

L'accès des professionnels formés à l'étranger (PFÉ) à un premier emploi dans une profession réglementée

Rapport d'enquête (synthèse)

Groupe de travail sur l'accès des PFÉ à un premier emploi dans une profession
Octobre 2016

Participation financière

INTRODUCTION

Le Québec et le Canada ont mis en place des politiques d'attraction de l'immigration de travailleurs hautement qualifiés. Toutefois, ces personnes immigrantes qualifiées font face à de multiples difficultés sur le marché du travail, particulièrement ceux membres de professions réglementées formés hors du Québec, également appelés Professionnels formés à l'étranger (PFÉ). Dans le cadre de sa participation aux travaux du Comité interministériel sur la reconnaissance des acquis et des compétences du MIDI (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion), le CIQ a mis sur pied un groupe de travail sur l'accès des PFÉ à un premier emploi dans leur profession. Formé en janvier 2015, le mandat de ce groupe de travail consiste à **identifier les principales difficultés d'insertion en emploi des PFÉ** et à **formuler au Comité interministériel des recommandations afin d'améliorer l'accès au marché du travail québécois par ces personnes**.

Piloté par M. Jean-François Thuot, directeur général du CIQ, le groupe de travail est constitué de représentants de quatre ordres professionnels, de la Chambre de commerce du Montréal métropolitain et de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes.

Dans ce contexte, le CIQ a fait appel à l'IRIPI afin que ce dernier mène deux enquêtes : un premier sondage auprès de PFÉ — incluant un groupe de discussion avec des conseillers en employabilité du réseau communautaire — et un second sondage auprès d'employeurs susceptibles d'embaucher des PFÉ. Ces enquêtes ont été menées à l'hiver 2016 et ont été réalisées grâce à la contribution financière du MIDI. Le présent document propose la synthèse de ces deux enquêtes.

Sondage auprès des PFÉ

Dans un premier temps, il visait à documenter, auprès d'un large échantillon de répondants, toutes les difficultés rencontrées par les PFÉ membres de 4 ordres professionnels, PFÉ — **plus particulièrement les chimistes, les comptables professionnels agréés, les ingénieurs et les technologues professionnels** —, dans leur processus d'accès à un premier emploi dans la profession sur le marché du travail québécois ainsi que les solutions à disposition de ces derniers. Par le biais d'un questionnaire en ligne, l'enquête visait par ailleurs à recueillir de l'information sur le profil sociodémographique des répondants (âge, sexe, arrivée au Québec, région d'origine) ainsi que sur leur parcours d'insertion professionnelle (nécessité d'effectuer un stage pour obtenir un permis de l'ordre professionnel, période de temps écoulé entre la délivrance d'un permis de l'ordre et l'accession à un premier emploi dans leur profession) et leur situation professionnelle (en emploi dans la profession ou non).

Sondage auprès des conseillers en employabilité

Le projet visait également à recueillir le point de vue de conseillers en employabilité (intervenants communautaires) qui les accompagnent dans cette intégration professionnelle. Étant donné que l'insertion en emploi des PFÉ, pourtant détenteurs d'un permis d'exercice, reste problématique et que les intervenants communautaires sont les personnes qui les accompagnent dans cette intégration professionnelle, la TCRI/ROISINI a aussi proposé de sonder ces intervenants réunis lors d'un groupe de discussion, d'une part sur les difficultés d'accès des PFÉ à un premier emploi dans leur profession et d'autre part, sur les solutions envisageables.

Sondage auprès des employeurs

Ce projet de recherche visait à documenter le point de vue d'employeurs québécois pour lesquels l'entreprise compte des postes exigeant un permis d'un ordre professionnel, sur les difficultés rencontrées dans l'accès à un premier emploi dans leur profession.

FAITS SAILLANTS

Situation professionnelle des répondants sur la période de référence

Occupation d'un emploi dans la profession

- # 1 : 62 % de tous les PFÉ répondants occupent à l'heure actuelle un emploi dans leur profession.
- # 2 : Parmi les PFÉ qui ne sont pas en emploi dans leur profession (38 % de tous les PFÉ répondants), 43,8 % n'ont pas du tout d'emploi.
- # 3 : Les proportions de PFÉ en emploi et pas en emploi dans la profession sont similaires selon le genre et selon les groupes d'âge.
- # 4 : Les PFÉ originaires d'Europe enregistrent la plus forte proportion d'occupation d'un emploi dans la profession, 72.5% des PFÉ européens ont un emploi dans la profession; la plus faible proportion de PFÉ en emploi dans la profession concerne ceux originaires d'Afrique du Nord/Moyen-Orient, pour 53.2% d'entre eux.

Cas des minorités visibles

- # 5 : 70% des PFÉ déclarant ne pas appartenir à une minorité visible occupent un emploi dans la profession alors que 56,% des PFÉ appartenant à une minorité visible occupent un emploi dans la profession. Ainsi, le taux d'occupation dans la profession est plus élevé pour le groupe des individus n'appartenant pas à une minorité visible. L'écart étant respectivement de 40 points de pourcentage pour le groupe d'individus n'appartenant pas à une minorité visible et seulement de 13 points de pourcentage pour le groupe des minorités visibles.

Autre situation professionnelle, cas minorités visibles

- # 6 : Parmi les PFÉ étant actuellement sans emploi, la proportion de ceux faisant partie des minorités visibles est supérieure de 10 points à celle des individus ne faisant pas partie des minorités visible, respectivement 47.5% contre 37%.
- # 7 : Parmi les PFÉ occupant un emploi dans un domaine en lien avec la profession, la proportion de ceux n'appartenant pas à une minorité visible est supérieure de 18.5 points à celle appartenant à une minorité visible, respectivement 29% contre 47.5%.

Période de temps écoulé entre l'obtention du permis et l'occupation d'un premier emploi dans la profession

- # 8 : 74,2 % de ceux qui occupent un emploi dans leur profession ont pu accéder à un emploi dans leur profession en moins d'une année.



Selon l'ordre professionnel :

- 58 % des ingénieurs formés à l'étranger occupent à l'heure actuelle un emploi dans la profession;
- 67 % des chimistes formés à l'étranger occupent à l'heure actuelle un emploi dans la profession;
- 80 % des CPA formés à l'étranger occupent à l'heure actuelle un emploi dans la profession;
- 74 % des technologues formés à l'étranger occupent à l'heure actuelle un emploi dans la profession.

9 : Les groupes de répondants provenant d'Europe, d'Afrique et des Amériques enregistrent les proportions les plus fortes d'individus ayant accédé à un emploi dans la profession moins d'un an après l'obtention de leur permis.

Cas des minorités visibles

10 : Le groupe d'individus n'appartenant pas à une minorité visible enregistre une proportion plus forte (14 points de pourcentage en plus) dans l'accès à un premier emploi dans la profession moins d'un an après l'obtention de leur permis. Sur l'ensemble des individus ayant déclaré appartenir à une minorité visible, 67.5% ont accédé à un emploi en moins d'un an après l'obtention de leur permis; s'agissant du groupe d'individus n'appartenant pas à une minorité visible, ce sont 81.5% d'entre eux qui ont accédé à un emploi dans la profession en moins d'un an.

Difficultés rencontrées

11 : Les principales difficultés nommées par les PFÉ (tous répondants) sont 1) le manque de contacts (80 % des répondants), 2) la non-reconnaissance de leur expérience acquise à l'étranger (71 % des répondants) et 3) le manque d'expérience canadienne ou québécoise (64 % des répondants).

Cas des minorités

12 : Les PFÉ déclarant appartenir à une minorité visible nomment dans des proportions plus importantes (que ceux n'appartenant à une minorité visible) des difficultés relatives à la connaissance insuffisante de la langue anglaise et de l'attitude négative des employeurs vis-à-vis de leur origine ethnique ou de leur pays d'origine.



2

PISTES DE SOLUTIONS

Du point de vue des PFÉ

- une meilleure familiarisation au marché du travail (90 % des répondants);
- l'accompagnement par un mentor (88 % des répondants);
- le programme IPOP (86 % des répondants);
- les services d'accompagnement et de suivi (81 % des répondants);
- les services de préparation à l'emploi (79 % des répondants);
- des cours de français adaptés à la réalité du marché du travail (74 % des répondants).

Ces solutions sont principalement formulées en termes de soutien et d'adéquation au marché du travail québécois.

Du point de vue des employeurs

- une offre d'un cours de français adapté à la réalité du travail ou du domaine professionnel;
- une meilleure familiarisation des postulants à la réalité québécoise du marché du travail;
- une offre de cours d'anglais adapté à la réalité du travail ou du domaine professionnel;

Des solutions impliquant directement les employeurs sont perçues comme peu utiles, notamment :

- un meilleur accompagnement des ressources humaines en gestion de la diversité culturelle;
- l'obtention d'une subvention salariale pour l'embauche d'immigrants à des postes réglementés.

Du point de vue des conseillers en employabilité

S'adressant aux employeurs, il s'agit de :

- travailler le profil de transférabilité des compétences des PFÉ;
- travailler l'intégration dans la profession et dans le domaine, pas seulement dans le domaine;
- sensibiliser les employeurs à la prise en compte de la diversité (ouverture à la diversité);
- permettre aux organismes, aux intervenants (dans leurs tâches) de développer des contacts dans les milieux de travail pour les PFÉ candidats à un emploi.

S'adressant aux PFÉ, il est suggéré de :

- opter pour le mentorat;
- partager l'intervention d'un PFÉ ayant réussi son intégration dans la profession;
- les informer sur la culture organisationnelle du milieu de travail;
- se soucier de leur bien-être psychologique (confiance et estime de soi).

Concernant leurs propres interventions, les conseillers en employabilité des organismes communautaires recommandent de :

- favoriser les relations d'aide entre les organismes;
- valoriser l'expertise des organismes en matière d'outils développés;
- renforcer les ressources des organismes communautaires et assurer leur bon financement plutôt qu'uniquement les subventions aux entreprises;
- poursuivre la collaboration entre les ordres professionnels et les organismes communautaires.

3

BILAN

De prime abord, les résultats de ces enquêtes sont mitigés; par ailleurs, la question du genre ne pose pas de différence. Toutefois, il subsiste des parcours d'insertion et des situations professionnelles qui se démarquent et c'est notamment le cas des PFÉ se déclarant appartenir à une minorité visible : la situation professionnelle des PFÉ déclarant appartenir à une minorité visible se démarque puisqu'elle est moins favorable que celle des PFÉ n'appartenant pas à une minorité visible. Au chapitre des obstacles rencontrés dans leur insertion professionnelle, les PFÉ issus des minorités visibles ne rencontrent pas les mêmes difficultés.

Au chapitre des solutions mises à disposition ou à mettre en place, on résume les différents avis recueillis lors des deux enquêtes :

- du point de vue des employeurs, les solutions sont formulées en termes d'optimisation des systèmes d'homologation (ouverture et dynamisme) et d'actualisation des compétences des immigrants.
- du point de vue conseillers, il s'agit de mieux préparer les immigrants avant leur arrivée au Québec et de travailler en concertation (réseau communautaire, employeurs et ordres professionnels) à une meilleure intégration des PFÉ, dans le sens où il faut réduire le nombre d'embuches et par la même occasion réduire la durée du parcours d'insertion.
- du point des PFÉ eux-mêmes, la trajectoire d'insertion professionnelle n'est pas celle qui était attendue, les délais sont longs et les parcours n'aboutissent pas toujours à une insertion dans leur profession, alors que ce sont des individus qui s'inscrivent dans une logique de mobilité. Au chapitre des difficultés rencontrées et des solutions à mettre en place, les PFÉ soulèvent tant le rôle des ordres professionnels (accompagnement, coûts financiers et conditions de délivrance des permis) que celui des employeurs (perceptions de discrimination à l'embauche).

Enfin, l'ensemble des acteurs rencontrés reconnaît l'importance de combler des lacunes liées à la maîtrise du français et de l'anglais adaptés au milieu du travail.