes.

1. *Créer une base de données centralisée des ressources liées aux carrières connexes.*

Le besoin d'information exacte et conforme (avant et après l'arrivée) est défini comme une priorité. Les répondants recommandent de n'avoir qu'une seule source centralisée qui fournirait de l'information exacte et conforme dont les PFE ont besoin pour prendre des décisions éclairées. En outre, bon nombre de mesures de soutien efficaces axées sur les carrières connexes sont en place et ont permis de tirer de nombreuses leçons. Ces mesures de soutien et la leçon retenue seraient largement partagées à toutes les parties ayant intérêt à fournir des mesures de soutien aux carrières connexes.

Le Réseau des qualifications internationales (RQI) s'avère un bon moyen pour le partage des ressources. Le site Web du RQI est administré par le Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers (BORTCE), une direction générale de CIC. Le Conseil consultatif du RQI fournit des conseils au BORTCE sur la façon d'établir et de consolider la base de connaissances au sujet de l'évaluation et de la reconnaissance au Canada des qualifications professionnelles acquises à l'étranger. On recommande au GTRQPE d'établir un partenariat avec le Conseil consultatif du RQI pour définir et promouvoir

l'utilisation du RQI comme base de données commune sur les ressources en matière de carrières connexes.

2. *Valider auprès des intervenants les principaux messages en matière de carrières connexes et diffuser les messages validés.*

Les répondants soulignent la nécessité de véhiculer un message cohérent et pondéré sur les carrières connexes.

On recommande au GTRQPE de valider les principaux messages extraits de la présente étude (voir [Messages](#)) auprès des organismes professionnels, des OAI et des établissements de formation et d'enseignement. Ces intervenants peuvent vouloir nuancer ces propos, entre autres, certains organismes professionnels voudront peut-être ajouter une nouvelle profession –messages spécifiques. Une fois validés, les messages clés devraient être affichés sur le RQI et diffusés à grande échelle par les réseaux d'intervenants en place.

3. *Établir des indicateurs objectifs du degré d'efficacité des mesures de soutien axées sur les carrières connexes, en collaboration avec les intervenants.*

Les répondants signalent la difficulté à évaluer la réussite des mesures de soutien aux carrières connexes. Ces mesures peuvent aider les PFE à trouver une autre carrière, mais l'atteinte de ce résultat sera évaluée différemment pour différentes mesures, comme l'utilisation des compétences actuelles, le développement potentiel des compétences des PFE, les possibilités d'avancement, la satisfaction des PFE, le jumelage des compétences des PFE aux pénuries de main-d'oeuvre.

On recommande au GTRQPE de consulter des organismes professionnels, des OAI, des établissements de formation et d'enseignement, des employeurs et des PFE sur les résultats recherchés en ce qui a trait aux mesures de soutien aux carrières connexes et de parvenir à un consensus sur des indicateurs concrets de réussite en fonction des mesures mentionnées ci-dessus. Ces indicateurs de réussite serviront ensuite à évaluer les mesures de soutien aux carrières connexes.

4. *Élaborer un programme pour les carrières connexes et mettre de l'avant ce programme dans les échanges avec les intervenants.*

Les échanges et la collaboration entre les intervenants sont désignés comme un élément essentiel à l'élaboration et à la prestation de mesures de soutien aux carrières connexes.

On recommande au GTRQPE d'élaborer un « programme pour les carrières connexes » qui servirait à orienter la discussion pendant l'échange des intervenants et à diriger la discussion vers des initiatives de collaboration. Ce programme devrait englober les principales lacunes des mesures de soutien aux carrières connexes qui ont été recensées dans le présent rapport (voir [Comment pourrait-on les améliorer? Quelles sont les lacunes et quelle serait la meilleure façon d'y remédier?](#)). Le GTRQPE devrait promouvoir ce programme lors de séances spéciales et à différentes réunions d'intervenants (p. ex., tenir une séance sur les carrières connexes lors d'une conférence, d'une réunion ou d'un atelier prévu par le groupe d'intervenants), inciter d'autres intervenants à participer aux séances et à échanger leurs points de vue. Ce type d'échange entre les intervenants fournira l'occasion d'établir des partenariats coopératifs, et quant à l'effort concerté, il permettra d'élaborer, d'ajuster et d'améliorer les mesures de soutien aux carrières connexes. Il permettra aussi à chaque organisation de bien saisir les différentes contraintes et les différents rôles et, par conséquent, de générer des idées pour de nouveaux cheminements vers des carrières connexes. Tous les groupes d'intervenants tiennent de multiples conférences, ateliers ou réunions. Le GTRQPE devrait examiner les événements les plus appropriés pour ajouter ce type de séance.

À plus long terme, on recommande au GTRQPE d'envisager la mise en place de groupes de travail inspirés du modèle des groupes de travail à intervenants multiples des SEIS. Des groupes du même genre devraient être formés en lien avec les huit professions ciblées, tant au niveau de la province ou du territoire (pour régler des problèmes de compétence provinciale ou territoriale) qu'au niveau fédéral (pour régler des problèmes de portée nationale). Cette approche ciblée vise à trouver des solutions pour répondre aux besoins particuliers de la profession ciblée. Rassembler des intervenants des professions connexes et d'autres secteurs permettrait d'élargir la portée de la discussion et de cerner la transférabilité des compétences entre les professions et les secteurs.

5. *Établir des feuilles de route pour les carrières connexes à l'intention des OAI et des PFE.*

L'absence de méthodologie et d'outils en orientation professionnelle est considérée comme une lacune dans les mesures de soutien actuelles aux carrières connexes. Comme il est indiqué dans les conclusions de recherche du présent rapport, de nombreux cours de formation sur des carrières connexes sont offerts dans différentes provinces et territoires partout au Canada. De nombreux OAI et fournisseurs de services travaillent à leur façon avec les PFE, faisant appel à leurs propres connaissances, pour guider les PFE dans différents parcours professionnels. Leurs méthodes ont évolué avec leur expérience et leurs ressources, mais présentent des points communs (comme décrits dans [Définition des carrières connexes](#) et [Opter pour d'autres choix de carrière](#)).

On recommande aussi au GTRQPE de saisir les connaissances actuelles dans une série de feuilles de route, l'une visant les OAI et l'autre, les PFE. Les feuilles de route des OAI faciliteraient la tâche des conseillers pour aider les immigrants à s'y retrouver dans les différents cheminements de carrière et celles des PFE aideraient les immigrants à se retrouver dans les différents cheminements de carrière. Ces feuilles de route serviraient de gabarit pour des modèles de carrières connexes en ligne accessibles au Canada (et à l'étranger pour les PFE). Ces feuilles de route devraient indiquer les ressources liées aux carrières connexes et les pratiques exemplaires recensées dans la présente étude; elles peuvent aussi être adaptées pour les huit professions ciblées. Les OAI devraient être les principaux intervenants dans cette prochaine étape puisqu'ils représentent les principaux fournisseurs de mesures de soutien aux carrières connexes et détiennent une grande partie des connaissances.

6. *Cerner des modèles de pratiques exemplaires en matière de transférabilité des compétences.*

La transférabilité des compétences est la clé dans les transitions réussies à des carrières connexes. Des modèles de pratiques exemplaires dans la transférabilité des compétences peuvent servir à stimuler la création d'un plus grand nombre d'initiatives favorisant la transférabilité des compétences.

Deux conseils sectoriels ont déployé beaucoup d'efforts pour établir des parcours de transférabilité des compétences dans leurs secteurs. BioTalent a élaboré un outil qui recense les compétences transférables des professions dans d'autres domaines (comme mentionné dans le présent rapport, BioTalent a travaillé de concert avec la SCSLM pour cerner les compétences transférables des technologistes de laboratoire médicaux). Quant au Conseil sectoriel de la chaîne d'approvisionnement, il cherche à attirer des PFE de milieux différents dans son secteur (le Conseil a collaboré avec les services d'emplois ACCESS pour créer un programme d'appoint aux professions liées à la chaîne d'approvisionnement). On recommande au GTRQPE d'examiner ces initiatives et d'envisager la possibilité de les adopter comme pratiques exemplaires. Le GTRQPE pourrait aussi lancer un appel d'offres sur les pratiques exemplaires et évaluer celles qui pourraient être adoptées (on pourrait demander à tous les intervenants de faire part de leurs commentaires). Le site du RQI devrait afficher des modèles de pratiques exemplaires et ces pratiques être très largement diffusées par les réseaux d'intervenants en place.

7. *Étendre le modèle des séances sur les carrières connexes de façon à englober plus de secteurs et de régions ainsi qu'un groupe plus important et diversifié d'employeurs.*

L'approche SmartConnections (qui consiste à rassembler un large éventail de partenaires et d'intervenants, y compris des employeurs, pour offrir de l'information aux PFE sur différents cheminements de carrière dans des secteurs donnés) s'est avérée un franc succès aux séances du CRIEC à Calgary et lors de projets pilotes du CIC à Ottawa et à Toronto. Cette approche fonctionnelle répond à la demande du marché du travail, fournit de l'information uniforme provenant de sources fiables et permet une interaction directe entre les PFE et les organismes professionnels, les établissements de formation et d'enseignement et les employeurs.

On recommande au GTRQPE de promouvoir le modèle (avec extension pour répondre aux besoins d'autres secteurs et d'autres régions et d'un large éventail d'employeurs) auprès des OAI. On recommande aussi au GTRQPE d'allouer les ressources minimales nécessaires à la présentation de ces séances. En fonction des secteurs ciblés, il faudrait inviter différents organismes professionnels, établissements de formation et d'enseignement et employeurs à participer à ces séances.

8. *Réunir une série d'études de cas caractéristiques de PFE engagés dans diverses carrières connexes.*

La présente étude propose un modèle de carrières connexes qui, espère-t-on, servira de base à l'élaboration de mesures de soutien efficaces aux carrières connexes. Des récits de PFE qui illustrent certains aspects de ce modèle seront utiles à tous les intervenants dans l'élaboration d'initiatives. Les récits de PFE serviront aussi d'exemples aux PFE qui envisagent de se diriger vers d'autres carrières connexes.

On recommande au GTRQPE de réunir une série d'études de cas représentatifs de PFE qui ont bénéficié des différents types de mesures de soutien (y compris des mesures de soutien avant l'arrivée), des PFE qui ont essayé différents parcours professionnels ainsi que des PFE qui ont réussi leur transition vers de nouvelles carrières ou sans liens avec l'ancienne). Les OAI et les PFE eux-mêmes devraient être les principaux intervenants dans cette prochaine étape. Comme avec les pratiques exemplaires proposées ci-dessus, ces études de cas (récits) devraient être encouragées et diffusées, par le RQI ainsi que par les réseaux des intervenants en place.

7.2. Domaines à améliorer

Même si les étapes qui suivent peuvent être immédiatement mises en pratique, il faudra plus de temps à certains domaines de travail pour parvenir à des résultats concrets. Ces domaines sont soulignés ci-dessous.

1. *Mise en correspondance des compétences*

Il est nécessaire de comparer les compétences pour en assurer la transférabilité entre les professions; une comparaison pertinente exige des normes communes dans la mise en correspondance des compétences. Même si certains efforts ont été investis pour recenser toutes les compétences de certains groupes de professions, aucun cadre normalisé n'a été mis en place pour être appliqué ou utilisé par l'ensemble des professions. On recommande au GTRQPE d'examiner les travaux réalisés dans ce domaine (consulter [Mise en correspondance des compétences](#) dans la liste des mesures de soutien aux carrières connexes à l'Annexe 3) et de trouver des moyens de promouvoir l'élaboration de cadres de compétences communes.

2. *Cheminements structurés vers d'autres carrières liés à des métiers et professions donnés*

Alors que certains cheminements vers d'autres carrières connexes ont été établis ou émergent (voir la discussion sous [Quelle est la meilleure façon de recenser les carrières connexes et de les mettre en correspondance avec les connaissances et les compétences déjà acquises?](#)), on peut encore élaborer d'autres cheminements structurés pour cibler certaines professions. On recommande au GTRQPE d'explorer les possibilités pour définir un plus grand nombre de parcours formels, p. ex. des mécanismes permettant de jumeler les compétences (comme l'a fait BioTalent avec SCSLM), ou des formations d'appoint et de perfectionnement professionnel pour d'autres options de carrières dans des professions connexes dans le même domaine de spécialisation, ainsi que dans différents secteurs. Pour ce faire, il sera nécessaire de travailler en collaboration avec des organismes de réglementation, des établissements de formation et d'enseignement, des employeurs et les conseils sectoriels.

3. *Information exhaustive, cohérente et accessible pour les PFE*

Les répondants mentionnent comme priorité la nécessité d'offrir de l'information exhaustive, cohérente et accessible avant et après l'arrivée. La création d'une base de données centralisée d'information (voir les premières recommandations sous [Prochaines étapes](#)) est un pas dans la bonne direction pour assurer une source fiable d'information cohérente; toutefois, il reste encore beaucoup de travail à faire dans ce domaine. La présente étude recense de nombreux domaines pour lesquels il faudrait produire des documents d'information (voir le Tableau 4 dans [Quels sont ou seraient les meilleurs moyens d'offrir des mesures de soutien aux carrières connexes?](#)). On recommande au GTRQPE d'élaborer un plan systématique visant à combler les lacunes dans ces documents d'information. Différents intervenants participeront à l'élaboration des documents d'information (comme indiqué au Tableau 4). La trousse d'information doit être

présentée pour être accessible aux PFE et facile à y naviguer (à quel endroit afficher l'information, comment lier les différents éléments d'information entre eux). Le présent rapport souligne l'importance de l'information avant l'arrivée, mais il importe de rappeler que l'information doit aussi être ciblée vers les immigrants qui vivent déjà au Canada.

4. *Mesures de soutien liées aux carrières connexes offertes aussi avant l'arrivée*

La préparation avant l'arrivée est désignée prioritaire par tous les répondants. On recommande au GTRQPE d'examiner les occasions d'étendre la gamme des mesures de soutien aux carrières connexes avant l'arrivée, pour tirer profit du réseau du PCII tant à l'étranger qu'au pays. Il est possible d'offrir divers services aux PFE à l'étranger : conseils, orientation, formation linguistique et formation à l'emploi, interaction avec les employeurs, mentorat, même certains éléments des programmes de formation d'appoint, donnant ainsi un bon départ aux FPE pour intégrer la main-d'oeuvre canadienne. Il faudrait faciliter les discussions avec les OAI et autres fournisseurs de mesures de soutien aux carrières connexes pour explorer ces possibilités.

5. *Sensibilisation accrue parmi les intervenants*

Le manque de sensibilisation des employeurs est reconnu comme une lacune à combler. Toutefois, au cours des dernières années, de nombreuses tentatives fructueuses ont vu le jour partout au Canada pour conscientiser davantage le public à ce sujet (p. ex., par l'entremise de conseils d'emploi aux immigrants dans différentes villes). On recommande au GTRQPE de poursuivre les travaux de sensibilisation des employeurs avec des mesures plus ciblées favorisant les carrières connexes : p. ex., activités de sensibilisation axées sur la transférabilité des compétences, établir des liens entre les secteurs et les employeurs qui ont besoin de main-d'œuvre avec des PFE qui exercent certaines professions dont les compétences sont transférables. Il faudrait sensibiliser davantage les employeurs sur des mécanismes efficaces, comme les stages et les placements en entreprise, et partager de l'information sur la façon de mettre en œuvre ces mécanismes, incitatifs et cas de réussite de façon à sensibiliser l'opinion publique, mais aussi à inciter les employeurs à agir.

Des activités de sensibilisation devraient aussi être entreprises auprès des autres intervenants. Les OAI peuvent être davantage sensibilisés et instruits sur la façon d'aider les PFE à cerner des carrières connexes appropriées. On pourrait leur offrir des ateliers et élaborer des guides pour les conscientiser davantage et renforcer leur niveau de capacité. Les établissements de formation et d'enseignement peuvent tirer profit d'une sensibilisation sur des mesures de soutien efficaces aux carrières connexes actuellement offertes par des établissements du même genre (p. ex. programmes de formation d'appoint,

programmes de préparation à l'emploi, processus liés à l'ERA). Enfin, les organismes professionnels peuvent être davantage sensibilisés sur leur capacité à contribuer à l'établissement de mesures de soutien aux carrières connexes sans aller à l'encontre de leurs mandats. On recommande au GTRQPE d'examiner et de recenser des façons de sensibiliser davantage tous ces intervenants.

8. Éléments à prendre en compte pour aller de l'avant

8.1. Intérêt public, responsabilité partagée et engagement

Les répondants font constamment remarquer l'importance de la collaboration entre les nombreux organismes pour élaborer des mesures de soutien aux carrières connexes. Même si certains répondants insistent sur la responsabilité partagée et l'engagement, d'autres, notamment les personnes-ressources dans les secteurs professionnels, précisent que la prestation de mesures de soutien aux carrières connexes ne fait pas partie de leur sphère de responsabilité. Les organismes de réglementation mentionnent qu'ils ont un mandat clair et précis prévu par la loi qui vise à protéger le public en s'assurant que leurs membres sont compétents, qualifiés et assujettis à des normes éthiques. Il se peut que les organismes de réglementation soient préoccupés du fait que le recensement de carrières connexes pourrait être interprété de façon négative par les candidats (c.-à-d. que l'organisme de réglementation essaie de promouvoir d'autres carrières afin de protéger ses propres membres) et par les commissaires à l'équité (c.-à-d. que l'organisme de réglementation a pris une décision prématurée quant aux qualifications du candidat).

Une plus grande participation de la part des organismes de réglementation en vue d'élaborer des mesures de soutien aux carrières connexes doit tenir compte de ces préoccupations. Parallèlement, il convient d'observer que l'intérêt public constitue la raison d'être des organismes de réglementation et qu'il est possible d'utiliser l'ensemble des connaissances particulières acquises par les organismes de réglementation dans le cadre de leur mandat pour assurer l'intérêt public d'autres façons sans porter atteinte à leur mandat.

Il faudrait accorder une attention spéciale aux organismes de réglementation pour leur permettre de participer comme partenaire majeur dans l'élaboration de mesures de soutien aux carrières connexes. Il leur faudrait peut-être plus de ressources pour assurer leur participation et il est nécessaire d'établir une distinction claire des rôles, des responsabilités et de la propriété de l'information. La participation dans l'élaboration de mesures de soutien aux carrières connexes comme souligné [Dans l'affirmative, comment ces partenariats peuvent-ils être créés et comment fonctionneraient-ils?](#) n'est pas nécessairement incompatible avec la fonction de l'organisme de réglementation; elle peut même contribuer à l'exécution de sa fonction de façon plus équitable et plus efficace.

8.2. Problèmes de main-d'œuvre au Canada

Certains obstacles rencontrés par les PFE pour trouver des carrières connexes appropriées sont semblables à ceux auxquels ils sont confrontés pour trouver du travail dans leur profession : p. ex., acceptation par l'employeur, compétences linguistiques et aptitudes en communication, méconnaissance des techniques de recherche d'emploi, manque d'occasions propices pour établir des liens avec des employeurs et démontrer leurs capacités, etc. Même si certains obstacles peuvent être attribués aux lacunes des PFE par rapport aux exigences canadiennes, d'autres peuvent être imputables aux problèmes de main-d'œuvre canadienne qui touchent aussi la population canadienne non immigrante, comme :

- propension de l'employeur à évaluer les compétences acquises à l'étranger;
- préférences d'embauche de l'employeur selon le sexe pour certaines professions;
- absence de normes professionnelles comparables qui empêche la mobilité de la main-d'œuvre;
- absence d'un cadre normalisé de compétences qui peut être utilisé entre les professions.

Les tentatives pour remédier aux obstacles rencontrés par les PFE doivent être combinées aux efforts pour régler les problèmes de main-d'œuvre canadienne. Il ne faut pas oublier que certains problèmes ne sont toujours pas été résolus malgré les efforts déployés par le passé et ceux en cours et qu'ils ne peuvent être résolus immédiatement. La conception des mesures de soutien aux carrières connexes doit tenir compte de ces obstacles.

8.3. Le Canada comme terre d'immigration

Tous les répondants dans la présente étude font état du décalage entre l'importance accordée aux qualifications professionnelles des immigrants dans leur demande d'immigration au Canada et des difficultés rencontrées dans l'application de leurs compétences professionnelles dans la main-d'œuvre. La déception découlant d'attentes irréalistes fondées sur le manque d'information ou de désinformation affecte la vision des immigrants éventuels et des résidents permanents du Canada comme terre d'immigration. En outre, la sous-utilisation des compétences et de l'expérience des immigrants ne répond pas aux objectifs des programmes d'immigration, ni ne contribue aux objectifs d'embauche du pays.

La représentation du Canada comme terre d'immigration doit tenir compte de la réalité actuelle selon laquelle bon nombre de PFE doivent trouver d'autres carrières connexes où ils n'utilisent pas toutes les compétences et les connaissances qui leur ont permis d'immigrer au Canada. Les divers ministères qui jouent un rôle en immigration (tant au fédéral que dans les provinces et les territoires) doivent examiner leurs politiques et

leurs programmes à la lumière de cette réalité afin de déterminer et de présenter aux immigrants une approche uniforme qui fait la promotion du Canada comme une terre d'immigration accueillante.

L'introduction récente d'initiatives avant l'arrivée, comme le PCII, est signalée par les répondants comme étant utile pour donner aux PFE une idée plus réaliste de ce à quoi ils peuvent s'attendre. Ces initiatives peuvent être considérées comme une importante mesure de soutien aux carrières connexes, avec le potentiel d'une plus grande utilisation. On prévoit introduire de nouvelles politiques en matière d'immigration en mai 2013; les exigences en matière de compétences linguistiques des immigrants seront plus élevées quant à l'obtention d'une évaluation des titres de compétence par rapport à une norme canadienne et à la promotion des liens avec les employeurs. Ces nouvelles politiques mèneront à la réorientation des besoins associés aux carrières connexes. Pour être efficaces, ces mesures de soutien devront s'adapter aux nouvelles exigences et aux nouveaux débouchés provoqués par ce changement de politiques et de programmes.

Annexe 1 Liste des répondants à la recherche

Personnes-ressources dans les secteurs professionnels

Technologues de laboratoires médicaux

Société canadienne de sciences de laboratoire médical (SCSLM)
Christine Nielsen, directrice générale

Infirmières et infirmiers autorisés et auxiliaires

Association des infirmières et infirmiers du Canada
Margot McNamee

Canadian Council of Registered Nurse Regulators
Cathy Giblin, registraire/directrice, College and Association of Registered Nurses of Alberta

École des sciences infirmières, Mount Royal College, Alberta
Dr Pam Nordstrom, directrice

Conseil canadien de réglementation des soins infirmiers auxiliaires (CCRSIA)
Ann Mann IA, MSI, présidente, Halifax

Lisa Little
Consultante à Santé Canada
Nursing Transition Pathways Study

Dentistes

Fédération canadienne des organismes de réglementation dentaire (FCORD)
Irwin Ferfegrad, Registraire

Bureau national d'examen dentaire du Canada
Jack Gerrow, registraire

Médecins

Conseil médical du Canada (CMC)
Ian Bowmer, directeur général

Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada
Andrew Padmos, président-directeur général

Ingénieurs

Ingénieurs Canada
Kim Allen, PDG

Techniciens en génie

Conseil canadien des techniciens et des technologues
Isidore J. LeBlond, Chef de la direction, FDCCC CSP

Enseignants

Conseil des ministres de l'Éducation (Canada)
Daniel Buteau, coordonnateur des projets pancanadiens

Organismes d'aide aux immigrants (OAI) et organisations connexes

Centre d'accès, ProfessionsSantéOntario

Stephanie Hooker et Stuart McAslan, conseillers en emploi

ACCESS Employment

Allison Pond, directrice générale

Colombie-Britannique Skills Connect for Immigrants (Immigrant Services Society of
Colombie-Britannique (ISSofBC)

Freda Fernandez, gestionnaire

SmartConnections du Calgary Regional Immigrant Economic Council (CRIEC)

Bruce Randall, directeur général

Centre d'immigration catholique

Arber Zapluzha, gestionnaire

Edmonton Mennonite Newcomers Centre

Laurie Hauer et Qing Cai, coordonneurs de programmes

Expérience globale Ontario

Thierry Guillaumont, agent d'information et de liaison

Liaison atlantique PSFÉ

June Price-Macdonald, Price-MacDonald & Associates Consulting Inc.,

Services d'établissement et d'intégration des immigrants (SEIS)

Mohja Alia, gestionnaire, Emploi et transition

Modèle des groupes de travail à intervenants multiples des SEIS

Jan Sheppard Kutcher, consultante, Mobilité internationale de la main d'oeuvre; personnel des SEIS en affectation spéciale au ministère du Travail et de l'Éducation supérieure de la Nouvelle-Écosse

Manitoba Start

Norman Umali, coordonnateur des programmes et des services, chef d'équipe – Job Matching Unit

Manitoba Success Skills Centre

Monica Feist, PDG et Ha Nguyen

Autres répondants

Programme canadien d'intégration des immigrants, Association des collèges communautaires du Canada

Maha Surani, agente principale de programme, Mobilisation des intervenants

Professionnels formés à l'étranger (PFE) et autres répondants

PFE	Sexe	Pays d'origine	Profession	Carrière connexe	Province
1	M	Philippines	Ingénieur	Opérateur de feuilles de métal (Technicien)	Manitoba
2	M	Iran	Ingénieur	Ventes techniques	Ontario
3	M	Inde	Ingénieur	Contrôleur de l'inventaire	Ontario
4	F	Chine	Infirmière	Aucune jusqu'à présent	Colombie-Britannique
5	F	Égypte	Médecin	Technicienne en ultrason (en attendant son permis d'exercice)	Ontario
6	F	Égypte	Médecin	Technologue en ultrasonographie	Nouvelle-Écosse
7	F	Roumanie	Médecin	Adjointe au médecin (en attendant son permis d'exercice)	Ontario
8	F	Inde/Dubaï	Médecin	Adjointe de recherche (non rémunérée; à l'intention d'obtenir son permis d'exercice)	Ontario
9	F	Philippines	Médecin	Fournisseuse de soins et travailleuse de soutien résidentiel	Manitoba
10	M	Égypte	Médecin	Technicien en pharmacie -en formation; a l'intention d'obtenir son permis d'exercice	Alberta

PFE	Sexe	Pays d'origine	Profession	Carrière connexe	Province
11	F	Philippines	Enseignante	Aide familiale	Colombie-Britannique
12	F	Chine	Enseignante	Enseignante en langue (temps partiel) et agente d'enseignement	Ontario
13	F	Ancienne Yougoslavie	Vétérinaire	Travailleuse sociale	Nouvelle-Écosse

Conformément à leur demande, l'identité des PFE interviewés est gardée confidentielle.

Autres répondants

Robert Millman

Analyste des politiques, Bureau du commissaire à l'équité du Manitoba

D^r Jelena Zikic

Université York

Annexe 2 Protocole d'entrevue

Questions d'entrevue aux personnes-ressources dans les secteurs professionnels

A. En général

1. Votre organisation a-t-elle une expérience quelconque dans l'évaluation des qualifications des professionnels formés à l'étranger ou dans la prestation de conseils ou pour fournir de l'information, des outils, des références et d'autres mesures de soutien sur des carrières connexes?
2. Y a-t-il une demande d'information sur les carrières connexes, des demandes de ressources d'aiguillage ou d'autres demandes de mesures de soutien pour des candidats formés à l'étranger qui désirent obtenir un permis d'exercice dans votre profession? Connaissez-vous le pourcentage de candidats qui pourraient bénéficier de ces mesures?

B. Carrières connexes à votre profession

1. Quels types de carrières connexes pourraient être applicables pour des professionnels formés à l'étranger en attendant leur permis d'exercice, ou comme autre débouché si leurs qualifications ne sont pas reconnues?
2. Quelles sont les compétences ou autres habiletés pertinentes à ces carrières connexes et à votre profession?
3. Quelles sont vos suggestions sur les messages relatifs aux carrières connexes de votre profession (comment peut-on ou devrait-on présenter les carrières connexes comme une option à des professionnels formés à l'étranger)?

C. Mesures actuelles de soutien aux carrières connexes

1. Quels genres de mesures de soutien aux carrières connexes (information, aiguillages vers d'autres organisations, processus, outils, programmes, etc.) sont en place pour les professionnels formés à l'étranger qui désirent exercer dans votre profession? Veuillez décrire de façon détaillée ces mesures de soutien.
 - i. Qui les a élaborées?
 - ii. Qui les administre?
 - iii. À quel moment au cours du processus d'évaluation et de reconnaissance sont-elles utilisées?
 - iv. Les résultats des candidats font-ils l'objet d'un suivi?

D. Amélioration des mesures de soutien aux carrières connexes

1. Quelles sont les lacunes au niveau de la disponibilité et de l'application des mesures de soutien aux carrières connexes (information, aiguillages, processus, outils, programmes, etc.). Selon vous, quelle est la meilleure façon de combler ces lacunes?
2. Du point de vue de votre organisation, à quel moment les professionnels formés à l'étranger devrait-il recevoir de l'information sur des carrières connexes? Avant l'évaluation des qualifications? Ou après l'évaluation (lorsqu'il a été déterminé que le candidat a besoin de perfectionner ses compétences ou ne peut exercer sans une importante remise à niveau)?
3. Dans votre processus actuel d'évaluation et de reconnaissance, êtes-vous ouvert à fournir de l'information ou des aiguillages vers des mesures de soutien aux carrières connexes?
4. Comment les carrières connexes peuvent-elles être recensées et jumelées à des compétences existantes? Qui est le mieux placé pour réaliser ce travail?
5. Quelles seraient les mesures de soutien les plus utiles et pourquoi? (p. ex. information, outils, aiguillages, programmes, etc.)?

E. Élaboration de mesures de soutien aux carrières connexes

1. Qui est le mieux placé pour être responsable du financement, de l'élaboration ou de la prestation des mesures de soutien aux carrières connexes (veuillez préciser le type de mesures de soutien connexes)?
2. Selon vous, quel rôle devrait jouer votre organisation dans la prestation de mesures de soutien aux carrières connexes (financement, élaboration, prestation ou autre)?
3. Quels types de partenariat sont nécessaires pour appuyer ce travail et quelle est la meilleure manière de les former?

F. Autre

1. Auriez-vous des personnes ou des groupes à me suggérer que je pourrais contacter au sujet des carrières connexes?
2. Avez-vous d'autres suggestions?

Questions d'entrevue pour les organismes d'aide aux immigrants et autres organismes connexes

But : Déterminer à quoi ressemblent les mesures de soutien efficaces aux carrières connexes (programmes/services/outils) pour les professionnels formés à l'étranger (PFE), de quelle façon ces mesures sont-elles offertes et qu'est-ce que ces organisations ont besoin pour mettre ces mesures de soutien en place.

Merci de prendre part à la présente étude de recherche sur la Reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et carrières connexes. L'étude (pour laquelle Citoyenneté et Immigration Canada agit à titre de principale personne-ressource) fait partie du travail des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pour mettre en œuvre un *Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger*. La recherche vise à contribuer à une meilleure compréhension des carrières connexes pour les professionnels formés à l'étranger (PFE) et à l'élaboration des recommandations pour des services et des outils aux carrières connexes.

Les carrières connexes sont « sont des métiers ou professions que les immigrants exercent et qui ne sont pas identiques à la profession réglementée initiale pour laquelle ils ont été formés, mais qui y sont apparentées. Une carrière connexe est proche des compétences et de l'expérience de l'immigrant et lui permet de les mettre en pratique » (définition actuelle aux fins de l'étude).

La recherche vise à récolter de l'information sur l'expérience en matière de carrières connexes et les besoins des différents groupes qui participent aux travaux liés aux carrières connexes, comme les organismes de réglementation, les associations nationales, les organismes d'aide aux immigrants, les services d'orientation professionnelle, les établissements d'enseignement et les PFE eux-mêmes.

A. Les programmes de votre organisation

1. Quels sont les programmes, les services ou les outils offerts par votre organisation touchant les carrières connexes pour les PFE qui exercent ou cherchent à exercer dans une profession réglementée au Canada?
2. Veuillez décrire en détail ces programmes, services, outils.
 - a. Comment aident-ils les PFE?
 - b. Quel est le groupe cible des PFE?
 - c. Quel est l'intérêt des clients par année?
 - d. Depuis combien de temps chaque programme, service, outil est-il offert (en mois ou en années)?
 - e. À quel moment les PFE **reçoivent –ils de l'information** sur vos programmes, services, outils qui sont reliés à des carrières connexes:

- avant leur arrivée au Canada?
 - avant l'évaluation des qualifications pour leur profession envisagée?
 - après l'évaluation des qualifications par une association nationale ou une autorité réglementaire dans leur domaine, lorsque les PFE sont informés qu'ils ne répondent pas aux normes de qualification pour exercer leur profession au Canada ou qu'ils doivent se soumettre à une importante remise à niveau?
- f. À quel moment les PFE **utilisent-ils** vos programmes, services ou outils qui sont reliés à des carrières connexes :
- avant leur arrivée au Canada
 - avant l'évaluation des qualifications pour leur profession envisagée
 - après l'évaluation des qualifications par une association nationale ou une autorité réglementaire dans leur domaine, lorsque les PFE sont informés qu'ils ne répondent pas aux normes de qualification pour exercer leur profession au Canada ou qu'ils doivent se soumettre à une importante remise à niveau?
- g. Jusqu'à présent, pouvez-vous dégager des résultats de vos programmes, services ou outils? Pouvez-vous fournir des données quantitatives ou qualitatives sur ces résultats?
3. Qui étaient les partenaires qui ont participé à l'**élaboration** de vos programmes, services ou outils qui sont reliés à des carrières connexes?
 4. Qui sont les partenaires qui participent à la **prestation** de vos programmes, services et outils qui sont reliés à des carrières connexes? (Par exemple, organismes de réglementation, associations professionnelles, employeurs, etc.)
 5. De quelle façon avez-vous **défini** et **obtenu la participation** de vos partenaires pour vos programmes, services, outils qui sont reliés à des carrières connexes?
 6. Qu'est-ce qui fonctionne bien dans vos programmes, services, outils et pourquoi?
 7. Quels sont les défis rencontrés dans l'**élaboration** de vos programmes, services, outils qui sont reliés à des carrières connexes?
 8. Quels sont les défis rencontrés dans la **prestation** de vos programmes, services, outils?

B. Carrières connexes pour les PFE

1. De quelle façon avez-vous défini les carrières connexes les mieux adaptées aux PFE dans différents domaines?
2. Pour déterminer les carrières connexes appropriées, avez-vous utilisé une analyse des compétences de la profession pour examiner les connaissances, les compétences et les capacités connexes, ou des diagrammes de classification d'emploi ou des diagrammes de groupes en matière d'orientation professionnelle?
3. Les carrières connexes présentées aux PFE sont-elles des professions non réglementées ayant trait aux professions prévues à l'origine par les PFE? Ou des professions réglementées liées à la portée de leur pratique, mais qui exigent un niveau de compétences moindre?
4. De quelle façon avez-vous défini les compétences requises pour les carrières connexes?
5. De quelle façon les compétences des PFE sont-elles évaluées pour ces carrières connexes?

C. Suggestions pour l'élaboration de mesures de soutien aux carrières connexes

1. Quelles sont les leçons retenues ou les pratiques exemplaires que vous pouvez partager quant à l'élaboration et à la prestation de vos programmes, services, outils qui sont reliés à des carrières connexes?
2. Avez-vous des suggestions sur le système idéal de prestation ou sur la présentation des programmes, services, outils pour des carrières connexes?
3. Que faut-il mettre en place pour élaborer, assurer la prestation et diffuser les programmes, services, outils sur des carrières connexes?
4. Avez-vous des suggestions pour assurer la durabilité des programmes, services, outils **en place ou qui seront élaborés**?
5. De quelle façon les mesures de soutien aux carrières connexes peuvent-elles mobiliser et atteindre les différents intervenants à diverses étapes :
 - a. Avant l'arrivée des PFE
 - b. Avant l'évaluation des PFE
 - c. Après l'évaluation des PFE

D. Divers

1. Pouvez-vous me suggérer des PFE que je devrais interviewer sur leur expérience à trouver des carrières connexes? J'aimerais communiquer avec eux si possible. Quelles sont les étapes à suivre pour obtenir leurs coordonnées?
2. Avez-vous d'autres commentaires, questions, suggestions sur les carrières connexes des PFE?

Questions d'entrevue pour les PFE

Remarque : Il n'y aura pas de puces dans la liste des questions envoyées aux PFE, mais l'intervieweur tentera d'obtenir des renseignements sur ces points lors des entrevues.

1. Qu'est-ce qui vous a décidé à exercer une carrière différente de votre profession initiale?
 - *Concept d'une carrière connexe*
 - *Volonté de changer de carrière*
 - *Participation dans des programmes, utilisation d'outils*
2. Comment avez-vous choisi cette nouvelle carrière? Quel est le lien entre votre nouvelle carrière et votre profession initiale?
 - *Liens entre la profession initiale, la formation et la nouvelle carrière*
 - *Participation à des programmes, utilisation d'outils*
 - *Taux de réussite et expérience de travail dans la carrière connexe*
3. Qu'est-ce qui vous aurait aidé lorsque vous choisissiez une carrière différente au Canada? (Comment peut-on aider les immigrants au Canada s'ils doivent ou veulent choisir une autre carrière au Canada?)
 - *Meilleur moment pour obtenir de l'information sur les carrières*
 - *Points de vue sur les messages entourant les carrières connexes*
 - *Suggestions pour l'élaboration et la diffusion des outils*

Annexe 3 Liste des mesures de soutien aux carrières connexes

Autres mesures de soutien présentées dans l'étude

Centre d'accès, ProfessionsSantéOntario (Ontario)

Règlement des cas et orientation; les mesures de soutien aux carrières connexes ne font pas partie du mandat. Le centre doit faire office de guichet unique donnant accès à de l'information et des conseils sur les cheminements menant à l'exercice de 24 professions réglementées du secteur de la santé ontarien. L'organisation a commencé à aider ses clients à trouver des carrières connexes en réponse à la demande. Organisation de 12 séances entre pairs.

ACCESS Employment (Région du Grand Toronto, Ontario)

Formation d'appoint, information et aiguillage, orientation (séances individuelles, règlement de cas). Sept programmes de préparation axés sur des secteurs précis (compétences et aptitude à communiquer): ingénieurs, services financiers, technologie de l'information, ressources humaines, ventes et marketing, chaîne d'approvisionnement, programme *Leadership Connections*

BC Skills Connect (Immigrant Services Society of BC (ISSofBC)) (région du Grand Vancouver)

Le programme est créé pour que les PFE trouvent un emploi dans leur domaine. Le client travaille de façon individualisée avec un conseiller et établit un plan d'action, puis remet à niveau les compétences requises dans l'année qui suit. Il obtient aussi de l'aide pour préparer son CV et des services d'accompagnement professionnel et de mentorat. Il travaille avec un spécialiste des relations avec les employeurs pour trouver un emploi. Cet organisme fournit aussi du financement pour l'amélioration des compétences.

CRIEC, SmartConnections (Calgary, Alberta)

Approche SmartConnections adoptée sous l'égide du Calgary Region Immigrant Employment Council (CRIEC): fournir de l'information sur le processus d'agrément aux côtés des intervenants; discuter des choix des PFE (dans le cadre d'un dialogue entre les PFE et les spécialistes); discuter de la transférabilité des compétences quand la voie d'une carrière connexe est empruntée. Approche des ateliers destinés aux avocats et suivi en groupe de discussion. Ateliers destinés aux professionnels des finances et comptables en cours de planification — pourraient inclure les assurances, le génie électrique, la TI et les soins de santé.

Programme de transition professionnelle du Centre catholique pour immigrants d'Ottawa (Ottawa, Ontario)

Préparation à l'emploi pour les médecins formés à l'étranger visant à faciliter leur intégration dans des carrières connexes.

Edmonton Mennonite Centre for Newcomers (Edmonton, Alberta)

Tous les programmes et services aident les immigrants qui veulent s'engager dans une carrière connexe. Les services sont les suivants : services individuels (conseiller d'orientation professionnelle et conseiller en emploi), cours de préparation à l'emploi, programmes de formation et d'appoint, programmes et services adaptés aux besoins du marché du travail et au profil du client (scolarité, expérience acquise dans le domaine). Résultats attendus : emploi ou poursuite des études dans le domaine visé.

Global Experience Ontario (GEO) (Ontario)

Service d'information et d'aiguillage : information sur le processus d'obtention d'un permis d'exercice ou d'agrément en Ontario et sur les programmes pertinents ou les programmes de soutien (p. ex., aide financière, démarrage d'une entreprise, cours de langue ou formation d'appoint). Information fournie sur demande, mais on ne fournit ni service d'orientation ni conseils sur les carrières connexes. Le client est dirigé vers Emploi Ontario (orientation, test d'aptitudes, aide à l'atteinte des objectifs professionnels) ou les programmes de formation d'appoint qui sont financés par le gouvernement de l'Ontario

Liaison atlantique PSFÉ, Outil d'auto-évaluation de la préparation à la pratique (OAPP ©) destiné aux PSFÉ (région de l'Atlantique)

Douze outils d'auto-évaluation axés sur différentes professions en santé, mis au point par le Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse et Price-MacDonald and Associates Consulting Inc., en partenariat avec les organismes de réglementation nationaux (selon le profil de compétences national)

Services d'établissement et d'intégration des immigrants (SEIS) (Nouvelle-Écosse)

Guichet unique pour les services d'établissement : information sur le marché du travail, counselling d'emploi, cheminement vers le permis d'exercice. Cheminements tracés vers l'autorisation d'exercer ou l'agrément pour les divers métiers et professions (depuis 6 à 7 ans) et listes de carrières connexes établies pour certaines professions (p. ex., enseignants, avocats). Programme de stage en milieu de travail de 6 semaines assorti d'une subvention salariale. Projet

pilote réussi : programme de technologie dentaire pour des dentistes formés à l'étranger.

Modèle des groupes de travail à intervenants multiples SEIS (Nouvelle-Écosse)

Groupes de travail formés par profession (14 professions). Réunions trimestrielles des intervenants qui échangent leurs vues sur la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger. Les intervenants sont des représentants des organismes de réglementation, du gouvernement, des établissements d'enseignement, des syndicats et des conseils sectoriels ainsi que des PFE et des employeurs. Les carrières connexes sont à l'ordre du jour des groupes de travail. Leurs membres tiennent des séances de remue-méninges autour de divers enjeux, et les intervenants peuvent en retenir des idées (p. ex., qualifications requises, carrières possibles, sujets d'étude, véhicules de diffusion de l'information). Établissement d'une liste de carrières connexes pour certaines professions.

Manitoba Start—Employment Solutions for Immigrants (ESI) (Winnipeg, Manitoba)

L'organisme fournit de l'information et aiguille les immigrants vers des services d'orientation et de formation linguistique, tout en les inscrivant au programme d'emploi approprié. ESI offre aussi des ateliers de préparation à l'emploi, des séances d'orientation individuelle, un programme de Service Canada à l'intention des jeunes immigrants, des stages de 6 semaines en milieu de travail et des ateliers spécialisés (p. ex., formation en informatique, animation, nettoyage des établissements de santé).

Success Skills Centre (Winnipeg, Manitoba)

Services d'emploi, stages et formation (formation informatisée en comptabilité, système de paie canadien, AutoCAD en génie, etc.). Pas de programme distinct pour les carrières connexes. Les PFE sont préparés en fonction de leurs antécédents et de ce qui est possible et disponible. On se tourne vers les carrières connexes à titre provisoire, lorsque les ressources ne sont pas accessibles, ou quand l'âge et d'autres facteurs empêchent des PFE de travailler dans leur domaine. Les PFE reçoivent de l'information, ou des conseillers les rencontrent pour discuter des étapes à venir.

Mesures de soutien définies par les personnes-ressources dans le secteur professionnel

Technologues de laboratoires médicaux

- Le personnel de première ligne de la SCSLM fournit des conseils et de l'information sur d'autres possibilités de carrière avant ou au résultat de l'évaluation des qualifications; de l'information est aussi disponible sur le site Web (<http://www.csmls.org/Certification/Certification-Process/IEMLT.aspx>). Après évaluation, les demandeurs peuvent être aiguillés vers le programme intitulé Adjointes de laboratoire médical géré par la SCSLM, ou ailleurs, comme le secteur de la biotechnologie (La SCSLM a travaillé avec BioTalent Canada pour cerner les compétences transférables pour la transition des PFE au sein de la main-d'œuvre de la bioéconomie).

Infirmières et infirmiers autorisés et auxiliaires

- L'organisme de réglementation suggère de communiquer avec l'association des infirmières et infirmiers auxiliaires (indique le site Web et le numéro de téléphone) si la demande de la candidate ou du candidat ne peut être acceptée.
- Alberta : offre des mesures de soutien pour une formation linguistique en anglais et une préparation pour l'examen de réglementation (ouvert aux finissants du programme de soins infirmiers au Canada ou à l'étranger, ou aux candidats qui ont obtenu leur agrément dans un autre pays), mais ne propose pas nécessairement de carrières connexes :
- Des agences de placement communautaires et des écoles offrant des programmes de formation d'appoint peuvent connaître des mesures de soutien aux carrières connexes
- Directions for Immigrants (Bow Valley College)
- Alberta Network of Immigrant Women
- Edmonton Filipino Nurses Association
- Edmonton Mennonite Newcomers Centre
- Le Registered Nurse Professional Development Centre fournit une orientation générale aux systèmes de soins de santé (cours en ligne ou programme en classe) pour tous les PFE (y compris les médecins, ergothérapeutes). Les infirmières et infirmiers formés à l'étranger sont tenus de suivre ce cours dans un délai d'un an après avoir reçu l'autorisation d'exercer; on leur demande aussi de vérifier les sites Web des SEIS et du Collège communautaire de la Nouvelle-Écosse.

Médecins

- La plupart des provinces ont des centres de recrutement pour les professionnels de la santé (p. ex., Professions Santé Ontario en Ontario). Ces centres offrent

des conseils, des avis et des cours pour aider les candidats à surmonter les obstacles; certains programmes fournissent aussi d'autres choix de carrières.

- Les programmes sont élaborés par un contrat provincial de santé, mais ne sont pas administrés par les provinces (subvention du gouvernement fédéral; p. ex., Ontario : programme d'adjoint au médecin; Alberta : programme d'assistant en chirurgie; Nouvelle-Écosse : formation d'appoint, orientation, cours, techniques d'entrevue, programmes d'études pour la préparation aux examens, perfectionnement professionnel (pour des carrières connexes).
- Programme de transition professionnelle du Centre catholique pour immigrants d'Ottawa (Ottawa, Ontario)
- Le Système informatisé sur les stagiaires post-MD en formation clinique (CAPER) suit les diplômés internationaux en médecine (DIM).

Dentistes

- ProfessionsSantéOntario offre des services d'orientation personnalisés aux dentistes formés à l'étranger.

Ingénieurs et techniciens en génie

- Skills for Change – aide les gens à cerner leurs compétences
- Le Conseil canadien des techniciens et des technologues entretient de bonnes relations de travail avec des organisations où travaillent des PFE dans des domaines connexes, y compris l'IRAC (architectes), L'Institut de chimie du Canada, l'industrie pétrolière, l'industrie forestière du Canada.

Enseignants

- Aucune mesure de soutien n'a été identifiée.

Outils utilisés par les OAI pour recenser les options de carrières connexes

- Diagrammes de groupes
- Auto-évaluations (le site www.careercruising.com est mentionné par une personne-ressource; outils d'auto-évaluation pour les ingénieurs, les avocats, les aide-pharmaciens, les médecins sont disponibles à <http://www.isisns.ca/> sous l'onglet « Employment » et sous-thème « Working in your Field » (services fournis en anglais avec interprétation sur demande)
- Filtres professionnels
- Outils de prise de décisions sur les choix de carrière
- Le CNP
- Sites Web d'exploration de carrières comme Career Cruising (www.careercruising.com), Choix de carrières (<http://careers.novascotia.ca/>)
- Sites Web d'emploi et d'immigration comme « Travailler au Canada » et « Immigrer au Manitoba »
- Fiches de carrière comme « Planifier votre carrière » (gouvernement de l'Ontario) (http://www.ontarioimmigration.ca/fr/working/OI_FR_HOW_WORK_CAREER_MAPS.html)
- Profils professionnels comme ceux de l'Alberta occupational profiles (<http://alis.alberta.ca/occinfo/Content/RequestAction.asp?format=html&aspAction=GetHomePage&Page=Home>), Information sur les professions du BORTCE (<http://www.competences.gc.ca/immigrants/feuille/index.asp>)
- Listes de carrières connexes, comme celles sur <http://www.etablissement.org/index.asp> (<http://www.settlement.org/alternativejobs/>) et sur le site Web SEIS (<http://www.isisns.ca/wp-content/uploads/2010/06/Alternative-Careers-for-Teachers.pdf>; <http://www.isisns.ca/wp-content/uploads/2011/07/Alternative-Careers-for-Lawyers.pdf>)
- Outils particuliers à un programme (p. ex., <http://www.imd-info.ca/job-info-sheets.htm>)

Suggestions pour de nouveaux projets de recherche

La présente liste renferme le nom de particuliers, d'organisations et d'initiatives mentionnés par les répondants à l'étude qui peuvent actuellement offrir des mesures de soutien aux carrières connexes, avoir des perspectives intéressantes sur des carrières connexes pour les PFE ou jouer un rôle potentiel dans les mesures de soutien aux futures carrières connexes. La liste comporte aussi des ressources concernant des carrières connexes que le chercheur a découvertes dans le cadre de la recherche.

Technologues de laboratoires médicaux

- ProfessionsSantéOntario : Wayne Oake, 416-598-6979
- Associations professionnelles, p. ex. les associations professionnelles au niveau des assistants (p. ex. association de physiothérapie)
- Alliance des physiothérapeutes, Katya Duvalko, kduvalko@alliancept.org
- Association des technologues en radiation médicale
- Programme d'appoint de l'Association des technologues de laboratoire médical du Nouveau-Brunswick : utilise l'ERA; les PFE peuvent faire la preuve de leurs compétences pertinentes dans un dossier de présentation.

Infirmières et infirmiers autorisés et auxiliaires

- D^r Andrea Bauman (Université McMaster) et D^r Ivy Bourgeault (Université d'Ottawa) : ces deux médecins font des recherches sur les infirmières et les infirmiers formés à l'étranger
- D'autres organismes de réglementation, surtout l'Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario qui inscrit les infirmières et infirmiers autorisés et auxiliaires (remarque : il est important de parler aux ordres qui traitent un nombre élevé de demandes ainsi qu'aux ordres dans les provinces et territoires de petite taille qui traitent de faibles volumes avec peu de personnel)
- Cathy Rose, College of Registered Nurses de la Nouvelle-Écosse
- Anne Coghlan, Ordre des infirmières et infirmiers de l'Ontario
- Ann Mann, programme à l'intention des infirmières et infirmiers auxiliaires (très novateur)
- Western and Northern Health Human Resources Planning Forum (personne-ressource Crista Carmichael du ministère de la santé de l'Alberta)
- CARE (Centre for Internationally Educated Nurses) : ONG de l'Ontario qui reçoit une subvention gouvernementale pour aider les infirmières et infirmiers formés à l'étranger
- Centre d'évaluation nationale à l'intention des infirmières et infirmiers : Des travaux sont en cours pour la création d'un centre qui évaluera le premier niveau de formation de façon uniforme pour toutes les provinces et qui aidera les

infirmières et infirmiers formés à l'étranger à se diriger dans le système— ce centre donnera aussi de l'information sur des carrières connexes.

- Le cours *Pathways to Success for Practical Nursing* du Nova Scotia Community College : les PFE qui ont été soumis à une ERA sont inscrits dans les cours du deuxième trimestre pour les infirmières et infirmiers auxiliaires, comblant les places laissées vacantes par des étudiants canadiens ayant échoué à leur cours; taux de réussite de 96 %. (Il est aussi question d'offrir un programme d'appoint en soins paramédicaux.)
- Programmes de transition : p. ex. le programme de formation d'appoint en soins infirmiers du Collège Algonquin
- Groupe de placement communautaire du Collège Algonquin
- Cadre pancanadien des principes directeurs et des éléments essentiels aux programmes de transition pour les IFE

http://www.casn.ca/fr/Competencies_and_indicators_168/items/2.html

Médecins

À l'échelle nationale

- Fédération des ordres de médecins du Canada (FMRAC)
- Centre for the Evaluation of Health Professionals Educated Abroad (CEPHEA) (en anglais seulement)
- Collège des médecins de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et de l'Ontario : pour un autre point de vue sur l'expérience de travail avec les PFE

Alberta

- Alberta Clinical and Surgical Assistant Program (ACSAP) <http://www.albertahealthservices.ca/7094.asp> : programme à l'intention des diplômés en médecine formés à l'étranger

Ontario

- Cours de transition en inhalothérapie, College of Respiratory Therapists of Ontario
- Programme d'adjoint au médecin à l'Université de Toronto
- Cours de transition en soins infirmiers auxiliaires au Conestoga College
- Cours de transition en soins infirmiers autorisés à l'Université York

Divers

- SEIS (Services d'établissement et d'intégration des immigrants, Nouvelle-Écosse)
- Coordonnateur ERA du Nova Scotia Community College

- Alternative Healthcare Careers — Overview and Tips http://www.isisns.ca/wp-content/uploads/2010/02/FactSheet_Alternative_May2010.pdf : Document d'information du SEIS (Nouvelle-Écosse) sur des carrières connexes à l'intention des diplômés en médecine formés à l'étranger

Dentistes

- Lawrence Cordero, ProfessionsSantéOntario (services-conseils aux PFE) 416-945-3666
- Alberta Network of Immigrant Women (www.ani.org)
- SIAST Dental Hygiene (<http://www.gosiastr.com/distance/?p=117>, http://www.siastr.sk.ca/programs_courses_descriptions/DHDIP.shtml) : programme menant à un diplôme et qui permet d'acquérir des connaissances et de développer des compétences en matière d'évaluation, de planification, de mise en œuvre des soins d'hygiène dentaire pour répondre aux besoins des clients en santé buccodentaire dans divers établissements cliniques et communautaires. Ce programme est agréé par la Commission de l'agrément dentaire du Canada. L'approche d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA) et des transferts d'équivalence constituent parfois des options pour accumuler des crédits.

Ingénieurs et techniciens en génie

- Larry Rosia, ancien doyen à la Southern Alberta Institute of Technology (SAIT)
- Nobena Robinson, Polytechnics Canada (Calgary)
- Ron Farrell, doyen de la faculté de technologie, Nouvelle-Écosse
- Séminaire sur la pratique professionnelle à l'intention des ingénieurs, technologues et techniciens en génie formés à l'étranger (Manitoba)
- PEO (Professional Engineers of Ontario) : les ingénieurs formés à l'étranger peuvent faire évaluer gratuitement leurs documents dans un délai de 6 mois après leur arrivée. Leurs frais d'adhésion pour la première année sont aussi annulés.
- Association of Professional Engineers and Geoscientists of Alberta (APEGA) : Cette association régleme les pratiques d'ingénierie et de géoscience en Alberta. En 2007, elle a changé ses façons d'évaluer les ingénieurs pour tenir davantage compte de la réalité.

Enseignants

- L'Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario : étant donné que l'Ontario est la principale province, l'ordre a sans doute examiné les besoins en matière d'information pour des carrières connexes

- L'Ordre des enseignantes et des enseignants de la Colombie-Britannique : le taux d'immigration de la Colombie-Britannique est fort élevé, et il y a aussi des programmes de transition novateurs
- La Faculté de l'éducation de l'Université de Calgary offre de nouveaux programmes de formation d'appoint

Professions en soins de santé

- Programmes de transition au Collège George Brown ou formation linguistique (par des commissions scolaires)
- Organisation Avantage Carrière (stages),
- Emploi Ontario (réseau de 100 organismes sous contrat avec le gouvernement) pour explorer les choix de carrière
- Clinician Assessment for Practice Program (CAPP) : programme du collège des médecins et des chirurgiens de la Nouvelle-Écosse (CPSNS) qui évalue l'état de préparation en médecine familiale des diplômés en médecine formés à l'étranger
- Biotalent - Programmes et outils du secteur biotechnologique : un ensemble de programmes et d'outils qui aident les candidats à transférer leurs compétences dans le secteur de la biotechnologie. Ils englobent le Programme de reconnaissance des biocompétences <http://www.biotalent.ca/fr/portfolioelectronique>, outil en ligne personnalisé pour monter un *portfolio de biocompétences*, l'*outil de transfert de biocompétences* (permet d'identifier les compétences transférables d'une autre profession comme le secteur manufacturier traditionnel, la médecine, les soins infirmiers, les soins vétérinaires, etc.), les Profils de connaissances en bioéconomie et résumé, les Biocheminements de carrière. Certains outils ont été conçus particulièrement pour des professionnels de la santé formés à l'étranger comme les technologues de laboratoires médicaux, les médecins, les vétérinaires et le personnel infirmier
- ProfessionsSantéOntario est sur le point de lancer un important programme à l'échelle de la province sur des carrières connexes

Généralités

Aide financière

- Career Pathway Loan Project (<http://www.isisns.ca/employment/for-immigrants/career-pathway-loan-project/>) : un partenariat communautaire visant à fournir des services de soutien aux travailleurs formés à l'étranger pour surmonter les obstacles financiers dans le processus de reconnaissance des titres de compétences étrangers et à les aider à retourner sur le marché du travail dans leur domaine professionnel ou dans un domaine connexe.

- Des microprêts sont offerts pour le processus de reconnaissance (<http://www.cicic.ca/340/immigrer-au-canada.canada>)

Mise en correspondance des compétences

- La base de données des compétences du Nouveau-Brunswick (actuellement en construction) : une base de données structurée des « profils de compétences » (normes professionnelles) pour les professions réglementées dans la province du Nouveau-Brunswick. La base de données sera structurée avec des champs pour chaque élément d'un profil de compétences (p. ex., critères de performance, connaissances, critères d'évaluation) afin de pouvoir facilement établir des comparaisons entre les différentes professions malgré leurs présentations différentes; elle sera consultable. La base de données sera disponible en ligne.
- Mises en correspondance des compétences des métiers spécialisés en Colombie-Britannique : les compétences ont été répertoriées en utilisant le même cadre de travail et des compétences comparables dans tous les métiers
- Santé Manitoba travaille sur une évaluation des compétences pour les infirmières et infirmiers auxiliaires et les infirmières et infirmiers autorisés. (Toutes les évaluations pour être inscrit aux examens du permis d'exercice en soins infirmiers sont fondées sur les compétences; les compétences pour les infirmières et infirmiers autorisés ont été mises en correspondance avec celles des infirmières auxiliaires en Alberta, il y déjà plusieurs années.)
- Cadres de compétences des professions du secteur de la santé (<http://crmcc.medical.org/clip/cpd/competencyframeworks/index.php>) : une liste des cadres de compétences
 - Santé Canada financera bientôt un projet pour mettre en correspondance les compétences des professionnels du secteur de la santé

Divers

- Les séances de réorientation professionnelle (semblables à l'approche SmartConnections du CRIEC) dirigées par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) tenues à Ottawa et à Toronto en mars 2013, en collaboration avec les OAI régionaux partenaires. Ces séances ciblaient les secteurs de la finance, de l'ingénierie et de la biotechnologie, et réunissaient un large éventail de partenaires et d'intervenants, y compris des gouvernements provinciaux, des organismes de réglementation, des associations professionnelles, des établissements d'enseignement et des employeurs pour sensibiliser les PFE à de nouveaux cheminements vers une profession connexe correspondant à leurs compétences et à leur expérience. Les

séances servaient à informer les PFE dans les secteurs susmentionnés sur les procédures et les exigences liées à l'agrément, à recenser des débouchés pour un emploi dans des parcours professionnels connexes et à établir des liens entre les PFE et des services de préparation à l'emploi (c.-à-d. information sur des compétences transférables, options de mise à niveau des compétences, projets de stage et mentorat). En outre, chaque séance comprenait des tables rondes interactives avec des employeurs, dans lesquelles les PFE avaient l'occasion de créer des réseaux avec les employeurs.

- Le programme de mentorat du Toronto Regional Immigrant Employment Council (TRIEC)
- Les Catholic Crosscultural Services (CCS)
- Le Conseil sectoriel de la chaîne d'approvisionnement (a collaboré avec ACCESS Employment sur un programme de formation d'appoint)
- Centre d'excellence pour l'éducation dans le domaine des services financiers, Toronto, Ontario (<http://www.tfsa.ca/centre-of-excellence>), Catherine Chandler-Crichlow, directrice générale
 - Le secteur des services financiers (<http://www.explorefinancialservices.com/>)
 - Bureaux locaux du PCII
 - Divers partenaires de référence du PCII :
 - L'organisme DIVERSEcity à Surrey
 - SIAST Saskatchewan
 - Collège communautaire de Vancouver
 - Conestoga College Institute of Technology and Advanced Learning (Conestoga Career Centre)
 - Collège communautaire du Nouveau-Brunswick