

*Le rôle des établissements postsecondaires de la francophonie
canadienne dans l'intégration en emploi des immigrants et des
étudiants étrangers d'expression française*

Rapport analytique et pistes d'action

**Une initiative de l'Alliance des établissements postsecondaires de la
francophonie canadienne en immigration**

Rapport préparé par Mariève Forest

Ottawa, le 15 avril 2014

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION.....	6
2. MÉTHODOLOGIE	7
3. MODALITÉS ET RÉFORMES DE L’IMMIGRATION.....	8
4. INITIATIVES D’INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES IMMIGRANTS ET DES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS DANS LES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS DE LA FRANCOPHONIE CANADIENNE.....	10
4.1. Portrait général des services offerts et des clientèles visées	10
4.2. Recension détaillée des services d’intégration en emploi pour immigrants et pour diplômés internationaux en santé.....	12
5. DIAGRAMME REPRÉSENTANT LES COMPOSANTES CLÉS DES PARCOURS D’INTÉGRATION SOCIOÉCONOMIQUE DES IMMIGRANTS DEPUIS LA PERSPECTIVE DES ÉTABLISSEMENTS POSTSECONDAIRES DE LA FRANCOPHONIE CANADIENNE	17
6. EXPLICATIONS DES COMPOSANTES DU DIAGRAMME REPRÉSENTANT LES COMPOSANTES CLÉS DES PARCOURS D’INTÉGRATION SOCIO- ÉCONOMIQUE DES IMMIGRANTS.....	19
6.1. Thèmes transversaux qualifiant la structuration de l’offre de services.....	20
6.1.1. Plusieurs possibilités de parcours d’immigration	20
6.1.2. Une échelle spatio-temporelle variable	21
6.1.3. Un maillage serré de la communauté d’accueil.....	21
6.2. Orientations génériques des services d’intégration à l’emploi pour immigrants.....	23
6.2.1. Promotion, recrutement et orientation préparatoire.....	23
6.2.2. Évaluation des besoins, aiguillage, orientation	24
6.2.3. Formations linguistiques en français et en anglais	24
6.2.4. Formations d’appoint.....	26
6.2.5. Démarche d’évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA) pour un programme d’étude ou une profession	27
6.2.6. Ateliers sur le marché du travail.....	28
6.2.7. Réseautage, services, placement, mentorat, rétention et entrepreneuriat : zones de collaboration entre les employeurs, les immigrants et l’établissement postsecondaire	30

7. PISTES D’ACTION VISANT À FAVORISER L’INTÉGRATION EN EMPLOI DES CANDIDATS À L’IMMIGRATION ET DES IMMIGRANTS.....	34
7.1. Prévoir un fonds d’appui à l’intention des membres de l’Alliance qui favorise l’intégration en emploi des immigrants et des étudiants étrangers.	34
7.2. Consolider et diffuser un programme de compétences interculturelles.....	37
7.3. Développer un passeport « francophone au travail ».....	38
7.4. Développer un site Web du type « Portail de l’Alliance en immigration ».....	39
8. CONCLUSION	40
BIBLIOGRAPHIE.....	41

SOMMAIRE

L'intégration économique des immigrants demeure une priorité dans la société canadienne. Aussi, pour les immigrants d'expression française qui s'intègrent à une communauté francophone minoritaire, les défis s'avèrent encore plus importants. Partant de cette problématique, l'*Alliance des établissements postsecondaires de la francophonie canadienne en immigration* cherche à mieux comprendre les modalités de l'intégration économique des immigrants en cours, de même que les voies à privilégier pour assurer une offre de services plus large, plus diversifiée et plus près des réalités des employeurs.

Ainsi, ce rapport propose d'abord un examen des services se rapportant de près ou de loin à l'intégration en emploi des immigrants dans les établissements postsecondaires de la francophonie. Ensuite, une analyse des pratiques exemplaires et de la littérature structure une présentation des différentes composantes clés des parcours d'intégration socioéconomique des immigrants depuis la perspective des établissements postsecondaires de la francophonie. Finalement, cette présentation ouvre une réflexion sur les pistes d'action devant être envisagées par le biais de l'Alliance au sein des établissements postsecondaires de la francophonie afin que l'intégration socioéconomique des immigrants soit plus efficace et qu'elle contribue à la pérennité des communautés francophones minoritaires. Plus précisément, il est recommandé de mettre en place les pistes d'action suivantes pour les deux prochaines années :

1. *un fond d'appui à l'intention des membres de l'Alliance qui favorise l'intégration en emploi des immigrants et des étudiants étrangers.*

Ce fond d'appui présenterait deux volets principalement, soit l'appui à l'orientation académique et professionnelle des étudiants étrangers, de même que le développement de collaborations entre les établissements postsecondaires et les employeurs.

2. *un programme de compétences interculturelles.*

Ce programme serait issu d'une consolidation des initiatives existantes. Il s'agirait d'ateliers et d'outils en lignes élaborés à l'intention des immigrants et des employeurs.

3. *un passeport « francophone au travail ».*

Ce passeport serait octroyé aux immigrants ou étudiants étrangers à l'issue d'une formation développant les compétences linguistiques et l'employabilité. D'envergure pancanadienne, il certifierait aux employeurs l'acquisition de compétences directement mobilisables en emploi.

4. *un site Web du type « Portail de l'Alliance en immigration ».*

Ce portail serait destiné aux personnes responsables des services aux immigrants et aux étudiants étrangers dans les établissements postsecondaires de la francophonie. Il permettrait la diffusion des pratiques exemplaires et des outils efficaces tout en facilitant les collaborations.

Bien que l'horizon des pistes d'action soit de deux ans, les discussions et les collaborations plus étroites entamées ouvrent sur une prise en charge à plus long terme des enjeux de l'immigration au sein des établissements postsecondaires de la francophonie.

1. INTRODUCTION

Considérant que :

- le taux d'emploi des immigrants demeure inférieur à celui de leurs homologues nés au Canada, et que l'écart se creuse considérablement pour ceux résidant au pays depuis moins de 10 ans¹.
- le nombre d'immigrants de langue française s'établissant au sein des communautés francophones pourrait largement être augmenté².
- les activités d'appui à l'emploi pour les étudiants étrangers et les immigrants sont en croissance dans les établissements postsecondaires de la francophonie canadienne;
- les nouvelles politiques en immigration modifient les parcours des immigrants et leurs besoins.

L'*Alliance des établissements postsecondaires de la francophonie canadienne en immigration*³, une initiative du Consortium national de formation en santé (CNFS) et de l'Association des universités de la francophonie canadienne (AUFC), a mis sur pied un projet portant sur l'intégration en emploi des immigrants et des étudiants étrangers. Plus précisément, il s'agit de dresser un inventaire des activités en cours dans ce domaine et de proposer des pistes d'action en vue d'une participation accrue et plus cohérente des établissements postsecondaires membres⁴ et des partenaires régionaux du CNFS. Le présent rapport s'inscrit dans ce projet puisqu'il :

- présente les initiatives des établissements postsecondaires de la francophonie se rapportant à la formation et à l'intégration en emploi des immigrants;
- explicite des modèles à mettre en place en matière d'intégration économique en précisant le rôle que peuvent jouer les établissements postsecondaires en vue de cette intégration;
- favorise une collaboration plus soutenue entre les établissements postsecondaires de la francophonie et avec les partenaires en vue d'une plus grande cohérence entre les initiatives;

¹ Lahouaria Yssaad, *Série d'analyses de la population active immigrante. Les immigrants sur le marché du travail canadien. 2008-2011*, Statistique Canada, Ottawa, 2012; Stan Kustec, *Le rôle de l'offre des travailleurs migrants sur le marché du travail canadien*, Citoyenneté et immigration Canada, Ottawa, juin 2012

² Étude Économique Conseil Inc., *Recherche sur l'insertion des jeunes à l'emploi et sur l'intégration économique des immigrants au Canada*, présenté à la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du Canada, Montréal, mars 2013

³ Dans le rapport ci-après, « l'*Alliance des établissements postsecondaires de la francophonie canadienne en immigration* » sera nommée « l'*Alliance* ».

⁴ *Collèges membres du CNFS* : Collège Acadie Î.P.É., Collège Boréal, Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB), La Cité. *Universités membres du CNFS ou de l'AUFC* : Campus Saint-Jean (Université de l'Alberta), Collège militaire royal du Canada, Collège universitaire dominicain, Collège universitaire Glendon (Université York), Institut français (Université de Régina), Université de Hearst, Université de Moncton, Université de Saint-Boniface, Université de Sudbury, Université d'Ottawa, Université Laurentienne, Université Sainte-Anne, Université Simon Fraser. *Membres associés du CNFS* : Collège Mathieu. *Partenaires régionaux organisationnels du CNFS* : Association franco-yukonnaise, Collège Éducentre, Collège Nordique francophone.

- propose des pistes d'action à l'intention de l'Alliance et de ses membres afin d'améliorer l'expérience d'intégration économique des immigrants.

Une première ébauche de ce rapport a été soumise au *groupe de travail sur l'intégration en emploi des immigrants* formé de représentants des établissements postsecondaires et de représentants du Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE) du Canada. Ce rapport intègre les commentaires et suggestions d'actions issus de ce groupe de travail et issus d'entretiens individuels conduits auprès de membres de l'Alliance. Il propose ainsi des pistes d'action pour les deux prochaines années.

2. MÉTHODOLOGIE

Différentes méthodes de cueillette de données ont été utilisées. D'abord, nous avons fait une recension des sites Web des établissements postsecondaires de la francophonie afin de dresser un inventaire des initiatives en intégration économique des immigrants et des étudiants étrangers. De même, nous avons mené des entretiens semi-directifs et non directifs auprès de représentants de collèges et d'universités responsables de ces programmes⁵. Ensuite, nous avons formé un groupe de travail sur l'intégration en emploi des immigrants qui a eu comme mandat de réviser une première ébauche de ce rapport et de discuter des possibilités de pistes d'action collaboratives pour les établissements postsecondaires⁶. Finalement, nous avons pris soin de consulter divers rapports et études portant sur ce sujet.

⁵ Nous remercions en particulier les représentants des établissements suivants : Campus Saint-Jean (Université de l'Alberta), Collège Boréal, Collège Éducentre, La Cité, Université de Saint-Boniface, Université de Moncton et Université Sainte-Anne.

⁶ Pour leur lecture attentive et leurs conseils judicieux, nous désirons remercier : Roukya Abdi Aden (RDÉE Canada), Jean-Pierre Cantin (Collège Boréal), Julien Capraro (Collège Éducentre), Sylvie Desjardins (Université de Moncton), Stéphane Gagnon (RDÉE Canada), Sonia Losier (Université Sainte-Anne), Pierre Louis Valin (La Cité).

3. MODALITÉS ET RÉFORMES DE L'IMMIGRATION

La *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*⁷ du Canada a subi plusieurs modifications au cours des dernières années, et d'autres changements sont annoncés pour les prochaines années. Il appert donc important de s'attarder à ces réformes afin de mieux comprendre la pertinence des services présents dans les établissements et les modalités de leur bonification. De fait, les réformes de la Loi sur l'immigration modifient potentiellement les types de services à offrir, la manière de les offrir et les types de clientèles visées.

Notons d'abord que le système de déclaration d'intérêts (Entrée express) sera mis en place dès janvier 2015 par le gouvernement fédéral⁸. Au sein de ce système, les personnes intéressées à immigrer au Canada pourront remplir une déclaration d'intérêt en ligne. Certains candidats seront sélectionnés et intégrés à une banque de candidatures où ils seront classés en fonction de divers critères tels que l'emploi, l'expérience de travail, la maîtrise d'une langue officielle, etc. Puis, le gouvernement fédéral, les gouvernements provinciaux et territoriaux et les employeurs pourront choisir des candidats dans cette banque de candidatures et les inviter à soumettre une demande formelle d'immigration. Les clauses exactes des modes de sélection ne sont pas encore connues. Dans tous les cas, par le biais de la banque de candidatures et d'une offre d'emploi réservé, l'employeur pourra jouer un rôle central dans la sélection d'un candidat. Il en résulte que les communautés francophones gagnent à s'associer de plus près avec les employeurs afin de coordonner la sélection et l'intégration des immigrants. En outre, les communautés francophones devront relever le défi d'assurer la présence d'immigrants d'expression française participant avec succès au bassin de déclaration d'intérêts et souhaitant s'établir à l'extérieur du Québec. De manière générale, ce nouveau système augmente l'importance de la promotion et du recrutement à l'étranger.⁹

En plus de ce système, la Catégorie de l'expérience canadienne (CEC) permet désormais « aux travailleurs étrangers temporaires et aux étudiants étrangers qui satisfont à certaines exigences de présenter une demande de résidence permanente au Canada.¹⁰ » Cette direction prise par l'immigration est en étroite relation avec la stratégie du gouvernement en matière d'éducation internationale qui vise à doubler le nombre d'étudiants étrangers qui choisissent le Canada comme destination d'études en attirant en 2020 plus de 450 000 étudiants étrangers.¹¹ À noter que les nouvelles règles à l'égard des étudiants étrangers entreront en vigueur le 1er juin 2014. Ces nouvelles règles stipulent notamment que :

⁷ Par la suite dans le texte : Loi sur l'immigration

⁸ Gouvernement du Canada, *Document d'information — La déclaration d'intérêt (DI) : préparation à la réussite en 2015*, <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2013/2013-10-28b.asp>, consulté le 20 février 2014

⁹ Tiré en partie de : Ronald Bisson et Matthieu Brennan, *Op. cit.*, p. 15

¹⁰ Citoyenneté et immigration Canada, *Catégorie de l'expérience canadienne*, consulté le 3 février 2014

¹¹ Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada, *Le gouvernement lance une vaste stratégie en matière d'éducation internationale*, Ottawa, le 15 janvier 2014, consulté le 2 février 2014

Le permis d'études autorise automatiquement son titulaire à travailler à l'extérieur du campus jusqu'à 20 heures par semaine pendant la session et à temps plein pendant les congés prévus au calendrier scolaire sans devoir présenter une demande de permis de travail distincte. Le titulaire d'un permis d'études doit suivre une formation générale, théorique ou professionnelle d'une durée d'au moins six mois menant à un diplôme ou à un certificat dans un établissement désigné.

Les visiteurs déjà au Canada sont autorisés à demander un permis d'études s'ils fréquentent un établissement de niveau préscolaire, primaire ou secondaire, s'ils participent à un programme d'échanges universitaires, s'ils sont des étudiants invités à un établissement d'enseignement désigné, ou s'ils ont terminé un cours ou un programme d'études qui constitue une condition de leur acceptation dans un établissement d'enseignement désigné.

Les diplômés étrangers admissibles seront autorisés à travailler à temps plein après la fin de leurs études jusqu'à ce qu'une décision soit prise quant à leur demande de permis de travail postdiplôme.¹²

Ces directives à l'égard des étudiants étrangers accordent un rôle plus important aux établissements postsecondaires en matière d'intégration des candidats à l'immigration. En outre, elles rapprochent les initiatives destinées aux immigrants de celles destinées aux étudiants étrangers, et vice et versa. « Le maillage de l'établissement postsecondaire et de la communauté pour le passage du statut de résident temporaire à celui de résident permanent désirent s'établir devient crucial en amont, par les stratégies de recrutement d'étudiants étrangers, et en aval, par l'expérience de travail lors des études et l'intégration communautaire après l'obtention du diplôme.¹³ »

De manière générale, la réforme du système d'immigration requiert une attitude plus proactive de la part des communautés d'accueil et de leurs établissements postsecondaires. Elles doivent dès lors être plus présentes sur la scène internationale, à la fois pour la promotion et le recrutement, à la fois pour la prestation de services. Puisque le gouvernement vise une intégration économique et sociale rapide des immigrants, les communautés et leurs établissements postsecondaires doivent également assurer l'efficacité de leurs activités.

¹² Gouvernement du Canada, *Avis – Version définitive des nouvelles dispositions réglementaires sur les étudiants étrangers*, le 12 février 2014, <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/avis/2014-02-12.asp> (consulté le 11 mars 2014)

¹³ Ronald Bisson et Matthieu Brennan, *Op. cit.*, p. 16

4. INITIATIVES D'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES IMMIGRANTS ET DES ÉTUDIANTS ÉTRANGERS DANS LES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS DE LA FRANCOPHONIE CANADIENNE

4.1. Portrait général des services offerts et des clientèles visées

Les sites Web représentent une vitrine incontournable pour qui veut comprendre la nature et les intentions d'une organisation : à qui s'adresse-t-on ? Quels groupes sont mobilisés ? Quelles valeurs sont évoquées ? Quels services sont affichés et de quelles manières ? À ce titre, il importe de s'attarder aux portions des sites Web en français des collèges, universités et partenaires régionaux visés afin de mieux comprendre comment leur abord des immigrants et des étudiants étrangers était structuré.

Dans le cadre du présent rapport, nous avons retenu un total de 21 établissements postsecondaires¹⁴. Sur les sites Web de ces établissements, quatre sections permettent principalement de rencontrer la problématique de l'intégration en emploi, soit les :

- services à l'emploi;
- services aux étudiants étrangers;
- services aux immigrants;
- programmes d'intégration des diplômés étrangers en santé (DIS).

Bien que 7 établissements n'affichent aucun de ces services en français, les autres en présentent au moins un. Le tableau ci-après précise quels établissements affichent ces services sur leur site Web.

Présentation générique de l'offre de services se rapportant aux étudiants étrangers, aux immigrants et à l'aide à l'emploi dans les établissements postsecondaires visés				
Nom de l'établissement	Services à l'emploi	Services aux étudiants étrangers	Services aux immigrants	Programmes d'intégration des DIS
Collège Acadie Î.P.É.	x			
Collège Boréal	x		x	
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB)	x	x		
Collège Mathieu				
La Cité	x	x	x	x
Campus Saint-Jean (Université de l'Alberta)				
Collège militaire royal du Canada				
Collège universitaire dominicain				

¹⁴ Voir une liste détaillée de ces établissements à la page 5 en note de bas de page.

Présentation générique de l'offre de services se rapportant aux étudiants étrangers, aux immigrants et à l'aide à l'emploi dans les établissements postsecondaires visés				
Nom de l'établissement	Services à l'emploi	Services aux étudiants étrangers	Services aux immigrants	Programmes d'intégration des DIS
Collège universitaire Glendon	x			
Institut français (Université de Regina)	x	x		
Université de Hearst		x		
Université de Moncton	x	x		x
Université de Saint-Boniface	x	x		x
Université de Sudbury				
Université d'Ottawa	x	x		
Université Laurentienne		x		
Université Sainte-Anne	x		x	
Université Simon Fraser				
Association franco-yukonnaise	x			
Collège Éducentre	x		x	
Collège Nordique francophone				
TOTAUX	12	8	4	3

Ainsi, une section générique *services à l'emploi* figure dans 12 sites Web des établissements retenus, toutefois seulement 4 de ceux-ci sont accompagnés de *services à l'emploi pour immigrants*. En ce qui a trait aux *services destinés aux diplômés internationaux en santé*, ils relèvent d'une initiative du CNFS et ils sont déployés dans deux universités et un collège.

Tel que suggéré ci-devant, les *services aux étudiants étrangers* sont importants puisqu'ils représentent une clientèle qualifiée souhaitant acquérir une expérience de travail au Canada et potentiellement admissible à l'immigration par le biais de la Catégorie de l'expérience canadienne. En outre, certains des services qui leur sont offerts pourraient bénéficier aux immigrants, par exemple :

- informations techniques liées à l'admission;
- informations sur les services et la vie universitaires;
- informations de nature culturelle sur le pays et la communauté d'accueil;
- informations gouvernementales concernant les permis et visas;
- service de counseling ou d'orientation concernant des problématiques d'établissement, d'administration ou liées à la culture.

Bien que des services à l'emploi ne soient pas directement offerts aux étudiants étrangers, leur motivation à intégrer le marché du travail amène les personnes responsables de ces services à les informer et, dans certains cas, à les guider dans leurs démarches d'obtention d'un permis de travail (sur le campus ou hors campus). Suite à la réforme du système d'immigration, les responsables de ces services ne peuvent donner des conseils portant sur des questions d'immigration, à moins d'embaucher une personne ayant obtenu une accréditation à titre de représentant en immigration autorisé. À notre connaissance, seule l'Université Sainte-Anne a financé la formation d'une de ses employées afin qu'elle devienne une représentante autorisée en immigration.

Considérant cette réalité des étudiants étrangers, nous pouvons penser que plusieurs d'entre eux bénéficieront, à une étape ultérieure de leur parcours, de services à l'emploi et que leurs besoins à cet égard seront similaires à ceux des immigrants. Déjà, dans plusieurs établissements, les étudiants étrangers sollicitent des services à l'emploi.

4.2. Recension détaillée des services d'intégration en emploi pour immigrants et pour diplômés internationaux en santé

Le contenu des sites Web des établissements postsecondaires portant sur les services aux immigrants, incluant les services aux diplômés internationaux en santé, est repris textuellement dans le tableau ci-après. De fait, ces services s'avèrent ceux qui rencontrent le plus étroitement les visées d'un modèle d'intégration économique des immigrants.

Province Institution	Nom de l'initiative	Brève description
ONTARIO Collège Boréal	Services aux immigrants	<p>Le Collège Boréal offre une vaste gamme de formations destinées à faciliter l'intégration des nouveaux arrivants au Canada, et ce, dans plusieurs de ses centres d'accès. Ces services gratuits visent à établir un cheminement harmonieux vers le marché du travail pour les immigrants.</p> <p>Critères d'admissibilité : être résident permanent ou réfugié reçu ; être âgé de 18 ans ou plus.</p> <p><u>Formations et services offerts :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • LINC : Language Instruction for Newcomers to Canada (en anglais) • CLIC: Cours de langue pour immigrants au Canada (en français) <p>Ces cours de langue visent à aider les nouveaux arrivants à l'intégration sociale, culturelle, économique au Canada. Chaque séance dure entre 10 et 12 semaines et est disponible à temps plein ou à temps partiel avec des cours de jour ou du soir. L'aide au transport est disponible pour les participants admissibles.</p>

Province Institution	Nom de l'initiative	Brève description
		<ul style="list-style-type: none"> • LMLT (ELT) : Labour Market Language Training (Enhanced Language Training) – 13 semaines en classe et 5 semaines en milieu de travail • OSLT: Occupation – Specific Language training • Services d'information et d'orientation • Services d'orientation <p><u>Centre d'orientation et d'entrepreneuriat</u> Le centre vise à aider les nouveaux arrivants dans leurs démarches d'intégration et de les soutenir dans leurs projets de création d'entreprises. Le centre a été inauguré à London le 20 février 2014. http://www.collegeboreal.ca/nouvelles/details/ouverture-dun-nouveau-centre-dorientation-et-dentrepreneuriat-au-site-d/</p> <p><u>Programmes Relais</u> Programme de formation accélérée en éducation en services à l'enfance et en gestion de projets pour immigrants francophones avec composante en intégration à la communauté francophone et en formation interculturelle. http://www.collegeboreal.ca/nouvelles/details/octroi-au-programme-detablissement-offert-aux-nouveaux-arrivants/</p>
ONTARIO La Cité	La Cité des affaires - services aux immigrants	<p>La Cité des affaires offre des cours de français langue seconde aux nouveaux arrivants et immigrants au Canada et des services d'aide à l'intégration au marché du travail.</p> <p><u>Arrimage emploi</u> : Le projet Arrimage Emploi met à disposition une série d'ateliers sur l'employabilité et le marketing de soi en vue de convaincre l'employeur. Il apporte également un appui indispensable pour aider à fixer des objectifs, créer un réseau, cibler et entrer en contact avec les milieux professionnels.</p>

Province Institution	Nom de l'initiative	Brève description
ONTARIO La Cité	La Cité des affaires - services aux immigrants	<p><u>Formation linguistique axée sur les professions (FLAP)</u> : La FLAP se veut une formation portant sur la communication qui est pertinente aux besoins de chaque secteur, ainsi que des apprentissages adaptés aux besoins de communication spécifiques au métier ou à la profession des participants en construction, en éducation à la petite enfance, ou encore en santé.</p> <p><u>Programme d'accès aux métiers de la construction pour les immigrants (PAMCI)</u> : Le PAMCI se veut un programme passerelle qui s'adresse aux gens des métiers de l'industrie de la construction formés à l'étranger. Le programme offre de 24 à 40 heures d'ateliers pratiques, l'obtention de cartes de sécurité et autre activité afin de familiariser le participant avec les caractéristiques de la construction en Ontario.</p> <p><u>Programme de soutien à l'emploi dans le domaine des technologies de l'information et des communications (PRATIC)</u> : Le projet PRATIC vise à propulser les étudiants vers le marché du travail le plus rapidement possible. Il offre une reconnaissance des acquis, et des formations visant l'obtention des certifications CCNA, A+ et CSR. Il récupère ensuite l'étudiant à la fin du programme pour une préparation au marché du travail (mentorat, cours de préparation de CV, techniques d'entrevue, mentorat, etc.).</p> <p><u>Parcours francophone</u> : Le Parcours francophone de La Cité des affaires est un service d'accompagnement qui informe, guide et accompagne les nouveaux arrivants vers les programmes et les services d'intégration socioprofessionnelle. Cette approche reconnaît que l'adulte en transition a besoin de conseils pour identifier les options qui lui sont présentées et qu'il est nécessaire pour l'immigrant de savoir que ce choix le fera cheminer vers son objectif d'intégration socioéconomique. Via le parcours francophone, les cours suivants sont offerts :</p> <ul style="list-style-type: none"> • <u>CLIC</u>: Cours de langue pour immigrants au Canada (en français). Ces cours de langue visent à aider les nouveaux arrivants à l'intégration sociale, culturelle, économique au Canada. Français langue seconde (NCLC 1 à 7), mise à niveau du français pour l'étude (NCLC 5 +), français du travail (NCLC 7-8-9) • <u>CLNA</u> : Cours de langue de niveau avancé. L'objectif principal de ce programme est le développement des compétences essentielles en emploi.

Province Institution	Nom de l'initiative	Brève description
ONTARIO La Cité	La Cité des affaires - services aux immigrants	<p><u>Activité CLE</u> : L'activité CLE est une activité de réseautage unique en son genre, qui sert à faire connaître, aux employeurs de la région, une solution "clé-en-main" pour combler leurs besoins en matière d'embauche de personnel. Il ne s'agit pas d'une foire d'emploi, et il ne s'agit pas non plus d'un format d'entrevue speed dating; notre méthode servira de preuve des bénéfices d'embaucher un immigrant.</p> <p><u>Programme d'Accès aux Services de Santé pour les immigrants (PASSI)</u> : Le PASSI vise à offrir une formation spécialisée aux professionnels ayant étudié et travaillé à l'étranger dans le domaine de la santé ainsi qu'une assistance pour faciliter leur intégration sur le marché du travail ontarien dans leur domaine d'expertise.</p> <p><u>Cadre de référence de la compétence bilingue (CRCB)</u> : Le CRCB pourra également servir aux employeurs comme information dans leur processus de sélection et de promotion. Ce référentiel sera disponible en ligne dans les deux langues officielles.</p>
COLOMBIE-BRITANNIQUE Collège Éducacentre	Services d'emploi - Immigration, nouveaux arrivants	<p>Le <u>centre de ressources pour immigrants</u> du Collège Éducacentre (campus de Vancouver) est un lieu d'échanges, d'informations et de documentations spécialisées dans les questions d'immigration et d'installation.</p> <p>Ouvert au public, le centre de ressources est mis à la disposition des immigrants francophones et francophiles en vue de faciliter leur intégration professionnelle et sociale.</p> <p>Notre centre de ressources vous donne accès aux informations sur la société d'accueil, les activités éducatives, professionnelles, culturelles, familiales, communautaires, etc.</p> <p>Vous y trouverez également, des formulaires et renseignements sur les premières démarches d'installation incluant des conseils sur le logement, les transports publics ou le système de santé.</p> <p>Un <u>conseiller à l'immigration et à l'intégration des immigrants</u> vous offre un support vous permettant de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • cerner les pratiques du marché du travail et les tendances provinciales en vigueur. • comprendre la culture d'entreprise en Colombie-Britannique et les défis du maintien en emploi. • connaître les rouages de votre métier ou profession.

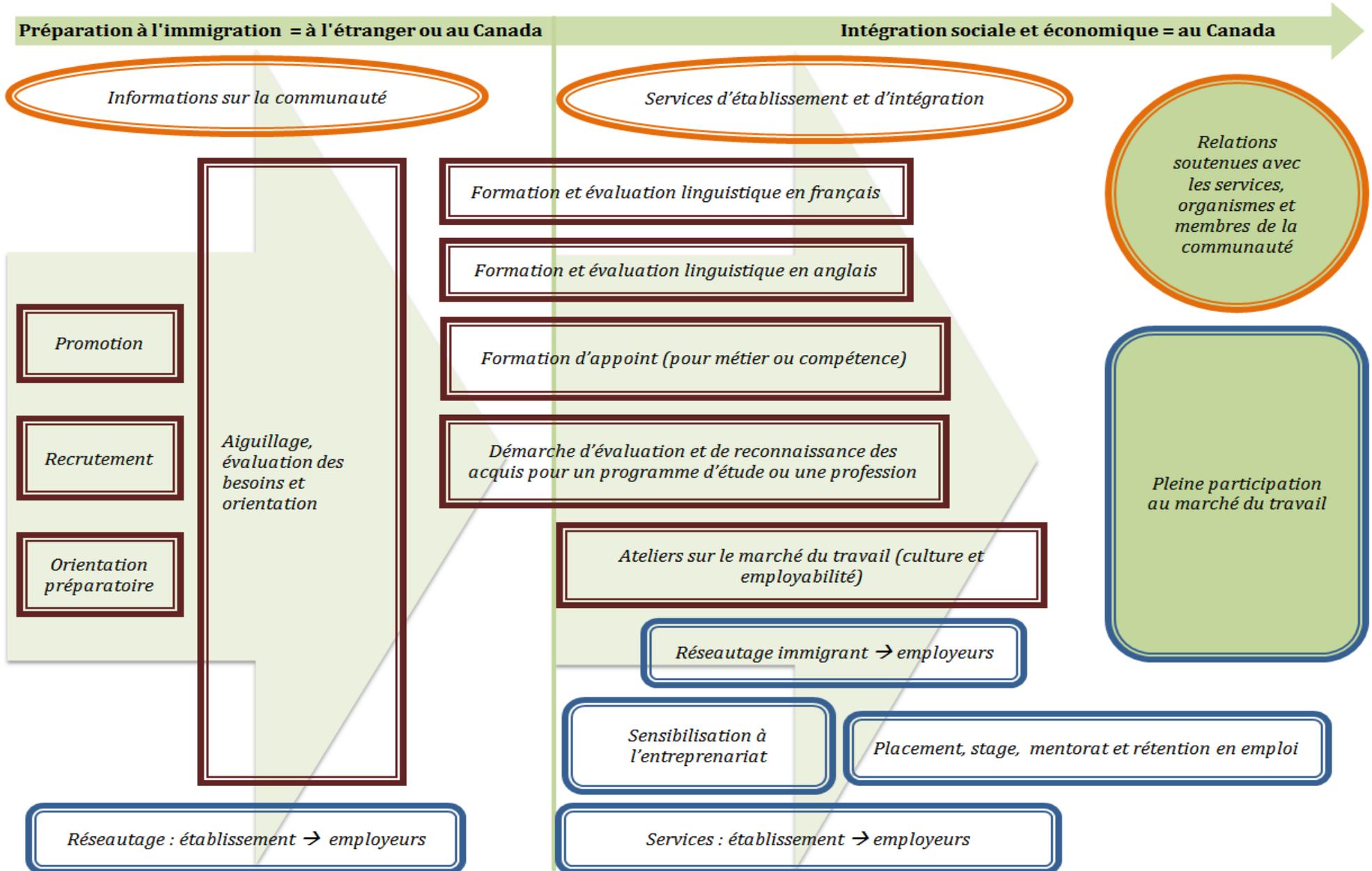
Province Institution	Nom de l'initiative	Brève description
COLOMBIE-BRITANNIQUE Collège Éducacentre	Services d'emploi - Immigration, nouveaux arrivants	<ul style="list-style-type: none"> • mieux connaître le nouveau milieu de vie et de travail ou de formation, afin de mieux réussir. • bâtir des réseaux sociaux et/ou professionnels. • transformer les différences culturelles et professionnelles en un atout de réussite. • découvrir les trucs et les astuces nécessaires dans la vie quotidienne. <p>Le programme donne accès gratuitement à tous les services et outils de recherche d'emploi incluant un centre de ressources en emploi, un babillard d'offres d'emploi, un laboratoire informatique, un téléphone, un photocopieur, un télécopieur, etc.</p> <p><u>Équivalence des diplômes étrangers</u> : une conseillère ou un conseiller en orientation peut aider à connaître l'équivalence provinciale des diplômes étrangers, les associations professionnelles et le processus de reconnaissance des compétences internationales.</p> <p><u>Service offert à distance</u> : Plusieurs services sont offerts à distance aux francophones et francophiles de la province.</p>
NOUVELLE-ÉCOSSE Université Sainte-Anne	Formation et expérience de travail pour immigrants francophones (prend fin en mars 2014)	<p>Ce programme est offert au Campus de Halifax et est destiné aux immigrants. Il est d'une durée de 4 mois et couvre les thèmes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anglais au travail (425 heures) • Introduction à l'informatique (100 heures) • Français écrit au travail (50 heures) • La recherche d'emploi (60 heures) • Les spécificités du marché de travail au Canada et en Nouvelle-Écosse (25 heures) : • Formation et certification SIMDUT sur la gestion des matières dangereuses utilisées au travail • Formation et certification en premiers soins et RCR donnée par la Croix-Rouge <p>Suite aux ateliers, les participants auront la possibilité de participer à une expérience en milieu de travail rémunérée d'une durée de 10 semaines.</p> <p>La formation est gratuite pour les personnes éligibles et des allocations de formation sont disponibles pour les participants durant la formation en groupe, notamment une subvention de transport, de garderie et des frais de participation.</p>

Province Institution	Nom de l'initiative	Brève description
NOUVEAU- BRUNSWICK Université de Moncton	CNFS - Services d'orientation Université de Moncton - Diplômés internationaux en santé	Afin de faciliter l'intégration professionnelle et sociale de ces diplômés internationaux en santé, le Consortium national de formation en santé (CNFS) a lancé un programme portant sur l'intégration sociale et professionnelle des Diplômés internationaux en santé francophones (DIS). Ce programme du CNFS offre des services d'appui, d'orientation professionnelle et d'accompagnement, en français, pour les DIS francophones des régions visées. Il s'adresse aux diplômés internationaux de la santé francophones, mais il cherche également à encourager un dialogue avec les organisations susceptibles de collaborer au cheminement des DIS (Associations professionnelles provinciales, gouvernement, institutions d'enseignement, etc.).
ONTARIO La Cité	Université de Saint-Boniface - Diplômés internationaux de la santé	Ce projet veut augmenter le pourcentage de diplômées et diplômés internationaux francophones en santé (DIS) qui œuvrent comme professionnels et professionnelles francophones de la santé dans les communautés francophones en situation minoritaire.

5. DIAGRAMME REPRÉSENTANT LES COMPOSANTES CLÉS DES PARCOURS D'INTÉGRATION SOCIOÉCONOMIQUE DES IMMIGRANTS SELON LA PERSPECTIVE DES ÉTABLISSEMENTS POSTSECONDAIRES DE LA FRANCOPHONIE CANADIENNE

La figure de la page suivante représente un portrait général de l'offre de services devant être considérée au moment de planifier une intégration sociale et économique réussie des immigrants. Cette offre de services est représentée par des encadrés, qui sont organisés selon une échelle temporelle (de gauche à droite) et selon diverses zones de collaborations sectorielles possibles : secteur communautaire en haut (orange), établissements postsecondaires au centre (marron) et employeurs au bas (bleu). Les éléments du diagramme sont explicités dans les pages qui suivent.

**Figure 1 – Diagramme représentant les parcours d’intégration socioéconomique des immigrants
Selon la perspective des établissements postsecondaires de la francophonie canadienne**



6. EXPLICATIONS DES COMPOSANTES CLÉS DES PARCOURS D'INTÉGRATION SOCIOÉCONOMIQUE DES IMMIGRANTS

La représentation du diagramme que nous avons développé sur les composantes clés des parcours d'intégration des immigrants met au centre du schéma les champs d'action potentiels des établissements postsecondaires de la francophonie canadienne. La complexité des parcours, et de la représentation qui en découle, nécessite des explications supplémentaires. Avant de préciser ce que signifie chacun des encadrés, voici quelques indications génériques permettant la lecture du diagramme.

- Il est construit autour d'une clientèle immigrante arrivée depuis moins de trois ans au Canada, de sorte que les candidats souhaitant entamer un processus d'immigration (via un permis d'étude ou de travail temporaire par exemple) puissent également bénéficier des services offerts.
- Il est structuré autour d'une échelle temporelle, illustrée par des flèches (vertes) orientées de la gauche vers la droite. Elles rappellent les étapes de l'immigration, de la préparation jusqu'à l'intégration sociale et économique.
- La portion du diagramme à gauche de la ligne verticale (verte) montre des services qui doivent être offerts au Canada et à l'étranger. Les services à la droite de cette ligne peuvent n'être offerts qu'au Canada.
- Le début et la fin de chaque encadré indiquent les moments où les services doivent être offerts aux immigrants. Ainsi, certains services viseront trois types de clientèles : certaines à l'international (promotion), d'autres au Canada (placement et mentorat en emploi) et d'autres encore à l'international et au Canada (formation et évaluation linguistique).
- Chaque encadré représente un type de service offert. Dans la réalité, ces services peuvent être regroupés et/ou offerts par différentes organisations. Il s'agit ici de s'assurer que tous les encadrés sont pris en considération au moment de structurer l'offre de services d'un établissement postsecondaire et de ses partenaires.
- La forme et la couleur des encadrés représentent des zones de collaborations possibles entre organisations. Les encadrés de forme ovale (couleur orange) se réfèrent à des activités où le secteur communautaire est davantage impliqué. Les encadrés de forme rectangulaire aux coins arrondis (couleur bleue) indiquent une activité plus importante des employeurs. Les encadrés de forme rectangulaire (couleur marron) marquent une implication plus grande des établissements postsecondaires. Dans tous les cas, ces zones de collaborations signalent des points de rencontre nécessaires entre différents secteurs d'activité et différents partenaires.

6.1. Thèmes transversaux qualifiant la structuration de l'offre de services

6.1.1. Des parcours d'immigration multiples

Les services aux immigrants s'adressent à des clientèles aux profils variés. Ainsi, bien que les services dont les immigrants ont besoin soient relativement fixes – ce pour quoi nous avons élaboré un diagramme –, la nature des parcours d'immigration s'avère fort variable. Au moment de structurer les initiatives visant l'intégration socioéconomique des immigrants, cette originalité de chaque parcours implique de faciliter le passage d'une étape à une autre, tout en permettant à la personne d'avancer selon ses besoins.

Il serait certes illusoire de chercher à définir tous les parcours possibles de l'immigration. Il importe tout de même d'explorer la nature des parcours plus typiques afin qu'au moment de structurer l'offre de services, une majorité de ceux-ci soit prise en considération.

Un tel travail rappelle l'importance de considérer les réformes du système d'immigration puisqu'elles modifient – et modifieront dans les années à venir – la nature de certains parcours. Par exemple, le système de déclaration d'intérêt, qui entrera en vigueur en janvier 2015, privilégiera certains profils de personnes et engendrera de nouvelles exigences en termes de services. Toutefois, à ce jour nous ne connaissons pas exactement la nature des changements à venir. Dans tous les cas, les établissements gagnent à faire l'effort d'identifier les besoins présents et futurs de l'intégration socioéconomique des immigrants. La structuration de l'offre de services influencera toujours la capacité des établissements à mieux répondre aux besoins de certains types d'immigrants et moins bien aux besoins d'autres. Voici quelques exemples de parcours types :

- des étudiants étrangers inscrits dans un établissement postsecondaire de la francophonie qui souhaitent acquérir une expérience de travail au Canada;
- des étudiants étrangers inscrits dans un établissement postsecondaire de la francophonie qui souhaitent immigrer au Canada;
- des immigrants installés au Canada depuis plusieurs années et sans emplois;
- des diplômés internationaux nouvellement arrivés au Canada, sans emploi et souhaitant exercer la profession ou le métier pour lequel ils ont été formés;
- des diplômés internationaux qui préparent leur venue au Canada et qui ont un emploi garanti;
- des nouveaux arrivants d'expression française qui peinent à trouver un emploi en raison de leurs compétences limitées en anglais;
- des détenteurs de permis vacance travail qui désirent demeurer au Canada à l'expiration de leur permis.

Le diagramme des parcours d'intégration socioéconomique (figure 1, p.18) permet de répondre à une majorité des besoins rencontrés par l'ensemble des profils de ces personnes, ce, même si leurs parcours d'immigration varient de manière considérable. Il en résulte que la qualité et la

pertinence des réponses apportées par l'établissement postsecondaire dépendront autant de la flexibilité des services que de la solidité des relations entre les différents services offerts.

6.1.2. Une échelle spatio-temporelle variable

Chaque parcours d'immigration est unique. C'est en considérant cet aspect que le diagramme ne propose pas de parcours strict ou prédéfini. Ce diagramme précise en revanche les types d'initiatives à mettre en œuvre et les moments de les mettre à la disposition des immigrants. C'est ainsi que les communautés doivent mettre à la disposition des candidats à l'immigration des formations linguistiques accessibles depuis leur pays d'origine ainsi que dans leur province ou territoire d'accueil. De plus, une personne responsable de l'accueil des immigrants doit pouvoir orienter ces derniers vers l'ensemble des initiatives disponibles, et ce, avant même que l'immigrant n'arrive au Canada. Cette personne doit assurer la cohérence, la pertinence et l'efficacité des démarches entreprises tout au long du parcours d'intégration des immigrants.

La manière de déployer les différentes initiatives doit également respecter l'écosystème de chaque communauté d'accueil et de chaque établissement postsecondaire. Par exemple, certaines communautés francophones disposent de moyens plus importants, dû au nombre de francophones qui s'y trouvent ou dû aux politiques provinciales. De même, la structuration des initiatives variera d'une communauté à l'autre, en fonction des relations développées entre les différents organismes d'une communauté ou des expertises acquises par les différents organismes à l'égard des immigrants. Il n'en demeure pas moins que chaque établissement peut œuvrer à promouvoir la mise en place, dans sa communauté, de l'ensemble des ingrédients suggérés dans le diagramme afin de favoriser au maximum l'intégration socioéconomique des immigrants.

6.1.3. Un maillage serré de la communauté d'accueil

Le réseautage et les partenariats apparaissent désormais comme des éléments essentiels aux succès de projets tant de nature communautaire, qu'institutionnelle ou économique. Ceci dit, on sous-estime encore l'ampleur des résultats atteints lorsque ces éléments sont exploités au maximum. Une étude portant sur les pratiques prometteuses en matière d'établissement des immigrants identifie les éléments clés suivants :

Developing and benefiting from social capital: Social capital can be thought of as the physical and financial resources, services, and influence that reside in a (formal or informal) network and are available to members of that network.

Partnership formation: A reliance on partnerships – peer to peer relationships among organizations – to gain access to expertise, to hard-to-reach client groups, or to protected jurisdictions was an important feature of many promising practices.

Integrated, seamless delivery of services: Newcomers to Canada tend to have a wide variety of needs and, thus, programs that offer an aggregation of services in a seamless manner are likely to prove especially efficient in meeting their needs. [...] Several organizations may be involved in such delivery and multiple programs may be delivered, without the client being aware of the distinctions.

Spin-offs and building on strengths: A feature that is evident in a number of promising practices we analyzed is the prevalence of spin-offs – suites of related programs - that extend an organization's basic strengths, expertise, and contacts to create and open up new possibilities and identify new funding sources.

Combining and repurposing programs: The synergies are the result of efficiencies arising from service integration or from learning produced by interactions among a wider set of program participants or from interactions among participants and external stakeholders. Service provider organizations acquire their integrative skills on-the-job, by virtue of attempting to solve problems encountered by newcomers and their families. This ability to combine and coordinate different programs is not something that government ministries do well.¹⁵

En ce sens, la collaboration avec la communauté implique des partenariats formels et des points de rencontre continus. À ce titre l'organisation des services sous forme de guichet unique présente de nombreux avantages. De fait, plusieurs pourvoyeurs de services peuvent travailler sous un même toit bien qu'ils soient issus d'organismes distincts ou de différents départements au sein d'un même établissement postsecondaire. Dans ces cas, les informations circulent beaucoup plus efficacement, tant pour les responsables des différents services que pour les clients. L'aiguillage vers les services de la communauté et l'orientation professionnelle et académique n'en deviennent que plus pertinents. En outre, le recrutement des clients pour l'un ou l'autre des services est potentiellement facilité. Par exemple, au campus de Windsor du Collège Boréal, un centre d'aiguillage a été mis en place et les inscriptions aux cours de langue pour immigrants sont environ 2,5 fois supérieures aux inscriptions des cours de langue du campus de Toronto.

Les provinces et territoires de la francophonie peuvent également compter sur un *Réseau francophone en immigration* dont le mandat est de favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire par le biais du développement de plans stratégiques et de plans d'action concertés¹⁶. Pour ces réseaux, il s'agit de faciliter la promotion, le recrutement, l'accueil et l'intégration socio-économique et culturelle des immigrants en instaurant un dynamisme local arrimé aux préoccupations, ressources et contextes régionaux. Dans la réalité, le rôle, l'efficacité et la force mobilisatrice de ces réseaux demeurent inégales. De même, généralement, l'espace occupé par les établissements postsecondaires au sein de ces réseaux gagne à être précisé et élargi. Dans tous les cas, il importe que la mobilisation des établissements postsecondaires en matière d'immigration s'inscrive dans une reconnaissance des expertises de la communauté et un maillage étroit entre les diverses organisations impliquées.

¹⁵ Meyer Burstein et Victoria Esses, *Study of Innovative and Promising Practices Within the Immigrant Settlement Sector*, préparé pour l'Alliance canadienne du secteur de l'établissement des immigrants, juin 2012, pp. 14-22

¹⁶ Tiré du Site Web : [Immigration francophone](#) (consulté le 11 février 2014)

6.2. Orientations génériques des services d'intégration à l'emploi pour immigrants

6.2.1. Promotion, recrutement et orientation préparatoire

Les établissements postsecondaires jouent déjà un rôle important au niveau de la promotion et du recrutement des étudiants étrangers, tant par le biais d'une présence accrue à l'international que par le biais de sites Web plus attrayants et plus complets. Dans tous les cas, il s'agit de mieux partager les informations sur les services et les programmes de l'établissement d'enseignement, sur la communauté d'accueil et sur les dimensions plus techniques liées à l'admission.

Le rôle des établissements postsecondaires dans le recrutement d'immigrants et d'étudiants étrangers d'expression française s'insère dans des stratégies plus globales d'internationalisation. L'initiative principale de recrutement demeure Destination Canada (surtout en France et en Belgique), qui fonctionne comme une foire de l'emploi au cours de laquelle des présentations peuvent être données par du personnel de l'ambassade du Canada, des représentants des provinces et territoires et des employeurs¹⁷. Le Projet canadien d'intégration des immigrants (PCII) géré par l'Association des collèges communautaires du Canada (ACCC) vise quant à lui à aider (principalement les travailleurs qualifiés) des candidats à l'immigration à se préparer en vue de leur intégration pendant qu'ils sont encore dans leur pays d'origine. Le « programme offre des séances de groupe pour donner de l'information sur le marché du travail, du counseling individuel pour aider les immigrants à préparer et exécuter un plan d'action, et des outils en ligne qui fournissent, entre autres, les coordonnées des organismes canadiens qui facilitent le processus d'accréditation et d'intégration.¹⁸ » L'orientation prodiguée dans ce programme mène ainsi à l'élaboration d'un plan d'action pour les candidats et prévoit un point d'accueil dans un établissement postsecondaire anglophone afin que les contextes provinciaux et régionaux soient pris en considération. En 2012-2013, le CNFS a revu et adapté le matériel de l'ACCC qui avait été développé seulement en anglais. Désormais une trousse est disponible en français et elle a été montée de manière à refléter la réalité des communautés francophones. Ce programme en français a été offert à deux reprises (à Paris et Bruxelles) à titre de projet pilote à l'automne 2013.

Dans tous les cas, les établissements postsecondaires de la francophonie canadienne ont tout avantage à bien cibler l'éventail des possibilités d'initiatives en promotion, recrutement et orientation préparatoire afin d'évaluer les opportunités d'une offre de services en français élargie et cohérente, et qui prend en considération la formation en contexte minoritaire francophone, de même que l'intégration économique. Les chevauchements de certains services aux étudiants étrangers et aux immigrants pourraient également être évalués.

¹⁷ Société de recherche sociale et appliquée, *Les meilleures approches en vue de l'intégration économique des immigrants aux communautés de langue officielle en situation minoritaire*, pour le Ministère des Ressources humaines et du développement des compétences, 28 février 2011, p.40

¹⁸ *Ibid.*, p. 39

6.2.2. Évaluation des besoins, aiguillage, orientation

Des services d'évaluation des besoins, d'aiguillage et d'orientation doivent permettre aux personnes souhaitant immigrer (une personne dans son pays d'origine, un étudiant étranger, un résident temporaire) et aux résidents permanents d'être à la fois informés et orientés en fonction de l'ensemble des aspects de leur intégration économique. Ces personnes peuvent être aiguillées vers les autres services de la communauté et de l'établissement postsecondaire, mais elles doivent également recevoir une évaluation pointue de leurs besoins académiques et des services de préparation à l'emploi. Quelles formations linguistiques seront nécessaires? Devra-t-on s'inscrire à un programme d'étude? Avec quels organismes réglementaires devra-t-on faire évaluer les acquis? Quelles étapes doit-on envisager? Combien de temps sera nécessaire pour atteindre ces exigences? Etc. En tenant compte des réformes en immigration, ce type de service gagne à être accessible pour les candidats à l'immigration depuis leur pays d'origine et dans les établissements postsecondaires.

L'importance de ce type de service se conjugue souvent à la difficulté persistante de définir un modèle de service satisfaisant. Les constats de l'évaluation récente du programme d'intégration des diplômés étrangers en santé (DIS) rappellent ce type de problématique : les DIS « ont souvent appris l'existence du programme après avoir vainement tenté d'autres avenues d'intégration professionnelle. Plusieurs de ceux qui nous ont relaté leur expérience ont mentionné le dédale de services d'intégration, plus souvent en anglais qu'en français. Les DIS qui ont en vain transité par le Québec, ignoraient l'existence des CFSM [communautés francophones en situation minoritaire]. Enfin, d'autres DIS sont tombés par hasard sur les services du programme DIS. Ceci démontre que la promotion et la communication sont des défis à ne pas tenir pour acquis.¹⁹ » Une étude du ministère de Citoyenneté et Immigration Canada en arrivait aux mêmes constats en 2007 : « On a observé constamment que l'aide financière, les renseignements et les conseils constituaient des obstacles à l'accès aux études ou à la formation tout au long des quatre premières années [d'un immigrant au Canada].²⁰ »

6.2.3. Formations linguistiques en français et en anglais

La formation linguistique a été amplement développée dans les dernières années au sein de plusieurs établissements postsecondaires. Certaines initiatives pancanadiennes s'avèrent également très pertinentes. Par exemple, le site « Tutela.ca » se veut une banque de ressources, de même qu'un espace pour discuter et pour échanger des informations potentiellement utiles pour tout formateur de français ou d'anglais langue seconde. Un « Portail de formation

¹⁹ JOHNSON, Marc (Socius, recherche et conseils), *Programme d'intégration des diplômés internationaux en santé francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire. Rapport de l'évaluation*, présenté au Consortium national de formation en santé, janvier 2014, p. 18

²⁰ Xue, Li, *Difficultés rencontrées et ressources mises à profit par les nouveaux arrivants au cours des quatre années qui suivent leur arrivée au Canada*, Recherche et évaluation Citoyenneté et Immigration Canada, juin 2007, p. 17

linguistique et d'adaptation culturelle en santé » a de même été développé pour les professionnels de la santé afin de rendre les formations en français langue seconde plus accessibles²¹. Bien que de nombreuses pratiques mises en place paraissent innovantes et fort pertinentes pour les immigrants, le développement des formations gagnerait à s'inscrire au sein d'une stratégie globale qui permettrait de rencontrer certains principes, dont les suivants.

a) Des formations et des évaluations linguistiques offertes en français et en anglais

Les communautés francophones doivent viser la rétention des immigrants francophones tout en reconnaissant la réalité majoritairement anglophone du marché du travail. Partant de cette situation, les immigrants et étudiants étrangers ont tout avantage à poursuivre des formations linguistiques en français pour tous les niveaux linguistiques. Il est important également qu'ils aient accès à des tests de classement qui certifient les niveaux atteints afin de rencontrer les exigences des établissements d'enseignement, des employeurs et de la citoyenneté. Puisque plusieurs formations en français langue seconde sont offertes à l'extérieur des établissements postsecondaires et que certains établissements peinent à combler les places disponibles, nous pouvons réfléchir aux moyens de rendre cette offre de service plus adaptée à la réalité minoritaire.

De même, il importe que les immigrants reçoivent des formations linguistiques en anglais et qu'ils puissent faire évaluer de manière formelle leurs compétences langagières en anglais. Puisque les formations en anglais sont souvent déjà offertes dans des institutions anglophones, il y aurait lieu de définir les moyens de rendre ces formations accessibles dans les établissements de la francophonie sans dédoubler les efforts. Il s'agirait ultimement d'assurer une plus large intégration des immigrants dans les communautés francophones. Certains établissements – comme le Collège Boréal qui offre les cours « Language Instruction for Newcomers to Canada » (LINC) (anglais langue seconde pour immigrants) depuis 2004 – peuvent déjà témoigner des bénéfices de ces pratiques.

b) Des formations linguistiques offertes en ligne

L'importance de la maîtrise d'une des deux langues officielles est accrue au sein du nouveau système d'immigration. Le nombre d'étudiants étrangers cherchant à bonifier leurs compétences langagières avant leur arrivée au Canada demeure considérable. De plus, l'importance, pour les francophones, de maîtriser l'anglais au moment de chercher un emploi s'avère cruciale. Conséquemment, il appert nécessaire d'offrir des formations linguistiques accessibles aux immigrants et étudiants étrangers potentiels depuis leurs pays d'origine. Comme il serait contre-productif que l'ensemble des établissements postsecondaires offre les mêmes formations linguistiques en ligne, il y aurait lieu de développer une stratégie pancanadienne à cet égard.

²¹ Une initiative du CNFS, voir : <http://cnfs.net/portail/formation-flacs/>

L'initiative Clic en ligne²² et le Portail de formation linguistique et d'adaptation culturelle²³ pourraient constituer les plateformes à partir desquelles développer ce type de stratégie.

c) Des formations et des évaluations linguistiques conformes aux normes canadiennes

Le gouvernement du Canada admet les *Niveaux de compétence linguistique canadiens* (NCLC) et le *Canadian Language Benchmark* (CLB) comme étant les normes canadiennes permettant de décrire, mesurer et reconnaître la maîtrise d'une langue seconde chez les immigrants. Conséquemment, l'ensemble des formations linguistiques offertes aux immigrants et financées par le Ministère de Citoyenneté et immigration Canada doivent désormais être conformes à ces normes linguistiques. Les instructeurs de langue seconde auraient donc avantage à être mieux outillés pour produire des évaluations et développer des programmes de formation qui permettent de rencontrer cette exigence.

d) Des formations linguistiques en français axées sur les professions accessibles

Considérant l'utilité des formations linguistiques axées sur des professions (santé, justice, éducation à la petite enfance), mais également leur caractère disparate et inégal, il importe d'assurer une cohérence lors de leur mise en œuvre afin qu'elles respectent les normes linguistiques canadiennes, mais également les normes nationales des professions visées. En outre, une meilleure structuration dans l'offre de ces formations devrait les rendre accessibles à distance au Canada et à l'étranger via des ententes formelles entre les établissements et/ou les organismes de réglementation.

6.2.4. Formations d'appoint

Divers types de formations d'appoint visent à combler des lacunes de formation pour des adultes ayant des expériences de travail significatives et/ou ayant été formés à l'étranger. Ces initiatives répondent potentiellement non seulement aux contraintes rencontrées pour l'obtention d'un titre, mais aussi aux exigences du marché du travail et des organismes de réglementation. Les formations d'appoint gagnent à prendre diverses formes, dont celles qui suivent.

a) Formation d'appoint pour les diplômés formés à l'étranger

Celles-ci visent à niveler les habiletés et les connaissances des diplômés formés à l'étranger aux critères requis dans l'exercice de leur profession au Canada. Elles s'insèrent bien souvent dans un processus de formation, d'évaluation et de reconnaissance plus large. Ces initiatives s'avèrent tantôt reliées aux normes formelles des organismes de réglementation, tantôt représentatives des normes informelles et formelles des professions visées.

²² Voir : <http://www.clicenligne.ca/portail/>

²³ Voir : <http://cnfs.net/portail/formation-flacs/fl>

Le CNFS a, par exemple, mis sur pied une formation d'appoint pour les infirmières et infirmiers²⁴ et une autre pour les médecins²⁵. D'autres projets ont offert des résultats probants, notamment au bénéfice des ergothérapeutes formés à l'étranger. De fait, un site Web en français est entièrement destiné aux ergothérapeutes formés à l'étranger et l'ensemble des étapes à suivre pour évaluer les écarts de formation – et la manière de combler ces écarts – y est précisé. Des avancements importants ont de même été observés au Nouveau-Brunswick où des partenariats fructueux ont été développés « avec l'Association des infirmières et infirmiers auxiliaires immatriculés, l'Association des infirmières et infirmiers et l'Association des technologistes de laboratoire médical du Nouveau-Brunswick. C'est dans ce contexte que ces ordres ont adapté certains critères qui régissent les DIS francophones et développé des formations d'appoint en français.²⁶ » Il n'en demeure pas moins que certaines initiatives auxquelles le CNFS a participé en partenariat avec des établissements membres se sont butées à une importante résistance de la part d'organismes de réglementation, limitant les possibilités de collaborations en vue de traduire et d'adapter des outils de préparation à la pratique, tels que les sites Web, les auto-évaluations et les formations d'appoint destinées aux professionnels formés à l'étranger.

b) Formations d'appoint de préparation à la pratique

D'autres formations visent davantage à niveler des connaissances (linguistiques et techniques) pour des secteurs d'emploi ou des métiers – comme celles offertes à La Cité et au Collège Boréal via les programmes « Relais » du gouvernement de l'Ontario. Elles s'ajustent davantage aux tendances du marché du travail qu'aux normes des organismes de réglementation. Elles s'élaborent et se perfectionnent ainsi par le biais d'une vigie plus ou moins formelle combinant des informations sur les métiers en demande et les besoins ou lacunes des diplômés formés à l'étranger.

6.2.5. Démarche d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA) pour un programme d'étude ou une profession

L'ÉRA au niveau collégial et universitaire se veut une démarche qui permet de faire évaluer et reconnaître officiellement les compétences scolaires et expérientielles acquises grâce à des expériences de vie, de travail et de formations académiques antérieures. Dans la francophonie canadienne, le CCNB, le Collège Éducacentre et l'Université de Saint-Boniface ont développé des pratiques plus structurées dans ce domaine. Parallèlement, de plus en plus d'organismes de réglementation mettent sur pied de telles démarches en vue de faciliter le parcours d'évaluation, de formation et de reconnaissance des diplômés étrangers. Ces démarches ne s'inscrivent pas

²⁴ « Préparation aux examens des ordres professionnels pour les sciences infirmières et les soins infirmiers auxiliaires : ce programme d'un total de 700 heures, élaboré par La Cité en collaboration avec l'Université d'Ottawa comprend sept cours et deux ateliers de préparation aux examens. » La formation a été offerte pendant 4 ans en présentiel à La Cité (surtout), à l'Université de Saint-Boniface et au Collège Boréal. Elle est également offerte partiellement en ligne. Voir : <http://cnfs.net/fr/formationappoint.php> (consulté le 20 janvier 2014)

²⁵ Cette formation a été offerte en 2013 à titre de projet pilote à l'Université d'Ottawa.

²⁶ Marc Johnson, *Op. cit.*, p. 19

directement dans le processus d'intégration économique, mais elles offrent une option d'évaluation et de formation de rechange aux immigrants formés à l'étranger qui souhaitent acquérir un titre ou un diplôme sans devoir « recommencer » l'ensemble de leur formation académique. À ce jour, les personnes et ressources d'accompagnement pour les diplômés formés à l'étranger souhaitant intégrer une profession sont distinctes de celles destinées aux immigrants souhaitant faire reconnaître des acquis dans un programme de formation. Elles gagneraient toutefois à s'insérer dans des services conjoints afin de clarifier les possibilités et étapes pour les étudiants, mais aussi pour les professeurs et organismes de réglementation visés. De fait, les étapes d'une telle démarche sont complexes et nécessitent que des employés s'y consacrent à temps plein en systématisant les processus et outils s'y rattachant.

Ces processus font l'objet d'une analyse spécifique au sein d'un autre groupe de travail formé également au sein de l'Alliance (CNFS et AUFC). Il importe, dans le cadre de la présente réflexion, de noter que les options offertes aux immigrants au début de leur intégration doivent rendre visibles et favoriser les démarches en ÉRA.

6.2.6. Ateliers sur le marché du travail

Tel que noté ci-devant, bien qu'une douzaine d'établissements détiennent des services à l'emploi, seuls quatre d'entre eux offrent des services à l'emploi destinés spécialement aux immigrants. Il est pourtant admis que les services requis par ceux-ci s'avèrent fort spécifiques. Avec la croissance prévue de l'immigration économique et des étudiants étrangers cherchant à acquérir une expérience de travail au Canada, il devient nécessaire que les établissements postsecondaires développent davantage d'initiatives sur le marché du travail. Celles-ci auraient avantage à être adaptées aux nouveaux arrivants, immigrants et étudiants étrangers. De telles initiatives s'avèrent plus efficaces lorsqu'elles cherchent à répondre à l'ensemble des besoins suivants :

- connaître les conditions économiques, sociales et politiques qui affectent le marché du travail;
- pouvoir définir ses champs d'intérêt, ses valeurs, ses aptitudes et ses exigences;
- connaître les lieux potentiels d'insertion professionnelle;
- connaître les techniques de recherche d'emploi, savoir rédiger un curriculum vitae et savoir mettre en place un réseau de soutien²⁷.

Considérant la réalité des nouveaux arrivants, ces besoins sont décuplés par rapport aux citoyens canadiens en général. Conséquemment, pour les nouveaux arrivants, de tels services doivent être élaborés en considérant leurs faibles connaissances des besoins susmentionnés.

²⁷ Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale, *La mobilisation des personnes éloignées du marché du travail. Entrevue avec des spécialistes et recension d'écrits*, gouvernement du Québec, septembre 2008, p.10

Les ateliers développés peuvent s’inscrire au sein d’un programme touchant une série de thèmes variés (comme à l’Université Sainte-Anne : culture acadienne, préparation d’entrevue, etc.) et qui débouchent sur un certificat. Dans un tel contexte, la légitimité du programme agit comme garant auprès des employeurs de la motivation et du degré de préparation du nouvel arrivant au marché du travail. Dans d’autres cas, les nouveaux arrivants peuvent avoir accès à plusieurs ateliers et « choisir » ceux auxquels ils souhaitent participer. Souvent, les thèmes abordés touchent les compétences essentielles²⁸.

Voici les volets abordés par ces ateliers :

- introduction à l’informatique (Internet, Word, Excel, etc.);
- compétences économiques;
- stratégie de recherche d’emploi (développer son réseau, travailler sa présentation, préparer ses références et son portfolio, cibler des employeurs, explorer les employeurs cachés, etc.);
- rédaction d’un curriculum vitae et d’une lettre de motivation;
- préparation aux entrevues;
- particularités du marché de travail au Canada et dans une province spécifique (aspects légaux et culturels);
- la culture de la communauté d’accueil;
- formation et certification en premiers soins;
- évaluation et connaissance des compétences professionnelles et personnelles;
- accompagnement à la recherche d’emploi.

Certains collèges ou universités offrent peu ou pas de services à l’emploi car leurs étudiants bénéficient de ceux offerts par la communauté. En regard de la nécessité de maximiser les expertises d’une communauté et de ne pas dédoubler l’offre de services, de telles manières de faire s’avèrent conséquentes. Il semble tout de même important d’évaluer les possibilités de collaborations entre les pourvoyeurs de services à l’emploi dans la communauté et l’établissement d’enseignement. Un tel exercice permettrait de préciser les champs d’expertise, de partager les expertises et d’assurer la cohérence des parcours d’immigration. Par exemple, de telles questions peuvent être évaluées : est-ce que les formations linguistiques s’arriment aux ateliers en emploi ? Est-ce que les organismes offrant des services à l’emploi sont en mesure de bien orienter les immigrants au moment de planifier des parcours académiques, une évaluation des acquis et une intégration en emploi? Est-ce que l’établissement peut bénéficier de partenariats permettant de mieux préparer les étudiants au marché du travail?

²⁸ Pour une présentation sommaire des compétences essentielles : <http://www.esdc.gc.ca/fr/emplois/ace/definitions/index.shtml> (consulté le 18 février 2014)

6.2.7. Réseautage, services, placement, mentorat, rétention et entrepreneuriat : zones de collaboration entre les employeurs, les immigrants et les établissements postsecondaires

Même si l'on se soucie depuis plusieurs années déjà de l'intégration économique des immigrants, les zones de collaboration entre les employeurs, les regroupements économiques et les organismes œuvrant à l'accueil et l'intégration des immigrants peuvent encore être largement bonifiées. À cet égard, le mandat particulier des collèges les a amenés à développer certaines pratiques collaboratives exemplaires avec des employeurs, groupes d'employeurs et regroupements économiques. La nature de l'environnement universitaire a traditionnellement gardé ces institutions plus éloignées des employeurs, bien qu'elles aient eu à transiger davantage avec les organismes de réglementation. Les expertises et défis des collèges et universités s'avèrent donc relativement distincts. Dans tous les cas, force est de constater que les attentes sociétales et politiques évoluent vers une présence accrue des universités et collèges auprès de l'ensemble des instances du marché du travail (employeurs, regroupements et organismes réglementaires). Cette présence accrue ne saurait passer outre l'expertise acquise au fil des ans par divers regroupements économiques. Il s'agit donc ici d'intensifier les collaborations, mais aussi de mettre en place des programmes structurants.

Comme la réforme du système d'immigration accentue les possibilités de participation des employeurs au processus d'immigration, tout en visant une réduction du temps d'intégration économique des immigrants, les établissements postsecondaires sont appelés à mieux collaborer. Aussi, les activités abordées ici se distinguent des « ateliers sur le marché du travail » en ce qu'elles visent non pas à développer des compétences, mais à établir des ponts relationnels concrets entre les employeurs potentiels et les immigrants ou étudiants étrangers. Par la même occasion, les échanges requis par ces activités ouvrent sur une plus grande pertinence des programmes, cours et initiatives mis en place par les établissements postsecondaires à l'égard des employeurs. Il importe également de noter que ces activités impliquent un travail de réseautage continu de la part des employés des établissements postsecondaires afin de participer aux initiatives d'appuis aux employeurs et aux chercheurs d'emploi. De telles initiatives suscitent potentiellement une plus grande confiance et plus d'habiletés interculturelles de part et d'autre. Voici quelques initiatives permettant une meilleure collaboration entre les établissements postsecondaires, les regroupements économiques, les employeurs et les immigrants ou étudiants étrangers.

- a) Des pratiques continues de réseautage entre l'établissement postsecondaire, les regroupements économiques et les employeurs

Ce type de pratiques prévoit une vigie continue auprès des employeurs types qui embauchent les étudiants des établissements postsecondaires. Cette vigie passera la plupart du temps par une collaboration avec, par exemple, les RDÉE régionaux, les municipalités ou les gouvernements provinciaux, mais aussi avec des points de contacts plus directs comme les regroupements professionnels. Il importe à cet effet que les établissements postsecondaires s'attachent à identifier plus systématiquement les besoins des employeurs et les possibilités de collaborations

concrètes. Les activités de réseautage s'avèrent également l'occasion de procéder à une sensibilisation des employeurs envers l'embauche de clientèles immigrantes et d'étudiants étrangers.

b) Des activités ponctuelles de connexion et de réseautage entre les employeurs et les chercheurs d'emploi au bénéfice des deux groupes

Plusieurs activités peuvent être mises en place, dont voici quelques exemples.

- *Du jumelage-mentorat entre un apprenti/étudiant/diplômé et un professionnel expérimenté* : il s'agit ici de permettre à l'apprenti de bénéficier des conseils, des connaissances et de l'expertise d'un professionnel expérimenté. La récente formation d'appoint pour médecins (projet pilote), menée par la Faculté de médecine de l'Université d'Ottawa, comportait un volet de mentorat pour les participants.
 - *Un programme de connexion* : ce type de programme a été mis sur pied à Halifax en Nouvelle-Écosse en 2011 et, suite au succès qu'il a connu, il a été adopté dans dix autres villes au Canada²⁹. Il vise à provoquer des occasions de réseautage au bénéfice des immigrants, mais également au bénéfice des employeurs et leaders de la communauté. Dans le programme offert à Halifax, le chercheur d'emploi rencontre un employeur ou un leader dont les expériences et intérêts présentent des similarités aux leurs. Il s'agit pour le chercheur d'emploi de rencontrer cette personne une fois et de recevoir trois autres références. Cette rencontre peut se solder par une offre d'emploi ou non. Dans tous les cas, elle permet d'augmenter le réseautage et les connaissances du marché du travail via des rencontres informelles.
- c) Un placement en emploi, des stages, du mentorat personnalisé et des programmes de rétention pour encourager l'intégration à long terme, la confiance mutuelle et le développement des compétences interculturelles

Ce type d'activités propose un travail proactif des établissements postsecondaires pour favoriser une intégration en emploi accompagnée, durable et où la composante interculturelle est prise en compte. De fait, divers obstacles perdurent au moment de l'embauche des immigrants et des étudiants étrangers. Plusieurs orientations peuvent être privilégiées.

- Si l'immigrant arrive au Canada par le biais d'un emploi réservé, l'établissement postsecondaire peut vouloir offrir des services de gestion de cas et de formation pour le nouvel arrivant afin que l'intégration se déroule le plus harmonieusement possible. Il peut s'agir d'un accompagnement en entreprise, payant ou non, et il peut être arrimé à

²⁹ Chedly Belkhdja, *Synthèse des connaissances : Mieux évaluer la contribution des étudiants étrangers à la société canadienne*, Partenariat Voies vers la prospérité avec la collaboration de World Education Services, décembre 2013, p. 22

des ateliers et des formations offerts en présentiel ou en ligne par l'établissement postsecondaire (formation linguistique axée sur une profession, formation d'appoint, atelier sur la culture du travail, etc.).

- Par le biais de services de placement en emploi ou par le biais de stages intégrant des formations interculturelles, l'établissement postsecondaire permet à un immigrant ou à un étudiant international vivant déjà au Canada d'acquérir une première expérience de travail. Ce placement permet d'acquérir des compétences et de bâtir un réseau. Le placement peut être rémunéré ou non, de même que le stage. En plus de devoir faciliter le placement en emploi ou en stage, l'établissement fournit un service d'accompagnement pour l'immigrant ou l'étudiant international, mais aussi pour l'employeur. Cet accompagnement personnalisé vise alors moins le partage d'expertises sur un métier ou une profession que l'adaptation culturelle réciproque.
- Du mentorat et un programme de rétention peuvent être mis en place afin d'assurer une intégration durable des immigrants en emploi. Ces activités doivent prévoir divers types de suivis afin d'accompagner l'immigrant et l'employeur en vue de l'acquisition des compétences interculturelles et techniques nécessaires. Ces activités de suivis assurent à long terme une meilleure compréhension des facteurs de réussites au niveau de la rétention en emploi.

d) Des services aux employeurs qui renforcent la relation entre l'établissement postsecondaire et les employeurs

Il importe également de miser sur des services directs aux employeurs car ceux-ci participent notamment à solidifier le réseautage et élargir les possibilités de stages. Des activités organisées en collaboration avec les regroupements économiques peuvent viser une sensibilisation des employeurs aux relations culturelles en prenant la forme, par exemple, de conférences, de déjeuners-causeries, ou d'ateliers en entreprise. D'autres activités peuvent viser plus directement la formation ou la reconnaissance d'acquis des employés d'une entreprise. Des activités peuvent également avoir cours sur le site de l'établissement postsecondaire et faciliter à la fois la mise en valeur des employeurs et celle des immigrants. On peut penser alors aux foires d'emploi ou à des sessions d'information où un employeur est invité à présenter ses activités et ses besoins sous forme de miniconférence – le Collège Boréal et La Cité tiennent de telles sessions qui semblent appréciées de part et d'autre. Dans tous les cas, il s'agit que l'établissement se présente comme étant ouvert à la réalité des employeurs et que ses services fassent la promotion de la diversité en entreprise.

e) Des activités favorisant l'entrepreneuriat

De telles activités sont déjà parfois en place dans les établissements postsecondaires mais visent généralement tous les types d'étudiants. Le Collège Boréal (London) fait exception avec son Centre d'entrepreneuriat pour immigrants dont le rôle est d'informer et d'accompagner les immigrants désirant se lancer en affaires. Des ateliers d'information et de formation y sont offerts à intervalles réguliers. De même, le Collège Éducentre a mis sur pied une activité de sensibilisation au démarrage d'entreprise (2 jours de formation) pour immigrants qui a été tenue

dans les villes de Calgary, Edmonton et Vancouver en 2011 et 2012. Des organismes économiques étaient partenaires de cette activité.

7. PISTES D'ACTION VISANT À FAVORISER L'INTÉGRATION EN EMPLOI DES CANDIDATS À L'IMMIGRATION ET DES IMMIGRANTS

La section précédente proposait une analyse des différentes initiatives en cours et prometteuses pour les établissements postsecondaires de la francophonie. En dépit de plusieurs réussites, il apparaît évident que des actions doivent être prises afin que les immigrants et les étudiants étrangers aient davantage de succès sur le plan de leur intégration en emploi et de leur intégration à une communauté francophone minoritaire.

Nous voulons proposer un modèle qui soit reconnu par tous les établissements et qui permette une prise en charge durable de l'intégration socioéconomique des immigrants et des étudiants étrangers. Des jalons importants d'un tel modèle sont esquissés ci-après dans les pistes d'action proposées. Ainsi, bien que ces pistes d'action s'inscrivent dans un horizon de 2 ans, elles rejoignent une stratégie plus vaste qui s'échelonne sur une période de 5 à 7 ans. Dans tous les cas, il ne s'agit guère « d'inventer » un nouveau modèle, mais bien de faire rejallir les composantes existantes du modèle afin de les consolider et de les diffuser.

Les pistes d'action développées touchent diverses composantes de l'intégration. Plus précisément, elles prévoient :

1. un fonds d'appui à l'intention des membres de l'Alliance. Cette initiative clé s'arrimerait aux réalités locales et permet un rapprochement structurel avec les employeurs;
2. un programme visant l'acquisition de compétences interculturelles. Ce programme s'adresserait tant aux employeurs qu'aux nouveaux arrivants;
3. l'élaboration d'un passeport « francophone au travail ». Ce passeport fournirait aux immigrants et étudiants étrangers les compétences de base requises pour intégrer le marché du travail;
4. la réalisation d'un « Portail de l'Alliance en immigration ». Ce portail offrirait une structure pour la mise en place du modèle d'intégration des immigrants et étudiants étrangers par le biais d'une diffusion des pratiques et outils et de collaborations soutenues.

Au total, les établissements postsecondaires de la francophonie bénéficieraient d'une boîte à outils, d'expertises et de réseaux solides permettant d'attirer davantage d'immigrants et de les intégrer en emploi via une offre de services plus diversifiée et plus cohérente.

7.1. Prévoir un fonds d'appui à l'intention des membres de l'Alliance qui favorise l'intégration en emploi des immigrants et des étudiants étrangers.

Plusieurs données démontrent les difficultés des immigrants sur le marché du travail. Par exemple, pour les personnes détenant un diplôme universitaire, les taux d'emploi demeurent plus élevés chez les personnes nées au Canada que chez les immigrants. La situation est similaire sur le plan du salaire : « parmi les individus avec des diplômes universitaires, les immigrants hommes gagnaient 17 759 \$ de moins que les hommes nés canadiens. Les femmes immigrantes

avec un diplôme universitaire gagnaient 13 659 \$ de moins que les femmes nées canadiennes.³⁰ » Ces données corroborent les commentaires d'intervenants sur le terrain qui rappellent la réticence de certains employeurs à embaucher des immigrants ou des étudiants étrangers. Les établissements postsecondaires, de par leur vocation en formation et leur rôle dans la communauté, représentent un lieu privilégié pour créer des points de rencontre entre employeurs et immigrants ou étudiants étrangers qui soient durables, basés sur le développement des compétences et à la hauteur des attentes de part et d'autre. La présentation des initiatives en cours dans les collèges et universités montre les multiples possibilités offertes, mais aussi la nécessité du développement de projets répondant aux nouvelles réalités politiques et socioéconomiques.

À cet effet, deux secteurs d'activités pourraient être privilégiés. Le premier serait davantage en amont du processus puisqu'il établirait des bases solides au projet d'intégration en emploi. Le second se situerait plus en aval, en proposant davantage d'expériences de travail, expériences qui seront plus positives pour les immigrants et pour les employeurs.

1) Appuyer l'orientation académique et professionnelle des étudiants étrangers

Il existe souvent des services d'accueil et d'accompagnement des étudiants étrangers dans les établissements postsecondaires. De tels services à l'intention des immigrants se rencontrent également dans la communauté. Il arrive trop souvent cependant que l'orientation académique et professionnelle (combinée) soit reléguée au second plan. Pourtant, ce travail d'orientation est central au moment de penser l'intégration socioéconomique, en particulier celle des immigrants qualifiés. Les immigrants souhaitant s'établir dans les communautés francophones et exercer un métier ou profession rencontrent ainsi davantage d'obstacles – dû à la rareté des services offerts en français dans ce domaine. Les études et projets menés par le CNFS dans les dernières années auprès des diplômés internationaux en santé francophones ont permis de confirmer la nécessité et l'efficacité de ce type de services.

L'orientation académique et professionnelle doit être pensée en deux temps. D'une part, alors que les candidats à l'immigration préparent leur venue au Canada, ils doivent pouvoir être bien informés des possibilités offertes : quels programmes d'étude s'offrent à moi? Comment puis-je exercer ma profession? Dois-je suivre des formations d'appoint? Quelles sont les possibilités d'emploi? D'autre part, les étudiants étrangers et les immigrants établis au Canada ont tout avantage à cheminer vers l'emploi à partir d'objectifs précis et réalistes. Il importe de noter que ce type de service requiert des compétences professionnelles afin que les options offertes et les décisions prises reflètent tant les besoins des personnes visées que les réalités canadiennes et régionales.

³⁰ Voies vers la prospérité, *Bulletin électronique*, février 2014, p. 8 (Sources : Statistiques Canada, Enquête nationale auprès des ménages 2011)

Afin de réaliser une orientation académique et professionnelle efficiente, l'Alliance en immigration pourrait appuyer l'embauche d'experts en orientation dans les établissements membres de l'Alliance. La Cité, qui offre ce type d'appui aux immigrants, nomme ce type d'expert des « conseillers en formation ». Ces personnes auraient à desservir les immigrants et les étudiants étrangers souhaitant intégrer le marché de l'emploi.

Ultimement, ces personnes auraient comme mandat d'élaborer un plan d'intégration académique et professionnel pour chaque personne rencontrée – tantôt à distance, tantôt en présentiel. De tels plans auraient à être ajustés à plusieurs reprises afin que l'intégration en emploi demeure un horizon réaliste. Les activités suivantes pourraient être accomplies par ces personnes :

- faire le bilan des aptitudes, des compétences et des expériences;
- examiner les perspectives de travail en lien avec les intérêts professionnels;
- examiner les formations requises pour exercer la profession ou le métier visé;
- examiner les démarches de reconnaissance des acquis ou de stages utiles;
- examiner les parcours requis pour la reconnaissance des titres étrangers et, le cas échéant, prendre connaissance des alternatives professionnelles offertes;
- élaborer un plan d'intégration académique et professionnel;
- préparer un jumelage avec un mentor (un professionnel en emploi) et un employeur;
- accompagner les immigrants et les employeurs lors d'une première expérience de travail;
- maintenir des relations avec les organismes de réglementation et groupes d'employeurs afin de bien connaître les exigences et de cibler les opportunités d'emploi.

Ces conseillers en formation auraient à assurer un suivi des immigrants rencontrés jusqu'à l'atteinte des résultats; afin de bien documenter ces derniers, des suivis auprès des immigrants auraient lieu pour une période de deux (2) ans après l'obtention d'un emploi. Les conseillers auraient à évaluer la pertinence du plan élaboré et la réalisation des objectifs, notamment l'intégration et la rétention en emploi. Ils auraient à partager entre eux et sur le site Web de l'Alliance leurs défis et succès, de même que les plans élaborés afin d'assurer une grande efficacité à leurs démarches. L'ensemble de cette démarche fera l'objet d'une évaluation qui sera soumise au ministère.

2) Systématiser des collaborations entre les établissements postsecondaires et les employeurs

Un second objectif serait de stimuler plus directement l'intégration et la rétention en emploi des immigrants et des étudiants étrangers en misant sur une participation plus étroite des employeurs. Les établissements postsecondaires auraient la chance d'assurer l'arrimage de leurs projets à leur réalité locale. Les objectifs toucheraient divers aspects, soit :

- offrir une expérience de travail canadienne à des immigrants ou des étudiants étrangers;
- développer les compétences relatives à l'employabilité et les connaissances de la culture du marché du travail chez les immigrants ou les étudiants étrangers;

- développer les compétences des employeurs à travailler dans un environnement interculturel;
- mettre en place des partenariats avec des acteurs de la communauté (milieu des affaires, communautaire, municipal, etc.).

Les activités permettraient du mentorat impliquant de l'accompagnement et de la formation en entreprise, à la fois pour les nouveaux employés (immigrant ou étudiant étranger) et les employeurs. Il s'agirait chaque fois d'établir des liens avec la communauté, permettant le réseautage et l'identification des employeurs. Les établissements bénéficiant de ce fonds auraient à évaluer de manière précise le succès de leurs activités en misant sur divers indicateurs, par exemple :

- pour les immigrants et les étudiants étrangers :
 - rétention en emploi (suivis pendant 2 ans)
 - pertinence de l'emploi par rapport à la formation
- pour les employeurs :
 - reconnaissance de la valeur ajoutée de l'expérience interculturelle;
 - motivation à l'embauche de futurs immigrants ou étudiants étrangers.

Les établissements auraient à assurer le partage des outils développés pour leurs projets. Une telle approche faciliterait l'identification des meilleures pratiques et des expertises, puis l'adaptation des projets dans d'autres communautés.

7.2. Consolider et diffuser un programme de compétences culturelles

Il est reconnu que les compétences interculturelles s'avèrent indispensables dans les milieux où la diversité culturelle est admise. À ce titre, l'arrivée des immigrants et des étudiants étrangers au Canada requiert une période d'adaptation et nécessite l'acquisition de nouvelles *compétences culturelles*, soit des manières d'être et de faire propre à la communauté d'accueil. Le phénomène de la diversité dans une communauté et sur le marché du travail est plus souvent abordé sous l'angle de l'acquisition de *compétences en relations interculturelles* puisque le travail d'acquisition des compétences interculturelles vaut pour tous. Le programme inclurait des modalités visant la connaissance et la compréhension des différences culturelles de même que celles visant l'adaptation à la culture d'accueil. Le programme élaboré aurait ainsi à répondre aux besoins de deux clientèles en particulier, soit :

- les immigrants ou les étudiants étrangers,
- les entreprises, les organisations (gouvernementales, de la communauté, etc.) ou les institutions.

Ce projet participerait à l'objectif général d'appuyer l'intégration en emploi des immigrants. Il élargirait le réseautage auprès des employeurs et il favoriserait de meilleures relations de travail pour les immigrants et les étudiants étrangers, en particulier lors de leur première expérience de travail.

Depuis déjà plusieurs années, les établissements postsecondaires de la francophonie canadienne se sont penchés sur cette question et ont développé des outils d'adaptation culturelle et de gestion de la diversité. En particulier, l'Université de Saint-Boniface – volet CNFS a développé une formation interculturelle en ligne et en présentiel pour des employés du milieu de la santé et pour les professionnels francophones de la santé formés à l'étranger. Plus récemment, l'Université de Moncton a développé plusieurs outils, comme des vidéos et des guides, visant la promotion et la formation à la diversité culturelle. Partant de ces expertises et ressources fort pertinentes, il s'agirait dans ce projet d'assurer une plus grande cohérence quant aux formations touchant les compétences interculturelles dans les communautés francophones, de même qu'une plus grande diffusion des outils et des formations disponibles. Plus précisément, il s'agirait de :

- réunir les responsables des ressources et programmes existants;
- préparer des contenus communs et harmonisés pouvant être livrés en présentiel et en ligne;
- former des formateurs dans l'ensemble des établissements postsecondaires de la francophonie canadienne.

7.3. Développer un passeport « francophone au travail »

Le passeport « francophone au travail » serait offert par les établissements postsecondaires aux immigrants et aux étudiants étrangers ayant participé à une série d'ateliers thématiques élaborés à leur intention. La présentation du passeport aux employeurs certifierait l'acquisition de compétences clés pour l'emploi. Pour chaque atelier, des guides précisant les contenus seraient développés. Tel que le suggère le présent rapport, les établissements postsecondaires de la francophonie canadienne ont déjà acquis diverses expertises dans la livraison de ce type d'ateliers. Par exemple, l'Université Sainte-Anne a misé sur la légitimité de leur certification auprès des employeurs, certificat que les nouveaux arrivants pouvaient obtenir après une période de formation et une expérience de travail. Voici une liste préliminaire des ateliers qui pourraient mener au passeport « francophone au travail ».

- compétences en recherche d'emploi : développer son réseau, marketing de soi, cibler des employeurs, explorer les employeurs cachés, rédaction d'un curriculum vitae et d'un portfolio, rédaction d'une lettre de motivation, préparation aux entrevues;
- compétences culturelles et connaissances du milieu : particularités légales et culturelles du marché de travail au Canada et dans une province spécifique, enjeux liés à l'emploi dans une communauté en situation minoritaire, savoir-être en savoir-faire souhaité sur le marché du travail, compétences interculturelles;
- compétences informatiques : Internet, Word, Excel, etc. (formation et évaluation);
- compétences linguistiques en français (formation et évaluation);
- compétences linguistiques en anglais (formation et évaluation).

Des activités de promotion auprès des employeurs et des étudiants devraient être prévues.

7.4. Développer un site Web du type « Portail de l'Alliance en immigration »

Dans la première phase, ce Portail serait destiné aux membres de l'Alliance et à leurs praticiens œuvrant à l'intégration académique et professionnelle des immigrants et des étudiants étrangers. Tel que le suggère le diagramme présentant les composantes clés d'intégration socioéconomique, plusieurs partenariats et zones de collaboration sont nécessaires (avec la communauté et les employeurs), en plus de services d'orientation. Plus globalement, l'encadrement et la qualité des services requis nécessitent de développer *un modèle d'intégration*. Des outils et des guides seraient partagés afin de mettre en œuvre localement ce modèle.

En ce sens, chaque encadré proposé dans le diagramme pourrait faire l'objet d'une section du Portail. Par exemple :

- orientation et aiguillage,
- formation linguistique en français,
- formation linguistique en anglais,
- formations d'appoint,
- évaluation et reconnaissance des acquis,
- ateliers sur le marché du travail,
- services aux employeurs,
- etc.

Pour chaque catégorie d'initiative, il s'agirait de présenter des pratiques gagnantes et des outils efficaces développés par certains établissements. Par exemple, dans la section « atelier sur le marché du travail », la programmation de certains ateliers pourrait y être partagée. De même, dans la section « services aux employeurs », des pratiques innovantes pourraient y être partagées.

Afin d'assurer une large utilisation du Portail, tous les nouveaux projets devraient inclure une clause de partage des documents (programme de formation, évaluation, etc.) en vue d'une utilisation élargie. En plus de partager des outils et pratiques existantes, la mise en œuvre du Portail assurerait le développement et l'adaptation d'outils spécifiques, tels que :

- un guide pour la mise en œuvre d'un modèle d'intégration francophone pour un établissement postsecondaire;
- documents de gestion de la diversité et de promotion auprès des employeurs.

Dans une seconde phase, une section spéciale de ce portail serait destinée aux employeurs. Elle serait réalisée en collaboration avec le Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE) du Canada et présenterait les différents services offerts par les membres de l'Alliance en insistant sur les expertises particulières des établissements postsecondaires. Les services présentés toucheraient par exemple la formation linguistique, la formation interculturelle, le mentorat, etc.

8. CONCLUSION

Bien que l'intégration économique des immigrants préoccupe les pays de l'OCDE, le Canada, les provinces et les communautés francophones minoritaires depuis plusieurs années, elle continue d'être associée à d'importants défis. Il semble à ce titre que le placement en emploi des immigrants gagne à intégrer diverses étapes qui impliquent chaque fois des services innovants, concertés et reflétant étroitement la réalité des employeurs et des communautés d'accueil.

Nous avons montré dans ce rapport que les établissements postsecondaires ont mis en place des initiatives variées, certaines visant plutôt les immigrants, d'autres plutôt les étudiants étrangers. Ces initiatives touchent en particulier : la promotion et le recrutement, l'aiguillage et l'orientation, la formation linguistique, les formations d'appoint, les démarches d'évaluation et de reconnaissance d'acquis et les relations avec les employeurs. Étant donné les réalités et priorités différentes des établissements postsecondaires, ces initiatives ont toutefois été développées le plus souvent de manière parcellaire, ne permettant pas aux établissements de répondre à une majorité des besoins des différents profils d'immigrants.

Compte tenu des réformes du système d'immigration, les établissements postsecondaires doivent occuper un espace plus grand dans le champ de la formation tout en se rapprochant des employeurs. Il s'agirait de structurer un modèle d'intégration socioéconomique où les immigrants pourraient progresser d'un service à l'autre sans que des « écarts », des « hésitations » ou des « retours en arrière » ne qualifient leur parcours. Les pistes d'action présentées viendraient solidifier et élargir l'offre de service existante dans les établissements en privilégiant un parcours cohérent et efficace pour l'immigrant du début à la fin. Aussi, la mise en place de projets locaux arrimés à des structures pancanadiennes de développement, de partage et de consolidation des pratiques permettrait d'assurer la pertinence des initiatives pour une communauté francophone donnée, et leur qualité pour la francophonie canadienne dans son ensemble.

BIBLIOGRAPHIE

ANDREW, Caroline, Mireille Paquet, *Les réseaux de soutien à l'immigration francophone de l'Ontario. La gouvernance collaborative en action*, Université Ottawa, 24 janvier 2013

BISSON, Ronald et Matthieu Brennan, *Analyse des impacts de la réforme du système d'immigration du Canada sur les communautés de la francophonie canadienne*, rédigé pour La Conférence ministérielle sur la francophonie canadienne, Le 31 mai 2013

BURSTEIN, Meyer et Victoria Esses, *Study of Innovative and Promising Practices Within the Immigrant Settlement Sector*, préparé pour l'Alliance canadienne du secteur de l'établissement des immigrants, juin 2012

BELKHODJA, Chedly, Éric Forgues, Isabelle Gaboury, Josée Guignard Noël, Boniface Bahi, Christine Nkolo et Nada Tawil, *L'intégration des diplômés internationaux en santé francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire*, présenté au Consortium national de formation en santé, Ottawa, mars 2009

BELKHODJA, Chedly, *Synthèse des connaissances: Mieux évaluer la contribution des étudiants étrangers à la société canadienne*, Partenariat Voies vers la prospérité avec la collaboration de World Education Services, décembre 2013

Étude Économique Conseil Inc., *Recherche sur l'insertion des jeunes à l'emploi et sur l'intégration économique des immigrants au Canada*, présenté à la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du Canada, Montréal, mars 2013

JOHNSON, Marc (Socius, recherche et conseils), *Programme d'intégration des diplômés internationaux en santé francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire. Rapport de l'évaluation*, présenté au Consortium national de formation en santé, Ottawa, janvier 2014

KUSTEC, Stan, *Le rôle de l'offre des travailleurs migrants sur le marché du travail canadien*, Citoyenneté et immigration Canada, Ottawa, juin 2012

Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale, *La mobilisation des personnes éloignées du marché du travail. Entrevue avec des spécialistes et recension d'écrits*, gouvernement du Québec, septembre 2008

Société de recherche sociale et appliquée, *Les meilleures approches en vue de l'intégration économique des immigrants aux communautés de langue officielle en situation minoritaire*, pour le Ministère des Ressources humaines et du développement des compétences, 28 février 2011

Lahouaria Yssaad, *Série d'analyses de la population active immigrante. Les immigrants sur le marché du travail canadien. 2008-2011*, Statistique Canada, Ottawa, 2012

XUE, Li, *Difficultés rencontrées et ressources mises à profit par les nouveaux arrivants au cours des quatre années qui suivent leur arrivée au Canada*, Citoyenneté et Immigration Canada, Juin 2007