



Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

# Enquête de 2019-2020 auprès des employeurs du programme Expérience internationale Canada Rapport final

Préparé pour Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Nom du fournisseur : Earnscliffe Strategy Group

Numéro d'enregistrement : POR 064-19

Numéro de contrat : B8815-200121/001/CY

Valeur du contrat : 69 996,13 \$ (TVH comprise)

Date d'attribution : 9 janvier 2020

Date de livraison : 13 mars 2020

Pour plus d'informations sur ce rapport, veuillez communiquer avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada à l'adresse [IRCC.COMMPOR-ROPCOMM.IRCC@cic.gc.ca](mailto:IRCC.COMMPOR-ROPCOMM.IRCC@cic.gc.ca)

*This report is also available in English.*

Canada 

## Droit d’auteur

Ce rapport de recherche sur l’opinion publique présente les résultats de 60 entretiens qualitatifs approfondis menés par Earnscliffe Strategy Group pour le compte d’Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. La recherche a été réalisée en février et mars 2020.

This publication is also available in English under the title: International Experience Canada (IEC) 2019-20 Employer Study.

Cette publication ne peut être reproduite qu’à des fins non commerciales. L’autorisation écrite préalable d’Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada est nécessaire. Pour plus d’informations sur ce rapport, veuillez communiquer avec Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada à l’adresse [IRCC.COMMPOR-ROPCOMM.IRCC@ic.gc.ca](mailto:IRCC.COMMPOR-ROPCOMM.IRCC@ic.gc.ca) or à l’adresse ci-dessous :

Direction générale des communications  
Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada  
Tour Jean-Edmunds Sud  
365, av. Laurier O.  
Ottawa (Ontario) K1A 1L1

**Numéro de catalogue :** Ci4-211/2020F-PDF

**Numéro international normalisé du livre (ISBN) :** 978-0-660-35526-9

**Publications connexes (numéro d’enregistrement : POR 064-19) :**

Numéro de catalogue : Ci4-211/2020E-PDF (Rapport final, anglais)

ISBN : 978-0-660-35525-2

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, représentée par le ministre de l’Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté, 2020

## Table des matières

SOMMAIRE.....	4
INTRODUCTION.....	7
CONSTATATIONS DÉTAILLÉES.....	10
CONCLUSIONS.....	23
RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE RECHERCHES ULTÉRIEURES.....	24
ANNEXE 1 – INSTRUMENTS QUALITATIFS .....	25

## Sommaire

Earnscliffe Strategy Group (Earnscliffe) est heureux de présenter le présent rapport à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada résumant les résultats des tests relatifs aux entrevues en profondeur de l'enquête auprès des employeurs d'Expérience internationale Canada.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) mandate le programme Expérience internationale Canada (EIC) qui donne aux jeunes de 18 à 35 ans la possibilité de voyager et de travailler dans l'un de ses pays partenaires. En tant que programme bilatéral, il permet également aux jeunes étrangers de voyager et de travailler au Canada. Afin d'assurer le succès du programme, EIC a mis en œuvre un plan ciblé d'engagement et de promotion des intervenants visant à les sensibiliser davantage aux possibilités offertes à l'étranger et à accroître la participation des jeunes Canadiens. La recherche sera utilisée pour éclairer l'élaboration de politiques, l'engagement ciblé et la promotion générale du programme. Le coût total de cette recherche s'est élevé à 69 996,13 \$, TVH comprise.

Les objectifs de la recherche étaient d'évaluer les points de vue des employeurs et des gestionnaires d'embauche sur l'expérience de travail internationale et de rechercher des idées qui appuieraient EIC dans son engagement et sa promotion du programme auprès des publics cibles.

Pour atteindre ces objectifs, Earnscliffe a mené une série de 60 entretiens approfondis avec des employeurs et des gestionnaires d'embauche à travers le Canada entre le 6 février et le 6 mars 2020. Les entretiens ont été menés en anglais (50) et en français (10) et ont duré en moyenne 30 minutes.

Il est important de noter que la recherche qualitative est une forme de recherche scientifique, sociale, stratégique et d'opinion publique. La recherche par entretien n'est pas conçue pour aider un groupe à atteindre un consensus ou à prendre des décisions, mais plutôt pour obtenir toute la gamme des idées, des attitudes, des expériences et des opinions d'un échantillon sélectionné de participants sur un sujet défini. En raison de leur nombre restreint, on ne peut pas s'attendre à ce qu'ils soient parfaitement représentatifs, d'un point de vue statistique, de la population plus large dont ils sont issus, et les résultats ne peuvent pas être généralisés de manière fiable au-delà de leur nombre.

Voici les principaux résultats de la recherche.

- Si les employeurs privilégient l'expérience pertinente, l'éducation et les certifications ou licences requises, ils tiennent aussi compte d'autres attributs et éléments, tels que les compétences non techniques, la flexibilité, l'adaptabilité, le raisonnement critique et les aptitudes à la communication, qui leur permettent souvent, selon eux, de distinguer les candidats qui répondent à tous les critères clés.
- La tendance pour ceux qui n'ont pas embauché de personnes ayant le type d'expérience internationale acquise lors de voyages de jeunesse était de supposer que les informations ne leur seraient probablement pas communiquées à moins qu'elles ne soient directement liées au poste auquel la personne postule. Plusieurs d'entre eux se demandaient comment ils pourraient même savoir si quelqu'un avait une expérience analogue à EIC.
- Les impressions sur la façon dont ce type d'expérience internationale peut affecter la candidature d'une personne ont tendance à être mitigées. Certains en déduisaient qu'ils trouveraient l'expérience particulièrement utile, mais les premières réflexions étaient parfois moins enthousiastes. Si le participant pensait à des travailleurs étrangers ayant acquis une expérience de travail au Canada, les hypothèses étaient

qu'en général l'expérience était utile pour cette personne et souvent bénéfique pour l'employeur. Toutefois, lorsqu'ils ont envisagé les Canadiens qui sont allés à l'étranger, en particulier si l'expérience a eu lieu pendant leur jeunesse, certains estimaient qu'il s'agissait d'un développement de caractère utile, mais d'autres se sont d'abord demandé en quoi l'expérience pouvait être importante pour leur embauche.

- Pour plusieurs, la réponse initiale sur la valeur de l'expérience internationale était qu'elle dépendrait de sa nature : le travail spécifique que la personne a effectué ou le type d'entreprise pour laquelle elle a travaillé; la partie du monde dans laquelle elle a acquis l'expérience; et/ou, s'il s'agissait d'un voyage orienté vers la carrière ou plutôt vers les loisirs. Parmi les avantages spontanés mentionnés, citons l'autonomie, l'indépendance, la capacité à résoudre des problèmes et les compétences non techniques.
- Aucun n'a estimé qu'une expérience analogue à l'EIC impliquait quoi que ce soit de négatif sur la personne, mais certains ont indiqué que le fait de citer une expérience de travail internationale comme preuve de qualification pour certains emplois peut, parfois, être insuffisant ou inapproprié.
- Les employeurs ont eu tendance à dire qu'une expérience analogue à l'EIC n'était pas quelque chose qu'ils recherchaient habituellement et presque tous étaient réticents à dire qu'une expérience analogue à l'EIC entraînerait une rémunération plus élevée dans toute offre initiale, mais plusieurs ont dit que cela aiderait un candidat à se faire remarquer ou à être présélectionné, augmentant ainsi ses chances de se voir offrir un emploi.
- Parmi le petit nombre de participants (peut-être 2 ou 3) qui ont dit qu'ils embauchaient déjà des jeunes venant au Canada dans le cadre de ce genre d'arrangements, l'existence de ce type de programme a été appréciée et la valeur pour leur organisation était assez élevée. En général, il s'agissait d'emplois saisonniers dans le secteur des services d'accueil. Ces employeurs ont indiqué que l'embauche de ces jeunes étrangers présentait certains avantages uniques, notamment leur éthique du travail, leurs compétences en matière de relations avec la clientèle et leur capacité à aider à recruter des employés étrangers plus précieux dans leur situation.
- Lorsqu'on leur a demandé de dresser une liste de neuf traits ou attributs spécifiques, presque tous les participants ont convenu qu'une expérience analogue à l'EIC améliorerait considérablement la conscience culturelle d'une personne et la plupart ont convenu que sa capacité d'adaptation serait également considérablement améliorée. On a souvent supposé qu'une personne qui décide de travailler à l'étranger, même en voyageant, fait preuve d'un certain niveau d'engagement personnel et d'une exigence pour que cette personne produise sa propre réussite.
- En ce qui concerne la connaissance des programmes, la plupart des participants n'en avaient pas connaissance. Certains ont indiqué en avoir une certaine connaissance, mais dans beaucoup de ces cas, un examen plus approfondi a révélé qu'ils ne pensaient pas au bon type de programme. Par exemple, on les confondait souvent aux processus relatifs aux visas de travailleurs étrangers temporaires.
- Après une brève présentation de l'Expérience internationale Canada (EIC), les réactions allaient de légèrement positives à un soutien assez enthousiaste. Il était clair que pour de nombreux employeurs, les avantages présentés par les jeunes ayant acquis une expérience analogue à l'EIC sont précieux, s'ils sont bien placés. Le fait d'accroître la visibilité du programme, d'encourager les anciens participants à ajouter l'expérience à leur CV et d'améliorer la capacité des employeurs à connaître ou à contacter les anciens participants sont autant d'efforts qui pourraient contribuer à ce que l'expérience soit exploitée de manière optimale et dans l'intérêt mutuel des employeurs et des anciens participants.

- De nombreux employeurs ont indiqué que si on leur présentait comme initiative automotivée de formation du caractère, elle constituerait une preuve irréfutable de la promesse à long terme d’une personne qui pourrait certainement améliorer les chances de se voir offrir un emploi, à condition qu’elle réponde de manière adéquate à toutes les autres qualifications.

Entreprise de recherche : Earnscliffe Strategy Group Inc. (Earnscliffe)

Numéro de contrat : B8815-200121/001/CY

Date d’attribution du contrat : 9 janvier 2020

J’atteste par la présente, en tant que représentante de Earnscliffe Strategy Group, que les produits livrables finaux sont entièrement conformes aux exigences de neutralité politique du gouvernement du Canada, telles que décrites dans la Politique sur les communications et les Procédures de planification et d’attribution de marchés de services de recherche sur l’opinion publique du gouvernement du Canada. Plus précisément, les produits livrables ne comprennent pas d’informations sur les intentions de vote, les préférences des partis politiques, les positions de l’électorat ou les évaluations de du rendement d’un parti politique ou de ses dirigeants.

Signé :



Date : 13 mars 2020

Stephanie Constable

Partenaire, Earnscliffe

## Introduction

Earnscliffe Strategy Group (Earnscliffe) est heureux de présenter le présent rapport à Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada résumant les résultats des tests relatifs aux entretiens réalisés pour l'enquête auprès des employeurs d'Expérience internationale Canada.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) souhaite accroître la participation des jeunes Canadiens au programme Expérience internationale Canada (EIC) qui lui a été confié. Ce programme bilatéral donne aux jeunes Canadiens de 18 à 35 ans la possibilité de voyager et de travailler dans l'un de ses pays partenaires. Il permet également aux jeunes étrangers de voyager et de travailler au Canada. Afin d'assurer le succès du programme, EIC a mis en œuvre un plan ciblé d'engagement et de promotion des intervenants visant à faire connaître les possibilités offertes à l'étranger et à accroître la participation des jeunes Canadiens. Les résultats de la recherche serviront à élaborer des politiques et des stratégies ciblées d'engagement et de promotion visant à sensibiliser les jeunes Canadiens au programme EIC et à accroître leur participation à celui-ci.

La recherche visait à évaluer les points de vue des employeurs et des gestionnaires d'embauche sur l'expérience de travail internationale et à rechercher des informations qui aideront EIC dans son engagement et dans sa promotion du programme auprès de ses publics cibles.

Les objectifs spécifiques de la recherche étaient les suivants :

- Comprendre les avantages perçus d'une expérience de travail internationale lors de la prise de décisions d'embauche, en examinant à la fois les Canadiens à leur retour d'une expérience internationale et les étrangers au Canada munis d'un visa EIC;
- Examiner les attitudes envers une série de compétences connexes ou indirectes qui peuvent être acquises par les employés ayant ce type d'expérience internationale;
- Étudier la connaissance des programmes EIC ou de programmes similaires chez les employeurs canadiens.

## Approche en matière de recherche

Pour atteindre ces objectifs, Earnscliffe a mené une série de 60 entretiens téléphoniques approfondis avec des employeurs et des gestionnaires d'embauche partout au Canada. Au total, 10 entretiens ont été menés en français, dont une avec un participant francophone vivant à l'extérieur du Québec. Les entretiens ont été menés entre le 6 février et le 6 mars et ont duré en moyenne 30 minutes. Les participants ont reçu des honoraires de 150 \$ en guise de remerciement pour leur temps.

Les personnes interrogées ont été recrutées par l'intermédiaire de notre sous-traitant, Decision Point, en utilisant leur propre base de données de cadres d'entreprises canadiennes. Cette base de données comprend 5 000 cadres avec un profilage sur une série d'attributs, notamment le secteur d'activité, le nombre d'employés, les revenus annuels, etc. Les entretiens ont été stratifiés par taille d'entreprise et par secteur d'activité afin de garantir que l'échantillon final soit représentatif de la main-d'œuvre canadienne, comme le montrent les tableaux ci-dessous. En outre, une attention particulière a été accordée à la représentation des entreprises dans tout le Canada, et pas seulement dans les grands centres urbains.

Compte tenu du calendrier accéléré, quatre modérateurs ont été utilisés pour mener les entretiens, bien que la majorité des dix-neuf premiers entretiens aient été menés par les responsables de projet. Selon notre expérience,

il est également utile d'utiliser plusieurs modérateurs (dans les limites du raisonnable), car cela permet de s'assurer qu'aucun modérateur ne tire de conclusions hâtives. Chaque modérateur prend des notes et résume ses entretiens et les modérateurs font régulièrement un compte rendu pour discuter de la fonctionnalité du guide d'entretien, de toute question relative au recrutement, à la réactivité et aux principales conclusions, y compris en notant les cas où elles étaient uniques et où elles étaient similaires aux entretiens précédents. Ensemble, ils discutent des résultats de façon continue afin de permettre d'approfondir les domaines où cela s'impose dans les groupes suivants et avant que les résultats finaux ne soient communiqués.

Enfin, étant donné la complexité de cette étude et notre incertitude quant à l'expérience pertinente des personnes interrogées avec des employés ayant une expérience de type EIC, nous avons recommandé que les entretiens soient menés en deux vagues. Le plan était de mener une première série de vingt entretiens, suivie d'une rencontre de récapitulation des résultats pour nous assurer que nous menions les entretiens de la façon la plus bénéfique pour IRCC, en particulier lorsque l'expérience est limitée. Cette mesure s'est avérée très utile et a donné lieu à des modifications qui ont permis de s'assurer que le public cible était clairement compris et défini et que les informations recueillies répondraient aux objectifs de l'étude. Plus précisément, le guide a été modifié pour inclure une définition plus précise de ce qui est qualifié d'expérience de type EIC, ainsi que l'ajout de questions d'approfondissement pour comprendre comment un employeur pourrait valoriser ce type d'expérience.

**Tableau 1 : Stratification des secteurs d'activité (nombre d'entretiens)**

Secteur d'activité	Petites entreprises (de 5 à 99 employés)	Moyennes entreprises (de 100 à 499 employés)	Grandes entreprises (500 employés ou plus)
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	2	-	-
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	-	-	1
Services publics	-	-	1
Construction	3	1	1
Fabrication	1	1	2
Commerce de gros	1	1	1
Commerce de détail	3	1	-
Transport et entreposage	2	1	1
Industrie de l'information et industrie culturelle	1	-	1
Finance et assurances	2	-	1
Services immobiliers et services de location et de location à bail	1	-	1
Services professionnels, scientifiques et techniques	4	1	1
Gestion de sociétés et d'entreprises	-	-	2
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	-	1	1
Services d'enseignement	1	-	2
Soins de santé et assistance sociale	2	1	1
Arts, spectacles et loisirs	1	1	-

Services d'hébergement et de restauration	3	1	1
Autres services	3	-	-
Administrations publiques	-	1	1
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>11</b>	<b>19</b>

**Tableau 2 : Variation de la localisation de l'employeur**

<b>Ville et Province</b>	<b>Nombre d'entretiens</b>
Toronto, ON	12
Ottawa, ON	3
Kitchener, ON	2
Aurora, ON	1
Ancaster, ON	1
Hamilton, ON	1
Simcoe, ON	1
RGT, ON	1
Mississauga, ON	1
Richmond Hill, ON	1
Orangeville, ON	1
Montréal, QC	9
Vancouver, BC	5
Surrey, BC	2
Squamish, BC	1
Richmond, BC	1
Deroche, BC	1
Calgary, AB	8
Lethbridge, AB	1
Edmonton, AB	1
Saskatoon, SK	1
Winnipeg, MB	2
Halifax, NS	1
Goffs, NS	1
Cap-Pelé, NB	1
<b>Total</b>	<b>60</b>

Le questionnaire de présélection et le guide de discussion sont joints au présent rapport.

Il est important de noter que la recherche qualitative est une forme de recherche scientifique, sociale, stratégique et d'opinion publique. La recherche par groupe de discussion n'est pas conçue pour aider un groupe à atteindre un consensus ou à prendre des décisions, mais plutôt pour obtenir toute la gamme des idées, des attitudes, des expériences et des opinions d'un échantillon sélectionné de participants sur un sujet défini. En raison de leur nombre restreint, on ne peut pas s'attendre à ce qu'ils soient parfaitement représentatifs, d'un point de vue statistique, de la population plus large dont ils sont issus, et les résultats ne peuvent pas être généralisés de manière fiable au-delà de leur nombre.

## Constatations détaillées

Ce rapport qualitatif est divisé en trois sections : la première explore les impressions des participants sur les employés ayant une expérience de travail internationale; la deuxième examine la connaissance et la compréhension qu’ont les participants des programmes de travail international; et la troisième évalue les besoins des participants en matière de communication.

Sauf indication contraire, les constatations représentent les résultats combinés, indépendamment de la taille ou du secteur de l’entreprise, et ce, tant pour les participants anglophones que francophones.

De plus, étant donné la complexité de cette étude et notre incertitude quant à l'expérience pertinente des personnes interrogées avec des employés ayant une expérience analogue à l’EIC, nous avons recommandé que les entretiens soient menés en deux vagues. Nous avons mené une première série de dix-neuf entretiens pour nous assurer que nous cherchions les moyens les plus avantageux pour IRCC, en particulier lorsque l'expérience était limitée. Cette mesure s'est avérée très utile et a donné lieu à des modifications qui ont permis de s'assurer que le public cible était clairement compris et défini et que les informations recueillies répondraient aux objectifs de l'étude. Plus précisément, le guide a été modifié pour inclure une définition plus précise de ce qui est qualifié d'expérience analogue à l’EIC, ainsi que l'ajout de questions d'approfondissement pour comprendre comment un employeur pourrait valoriser ce type d'expérience.

### Expérience avec des employés ayant une expérience internationale

Les entretiens ont commencé par une discussion initiale visant à évaluer l’expérience des participants en matière d’embauche d’employés ayant une expérience internationale. Cela a fourni un contexte utile pour comprendre l’expérience des employeurs en matière d’expérience internationale spécifique présentant un intérêt pour cette étude et a également permis de s’assurer que les questions restantes étaient cadrées en conséquence.

Pour évaluer le niveau d’expérience des participants avec les employés ayant une expérience analogue à l’EIC, on a d’abord demandé aux participants s’ils avaient beaucoup, peu ou pas d’expérience dans l’embauche des deux types d’employés suivants :

- Les personnes de l’étranger qui sont venues ici pour travailler temporairement;
- Les Canadiens qui ont travaillé, étudié ou fait du bénévolat à l’étranger, c’est-à-dire qui ont travaillé pendant leur séjour dans un autre pays, peut-être dans le cadre d’un programme tel que les « vacances-travail », un « échange jeunesse ». Le genre de programme qui permet à un jeune d’obtenir un permis de travail spécial qui est dispensé de la procédure habituelle requise pour obtenir un visa afin d’être employé dans un autre pays.

Les 19 premiers entretiens ont permis à un peu moins de la moitié d’entre eux de se décrire comme ayant « beaucoup » d’expérience dans l’embauche d’employés ayant une expérience internationale provenant d’autres pays. Seulement la moitié d’entre eux ont ce niveau d’expérience dans l’embauche de Canadiens ayant acquis une expérience internationale. Toutefois, lorsqu’on les a interrogés, il est apparu clairement que la plupart des expériences n’étaient pas liées aux types de visas présentant un intérêt particulier dans le cadre de cette étude.

Lorsque l’on pense à une « expérience internationale », le défaut pour plusieurs personnes est de penser et de parler des travailleurs internationaux. Les expériences de ce type comprennent les immigrants reçus ou les personnes qui sont devenues des citoyens canadiens et qui ont déjà acquis une expérience dans un autre pays. Il s’agissait en partie d’embaucher des travailleurs dans d’autres pays pour des affectations dans ces pays. Une partie de l’expérience avec les Canadiens était confondue avec l’affectation d’employés canadiens existants ailleurs, par opposition à l’embauche de candidats ayant une expérience internationale.

À l'issue des 60 entretiens, seul un petit nombre de participants ont déclaré avoir embauché des Canadiens ayant une expérience internationale, bien que, après un examen plus approfondi, il soit apparu que seuls cinq ou six d'entre eux avaient probablement le niveau d'expérience spécifique recherché dans cette étude.

Il est toutefois intéressant de noter que la plupart d'entre eux ont expliqué qu'ils n'étaient pas sûrs de la manière dont ils allaient apprendre cela à propos d'un candidat potentiel, arguant qu'une expérience analogue à l'EIC n'est pas très visible dans le curriculum vitae des employés potentiels, en particulier ceux des Canadiens ayant une expérience internationale. Certains se sont également demandé si leur secteur d'activité n'était pas nécessairement attrayant pour les personnes ayant des expériences analogues à l'EIC.

Enfin, comme l'échantillon de cette étude était intentionnellement large pour refléter la répartition naturelle des entreprises par taille et type dans le pays, les besoins des employeurs étaient très variés, ce qui rend plus difficile de tirer des conclusions sur les points communs. Cet exercice a été très utile pour comprendre la diversité des points de vue des employeurs dans l'ensemble, mais n'a produit que des poches de petits nombres de participants qui apprécient ou sont très probablement exposés au type d'expérience internationale qui a été défini de manière étroite comme Expérience internationale Canada (IEC). Par conséquent, une grande partie des résultats se rapportent à des impressions et des attentes plutôt qu'à des expériences réelles directement pertinentes.

## Impressions sur les employés ayant une expérience internationale

Une fois que nous avons établi le niveau d'expérience des participants dans l'embauche d'employés ayant une expérience internationale, nous sommes passés à une discussion générale sur ce que les employeurs recherchent chez leurs employés, comment l'expérience internationale figure dans ces recherches et leurs impressions sur les employés ayant une expérience internationale.

Nos conversations ont commencé par une question générale sur ce que les employeurs recherchent lorsqu'ils embauchent des employés. Dans l'ensemble, la plupart ont indiqué que, pour les postes de longue durée, l'expérience était la priorité absolue. Les autres réponses les plus fréquentes concernaient l'éducation, la langue, la communication, la compréhension et l'attitude. En ce qui concerne les postes de premier échelon, de nombreux employeurs ont cité comme caractéristiques très importantes la flexibilité, l'esprit d'équipe, la capacité et l'envie d'apprendre, une solide éthique du travail et la fiabilité. Il était évident que pour la majorité des responsables du recrutement, l'objectif était de s'assurer qu'un candidat avait de solides antécédents de succès.

**Tableau 3 : Que recherchez-vous chez les employés lorsque vous embauchez?**

Mots mentionnés par la plupart des employeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expérience</li> </ul>
Mots mentionnés par certains employeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Éducation</li> <li>• Langue</li> <li>• Flexible</li> <li>• Attitude</li> <li>• Communication</li> <li>• Certifications</li> <li>• Compréhension</li> <li>• Capacité à apprendre</li> <li>• Ensemble de compétences</li> <li>• Disponibilité</li> <li>• Fiabilité</li> <li>• Compétences autres que techniques</li> <li>• Capacité à croître</li> <li>• Ambition</li> <li>• Indépendant</li> <li>• Organisé</li> <li>• Esprit d'équipe</li> <li>• Éthique du travail</li> </ul>
Mots mentionnés par quelques employeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personnalité</li> <li>• Compétences cognitives</li> <li>• Force</li> <li>• Maturité</li> <li>• Aptitude</li> <li>• Honnêteté</li> <li>• Intégrité</li> <li>• Compétences entrepreneuriales</li> <li>• Potentiel</li> <li>• Pensée critique</li> <li>• Raisonnement</li> <li>• Compétences en matière d'écriture</li> <li>• Perspective</li> <li>• Talentueux</li> <li>• Engagé</li> <li>• Passionné</li> </ul>

Parmi les rares personnes qui avaient l'expérience de l'embauche d'employés ayant une expérience analogue à l'EIC, cette expérience internationale n'était pas toujours au premier plan. Ceux qui ont dit que c'était le cas ont décrit les employés internationaux comme étant plus motivés, plus instruits et plus travailleurs. Ceux qui ont répondu par la négative, lorsqu'on leur a posé la question, ont eu tendance à dire que c'était certainement une caractéristique positive et intrigante, mais pas nécessairement une exigence du poste.

Lorsqu'on leur a demandé comment ce type d'expérience internationale pouvait influencer sur la candidature d'une personne, les opinions initiales ont eu tendance à être mitigées. Si certains en déduisent qu'ils trouvent l'expérience particulièrement précieuse, les premières réflexions ont tendance à être moins enthousiastes.

Lorsqu'on pense aux travailleurs étrangers qui ont acquis une expérience de travail au Canada, on part généralement du principe que cette expérience est précieuse pour cette personne et souvent bénéfique pour l'employeur. Parmi les observations positives que les employeurs ont faites au sujet des candidats ayant une expérience analogue à l'EIC, on peut citer la perspective, le sens du monde, la mobilité, l'esprit d'équipe, le travail acharné, l'ambition, l'éducation et la maturité. Les observations négatives avaient tendance à se rapporter à la nature temporaire d'une expérience analogue à l'EIC et aux barrières linguistiques perçues.

En ce qui concerne les Canadiens qui sont allés à l'étranger, en particulier si l'expérience a eu lieu pendant leur jeunesse, certains ont estimé qu'il s'agissait d'un développement de caractère précieux, mais d'autres se sont d'abord demandé en quoi cette expérience pouvait être importante pour leur embauche. Certains participants ont également estimé que cette expérience internationale pouvait être interprétée comme une sorte de privilège, donc, pas nécessairement une expérience précieuse, bien qu'intéressante.

Et, lorsqu'on leur demande si ceux qui ont l'expérience de l'embauche d'employés ayant une expérience analogue à l'EIC ont remarqué des différences entre les employés qui avaient travaillé par rapport à ceux qui avaient étudié ou fait du bénévolat, la plupart d'entre eux estiment qu'il y a des différences. En tant qu'employeurs, la plupart semblaient valoriser l'expérience de travail pratique, car elle démontrait que la personne en question essayait d'acquérir une expérience qu'elle pouvait apporter à la main-d'œuvre. Par ailleurs, l'expérience de bénévolat semble également être préférée aux études, car elle est assimilée à un travail qui démontre un certain niveau de dévouement, de responsabilité et d'engagement.

Pour plusieurs d'entre eux, la réponse initiale à la question sur la valeur de l'expérience était qu'elle dépendrait de la nature de l'expérience internationale, par exemple le travail spécifique effectué par l'individu, le type d'entreprise pour laquelle il a travaillé, la partie du monde dans laquelle il a acquis l'expérience et/ou s'il s'agissait d'un voyage à but professionnel plutôt que de divertissement.

Lorsqu'on a demandé si ces expériences analogues à l'EIC seraient considérés comme des avantages ou des désavantages, les opinions ont encore une fois varié. Par exemple, certains participants, souvent ceux qui travaillent dans les industries du commerce, estimaient que ce serait un avantage parce qu'ils imaginaient que l'employé apporterait sa connaissance de différents systèmes et processus, tandis que d'autres provenant de ces mêmes industries estimaient que ce serait un désavantage, car cela pourrait être source d'erreurs et de mauvaises interprétations.

« Un de nos employés internationaux nous a montré de nouvelles façons de faire du forage en Afrique parce qu'ils n'ont pas les ressources en eau que nous avons, et cela nous a aidés à nous adapter et à apprendre de nouvelles choses. » – (Petites entreprises, construction)

« J'ai entendu parler de ces ingénieurs qui ont gâché un projet de satellite d'un quart de milliard de dollars parce qu'ils ont négligé de se convertir au système métrique. Pour moi, c'est un désavantage, car ces personnes sont habituées à des normes différentes, ce qui n'est peut-être pas grand-chose, mais avec cette industrie, elles risquent davantage de se tromper. » – (Petites entreprises, services professionnels, scientifiques et techniques)

« Je vois cela comme un avantage et un désavantage. En termes de lois sur la sécurité, c'est un désavantage et cela pourrait jouer contre eux, car ils doivent bien connaître la réglementation canadienne; cependant,

la connaissance du fonctionnement de l'industrie dans d'autres pays est un avantage.» – (Petites entreprises, arts, spectacles et loisirs)

Au fil de la discussion, il est apparu clairement que le consensus était qu'un Canadien qui choisit d'aller à l'étranger et de travailler dans un autre pays passe presque certainement par des expériences de formation du caractère précieuses et se développe de certaines manières hautement souhaitables.

« Je pense que sortir de sa zone de confort, voyager, devoir développer de nouveaux réseaux, etc. exige un certain niveau d'engagement et de ténacité. Il faut faire beaucoup de recherches et se mettre à découvert. Je pense qu'en soi, c'est bénéfique pour les gens, surtout pour les jeunes. » – (Moyennes entreprises, construction)

Avant même d'aborder des caractéristiques spécifiques, les participants ont été invités à proposer des moyens de faire en sorte qu'une personne puisse être positivement influencée par le fait d'avoir vécu une expérience analogue à l'EIC dans sa jeunesse (à condition que le candidat l'ait fait pour acquérir de l'expérience ou des connaissances en travaillant, en étudiant ou en faisant du bénévolat et que l'expérience ne soit pas uniquement liée au plaisir ou au divertissement). Il est intéressant de noter que nombre des caractéristiques qu'ils ont proposées correspondent aux qualités qu'ils disent rechercher chez les employés (au-delà de leurs qualifications spécifiques). Parmi elles, on peut citer :

- L'autosuffisance;
- L'indépendance;
- La résolution de problèmes;
- Les compétences autres que techniques en termes d'entente avec les gens, de diplomatie, de compréhension;
- Une meilleure appréciation des différentes façons de penser et de travailler des gens;
- Une capacité à être flexible et à s'adapter à des circonstances nouvelles, difficiles ou changeantes;
- Une plus grande capacité à travailler dans un environnement de travail diversifié;
- Des compétences de leadership;
- Les compétences linguistiques (en particulier si elles concernent des langues non officielles qui sont pertinentes pour le marché ou les activités de l'entreprise), en fonction de la personne et de la partie du monde dans laquelle elle a travaillé.

Les participants ont été invités à indiquer, à l'aide d'une liste de neuf traits ou attributs spécifiques, dans quelle mesure ils estiment que chacun s'améliore ou se dégrade chez ceux qui ont vécu une expérience analogue à l'EIC.

**Tableau 4 : Pour chacun des traits et chacune des compétences qui suivent et qui peuvent être importants pour un employeur, veuillez me dire si vous pensez que ce type d'expérience internationale est susceptible de les améliorer grandement, de les améliorer quelque peu, de les dégrader quelque peu, de les dégrader grandement ou de n'avoir aucun impact sur leur développement dans ce domaine par rapport aux personnes n'ayant pas ce type d'expérience.**

	Améliore grandement	Améliore quelque peu	Aucun impact	Dégrade quelque peu	Dégrade grandement	NSP/PR
Sensibilité culturelle	39	10	3	3	0	5
Adaptabilité	33	17	5	0	1	4
Compétences linguistiques	18	15	14	5	1	7
Apprentissage/Capacité d'apprendre	17	19	17	2	0	5
Travail d'équipe	14	12	25	1	0	8
Réflexion stratégique	10	18	25	1	0	6
Éthique du travail	9	23	18	1	1	8
Compétences entrepreneuriales	3	22	24	0	0	11
Rendement financier de l'entreprise	0	14	39	1	0	6

Les résultats montrent que, peu importe si un employeur a une quelconque expérience avec des employés ayant une expérience analogue à l'EIC, il y a consensus sur le fait que l'expérience internationale bénéficie probablement aux candidats de quelques manières importantes :

- La majorité des participants étaient d'avis que cette expérience analogue à l'EIC améliorerait la conscience culturelle et l'adaptabilité d'une personne;
- La plupart ont estimé que l'éthique du travail, les compétences linguistiques ou la capacité d'apprentissage en général seraient améliorées, au moins quelque peu;
- Les avis étaient plus partagés quant à savoir si cette expérience améliorerait ou non la capacité d'une personne à travailler en équipe, ses compétences entrepreneuriales ou sa réflexion stratégique;
- La plupart des participants ont convenu que ce type d'expérience analogue à l'EIC n'aurait aucun impact sur les résultats financiers d'une entreprise.

Vous trouverez ci-dessous des résultats plus détaillés relatifs à chaque trait et compétence spécifique, présentés dans l'ordre indiqué ci-dessus.

**Sensibilisation culturelle** : Il n'est peut-être pas surprenant que la plupart des personnes interrogées aient estimé que le calibre d'un employé ayant une expérience analogue à l'EIC améliorerait considérablement sa sensibilité culturelle. Ils ont expliqué qu'ils pensaient qu'en voyageant dans d'autres parties du monde, une personne comprend mieux les différents environnements, les différentes expériences et les différentes personnes. Ils ont estimé qu'une telle expérience analogue à l'EIC augmenterait la conscience et la sensibilité d'une personne envers d'autres cultures, et l'exposerait probablement à une variété de nouvelles choses.

« Le fait d'être entouré d'autres cultures vous aide vraiment à accepter les autres. » – (Moyennes entreprises, services professionnels, scientifiques et techniques)

« Vous êtes exposés à différentes cultures et vous pouvez plus facilement travailler et parler avec des personnes de cultures différentes ici au Canada. » – (Petites entreprises, hôtellerie, hébergement et restauration)

« Immergé dans un lieu différent de votre domicile, vous voyez des gens différents et voyez les choses différemment. Plus il est différent, plus vous le remarquerez et le comprendrez, comme ‘marcher un kilomètre dans les chaussures d’un autre’. » – (Grandes entreprises, soins de santé et assistance sociale)

**Adaptabilité :** Cette exposition à de nouvelles expériences, personnes et cultures mène la plupart des gens à penser que la capacité d’adaptation d’un employé serait également considérablement améliorée par une telle expérience analogue à l’EIC. Les participants ont suggéré que l’expérience internationale nous oblige souvent à nous adapter à une nouvelle culture, à une nouvelle langue et à un nouveau mode de vie.

« Aller dans un autre pays signifie faire les choses différemment. La flexibilité que vous devez avoir est extrêmement importante. » – (Petites entreprises, commerce de gros)

« Ils sont obligés de s’adapter. Ils ne pourraient pas faire du bon travail s’ils ne le faisaient pas. » – (Petites entreprises, autres services)

« Ils sont davantage capables d’interagir avec différents types de personnes, de situations et de faire face aux problèmes qui se présentent. Ils ont déjà dû s’adapter. » – (Petites entreprises, hôtellerie, hébergement et restauration)

**Compétences linguistiques :** Les employeurs estimaient que la maîtrise d’une autre langue augmenterait certainement le calibre de l’employé. Toutefois, il convient de noter que certains employeurs croyaient qu’un candidat devait encore avoir une bonne maîtrise de la langue prédominante, que ce soit l’anglais ou le français dans leur organisation, et ont mentionné qu’ils avaient perçu par le passé certains problèmes de communication concernant la compréhension, l’interprétation et l’exécution.

« C’est un gros avantage. Notre éditeur est en France. Une personne ayant une expérience internationale pourrait être capable de parler une autre langue. » – (Petites entreprises, services professionnels, scientifiques et techniques)

« Il s’agit parfois d’un obstacle si l’anglais est leur deuxième langue, ce ne serait pas négatif, mais cela signifie qu’ils pourraient avoir du mal à comprendre et que la nomenclature peut se perdre. » – (Petites entreprises, soins de santé et assistance sociale)

**Apprentissage/capacité d’apprendre :** Si certains estimaient que la capacité à apprendre peut être liée à la personne, la plupart pensaient que le fait d’avoir la capacité de passer par ce processus et de s’exposer à des défis nouveaux et différents indique que la personne possède peut-être une plus grande capacité à apprendre.

« Le fait de devoir apprendre une nouvelle langue entraîne le cerveau. » – (Grandes entreprises, services immobiliers et services de location et de location à bail)

« Il faut savoir apprendre et être un peu caméléon. » – (Petites entreprises, finance et assurances)

« Vous êtes contraint à fonctionner dans un nouvel environnement et cela vous oblige à apprendre. » – (Grandes entreprises, services publics)

**Travail d’équipe :** Les participants ont exprimé des points de vue variés sur la question de savoir si l’expérience internationale aurait un impact sur le travail d’équipe. Plusieurs estimaient que de telles expériences analogues à l’EIC forceraient les gens à sortir de leur zone de confort et à s’assimiler ou à s’entendre dans différents contextes sociaux (tels que les environnements de travail), d’autant plus qu’ils ne connaissent personne d’autre. D’autres

estimaient que la capacité d'une personne à travailler en équipe reposait uniquement sur sa personnalité et non sur ses expériences.

« Quand quelqu'un a une idée dont vous n'approuvez pas, vous devez la suivre. Si vous avez passé du temps à travailler dans d'autres endroits, vous vous rendez compte que vous devez être celui qui s'intègre et ne pas vous contenter de dire 'ce n'est pas comme ça qu'on fait ici'. » – (Moyennes entreprises, services professionnels, scientifiques et techniques)

« Ce sont des personnes qui sont allées ailleurs, hors de leur zone de confort et qui doivent travailler pour s'intégrer et développer leurs réseaux, etc. Ils doivent nécessairement s'impliquer et travailler avec d'autres. » – (Moyennes entreprises, construction)

« Cela peut s'apprendre. Une personne est censée s'en sortir par elle-même une fois qu'elle fait partie d'une équipe. Je ne pense pas que les employés internationaux arriveraient avec des compétences meilleures ou pires à cet égard. » – (Petites entreprises, construction)

**Réflexion stratégique :** Comme pour certaines autres compétences, la plupart des participants avaient tendance à penser que l'expérience internationale n'avait que peu d'influence sur la capacité d'un candidat à réfléchir de façon stratégique. Cela dit, ceux qui estimaient que cela augmentait le calibre de l'employé soutenaient que le fait de devoir s'adapter et apprendre obligerait quelqu'un à réfléchir stratégiquement.

« Sortir de votre norme vous oblige à penser différemment. » – (Petites entreprises, commerce de gros)

« Je pense que la réflexion stratégique est basée sur la personne, mais la réflexion stratégique est certainement quelque chose que nous voulons voir plus souvent. » – (Petites entreprises, construction)

**Éthique du travail :** Plus de la moitié des participants estimaient que l'éthique du travail était améliorée chez les candidats ayant une expérience internationale. Cela montre également le sentiment des participants quant à la détermination et au travail qu'il faut déployer pour profiter de ce type de possibilité. Les participants estimaient que si une personne peut se rendre à l'étranger temporairement pour travailler (ou faire du bénévolat et étudier), elle doit avoir une certaine éthique du travail.

« Je suppose que si vous allez à l'étranger et travaillez pendant que vous y êtes, vous avez probablement une bonne éthique du travail. Ce n'est pas comme des vacances, vous savez probablement que vous devez travailler. » – (Petites entreprises, hôtellerie, logement et restauration)

« Les personnes venant de l'étranger ont une très bonne éthique du travail, elles travaillent dur et sont dévouées, cela dépend vraiment de la région du monde d'où elles viennent, mais cela leur donne probablement un avantage. » – (Petites entreprises, construction)

**Compétences entrepreneuriales :** Les avis étaient partagés quant à l'impact de l'expérience internationale sur les compétences entrepreneuriales. La moitié des participants estimaient que cet impact serait accru, car les personnes ayant une expérience internationale devraient trouver des idées plus intelligentes, croire en elles et être indépendantes. L'autre moitié estimait qu'il n'y aurait pas d'impact, car les compétences entrepreneuriales sont souvent fonction de la personne plutôt que de son expérience.

« La capacité à trouver des idées plus intelligentes et plus ingénieuses est bien plus élevée chez les personnes qui ont une expérience à l'étranger. Nous y attachons une grande importance. » – (Petites entreprises, autres services)

« S'ils ont pu aller ailleurs et vivre et travailler ailleurs, ils doivent alors se dépenser pour faire avancer les choses, créer du travail et créer leur propre mode de vie. » – (Petites entreprises, commerce de détail)

**Rendement financier de l'entreprise :** L'opinion prévalente semblait être que l'expérience internationale d'un employé n'améliorait pas cette compétence.

« Cela se résume à leur expérience. Si leur expérience dans un autre pays concerne la finance, c'est sûr, mais sinon, il n'y a pas de différence. » – (Moyennes entreprises, arts, spectacles et loisirs)

Lorsqu'on leur a demandé s'il y avait d'autres traits/compétences qui, selon eux, n'avaient pas été mentionnés, mais seraient affectés par leur expérience internationale, les participants ont mentionné la compréhension, les compétences de communication, la créativité, l'humilité, l'humour, le professionnalisme, l'inclusion, l'indépendance, la confiance, les compétences de leadership, la responsabilité sociale et l'attention.

Enfin, il convient de noter que, parmi les quelques participants qui avaient une expérience de l'embauche d'employés ayant une expérience analogue à l'EIC, la plupart ont eu du mal à relever de véritables défis. La seule préoccupation soulevée par un participant, et c'est plus au passage, est le caractère temporaire de ce type d'expérience analogue à l'EIC.

Dans l'ensemble, quelle que soit leur expérience, les employeurs et les responsables du recrutement ont trouvé ces types d'expérience analogue à l'EIC utiles. Ceux qui ont l'expérience de l'embauche d'employés ayant une expérience analogue à l'EIC ont déclaré que l'expérience donne aux employés de nouvelles expériences, les fait sortir de leur zone de confort, leur donne un sentiment de camaraderie et de compagnie et les expose à de nouvelles cultures. Ceux qui n'ont pas d'expérience dans l'embauche d'employés ayant une expérience analogue à l'EIC ont supposé que l'expérience donnerait aux employés une appréciation et une compréhension plus profondes des nouvelles cultures, une exposition à de nouvelles industries, la possibilité d'essayer différents rôles et d'acquérir de nouvelles compétences, une sensibilisation culturelle, un renforcement de la confiance et une expérience pratique.

## Reconnaissance de l'expérience internationale et de sa valeur

Les employeurs se sont ensuite vu poser une série de questions pour comprendre dans quelle mesure une telle expérience analogue à l'EIC est reconnue au sein de leur organisation et la valeur qu'elle y attribue.

Les employeurs, quelle que soit leur expérience internationale, avaient tendance à dire que ces expériences analogues à l'EIC ne sont pas quelque chose qu'ils recherchent habituellement et presque tous sont réticents à dire qu'une expérience analogue à l'EIC entraînerait une rémunération plus élevée dans toute offre initiale, mais beaucoup disent que cela aiderait un candidat à se faire remarquer ou à être présélectionné, augmentant ainsi ses chances de se voir offrir un emploi. Quelques-uns sont allés jusqu'à dire que les personnes ayant une expérience analogue à l'EIC ne sont peut-être pas mieux rémunérées au départ, mais qu'avec les compétences qu'elles ont acquises, elles peuvent progresser plus rapidement dans l'organisation et être finalement mieux équipées pour des rôles de direction. La plupart ont déclaré que les candidats se distingueraient des autres si tous les autres aspects étaient identiques. Certains ont mentionné une exception à la rémunération plus élevée s'il y avait une exigence spécifique, ou si cette expérience analogue à l'EIC leur donnait plus d'expérience dans le domaine dans lequel ils posent leur candidature.

« Il est certain que ce genre d'expérience apporte une valeur ajoutée, mais nous n'en faisons probablement pas un facteur qui influence l'embauche ou la rémunération. » – (Grandes entreprises, industries de l'information et de la culture)

« Certainement pas plus payé, mais cela rend la personne plus expérimentée ou l’amène plus loin dans une entrevue. » – (Moyennes entreprises, services professionnels, scientifiques et techniques)

« Pas un salaire plus élevé, à moins qu’ils n’aient vraiment un avantage d’expérience. » – (Petites entreprises, commerce de détail)

« Cela a certainement un impact sur ma décision d’embaucher quelqu’un. Cependant, tout le monde commence avec le même salaire. Je dirais que je les rémunère sur la base de leurs capacités uniques, mais cette expérience s’est traduite par une progression et des augmentations de salaire plus rapides. » – (Petites entreprises, hôtellerie, hébergement et restauration)

Toutefois, un très petit nombre de participants (peut-être deux ou trois) ont indiqué qu’ils aimeraient que les jeunes viennent au Canada dans le cadre de ce genre de programme. En général, il s’agissait d’emplois saisonniers dans le secteur des services d’accueil. En plus de répondre à un besoin, ces employeurs ont indiqué que l’embauche de ces jeunes étrangers présentait certains avantages uniques, notamment leur éthique du travail, leurs compétences en matière de relations avec la clientèle et leur capacité à aider à recruter davantage d’employés étrangers comme eux. L’un d’entre eux a souligné que si un Canadien était parti à l’étranger pour acquérir ce type d’expérience analogue à l’EIC (dans l’industrie hôtelière d’un autre pays), il souhaiterait particulièrement l’employer et à lui faire savoir qu’il pourrait y avoir un poste plus orienté vers la carrière - plutôt que saisonnier - pour lui s’il était prêt à envisager ce domaine.

L’autre valeur que les employeurs estimaient que l’expérience internationale apporte ou pourrait apporter est l’expansion du réseau d’une entreprise, en particulier en ce qui concerne la langue et la capacité à établir des liens avec différentes communautés. Certains sont même allés jusqu’à dire que cela avait aidé leur entreprise.

« Elle nous a apporté l’expérience de différentes parties du monde. J’ai remarqué que c’est une expérience particulièrement bonne pour la constitution d’une équipe. » – (Petites entreprises, autres services)

« Un avantage - pour la langue, nous traitons avec tant de types de personnes différentes. Toute personne capable de parler une langue étrangère est un avantage. » – (Moyennes entreprises, soutien administratif, services de gestion des déchets et d’assainissement)

« Un avantage important, parce que notre clientèle change en raison de l’immigration, nous devons refléter la clientèle que nous avons. Cela nous donne un avantage concurrentiel, nous ne pouvons pas avoir d’employés qui ont toujours vécu dans un seul endroit, nous avons besoin de personnes qui peuvent parler différentes langues, etc. » – (Grandes entreprises, soutien administratif, services de gestion des déchets et d’assainissement)

## Connaissance et compréhension des programmes de travail internationaux

On a ensuite posé aux participants une série de questions sur leur connaissance et leurs impressions des programmes de travail internationaux.

En termes de connaissance et de compréhension des programmes de travail internationaux, la majorité des participants n’avaient jamais entendu parler d’un de ces programmes auparavant. Parmi les quelques participants qui ont dit en connaître au moins un, ceux qu’ils ont cités ont montré qu’ils ne pensaient pas toujours nécessairement à des programmes pertinents. Les réponses comprenaient ceux qui cherchent à embaucher des professeurs d’anglais en Chine; le programme des travailleurs étrangers temporaires; les programmes pour étudiants, l’étude d’impact sur le marché du travail (EIMT), le Programme de candidats de la province de Colombie-

Britannique (PCPCB), COSTI, le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme des travailleurs de métiers spécialisés (fédéral) (PTMS), le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique (PPICA), un programme de liaison jamaïcain et un programme d'échange germano-canadien.

Les avis sur les programmes mentionnés étaient généralement positifs, même si peu de participants en avaient une expérience mesurable ou pratique, ils en avaient plutôt entendu parler par le bouche-à-oreille.

Qu'ils aient ou non entendu parler des programmes de travail internationaux, la plupart des participants souhaitaient généralement en savoir plus. Lorsqu'on leur a demandé pourquoi ils n'avaient pas envisagé de tels programmes, les obstacles identifiés étaient principalement le fait qu'ils disposaient déjà d'un bon réservoir de candidats lorsqu'ils affichaient un poste, ou que les informations sur les programmes n'étaient pas facilement accessibles ou diffusées à grande échelle.

« Absolument, j'aimerais en savoir plus. Je pense que l'obstacle est que notre plateforme est toujours en feu. Nous n'en avons pas fait une priorité parce que nous avons un flux raisonnable d'employés. » – (Grandes entreprises, soutien administratif, services de gestion des déchets et d'assainissement)

« Je suis absolument intéressé. J'ai cherché et cherché, mais je n'ai rien trouvé. Je me suis heurté à un mur de briques, alors j'ai créé notre propre chemin en utilisant des sites d'emploi. » – (Petites entreprises, construction)

« Je serais intéressé. Cela permettrait d'élargir notre bassin de recrutement, ce qui est particulièrement nécessaire à [VILLE]. Un obstacle serait le temps pour moi. Je ne suis qu'une personne, malheureusement. » – (Petites entreprises, soins de santé et assistance sociale)

« Oui, pouvoir disposer de plus d'informations et mieux les comprendre, ce serait formidable. Nous avons un site Web complet et nous utiliserons des sites d'emploi, donc un obstacle serait de savoir comment faire connaître notre marque à ces personnes. » – (Grandes entreprises, construction)

Quant à savoir où les participants iraient probablement chercher ces informations, plusieurs participants ont indiqué qu'ils aimeraient faire une recherche sur Google ou consulter un site Web gouvernemental.

En ce qui concerne Expérience internationale Canada (EIC), pas un seul participant n'avait une compréhension ou une idée précise du programme, malgré qu'on leur ait fourni une brève description. Qui plus est, une petite poignée de personnes ont dit que cela leur rappelait quelque chose ou qu'ils en avaient déjà entendu parler.

Les réactions générales des participants à EIC allaient d'un soutien légèrement positif à un soutien assez enthousiaste, bien que ce ne soit souvent pas dans le contexte de leurs décisions d'emploi. Ils estimaient plutôt que cela profiterait grandement aux jeunes Canadiens, certains notant le nom du programme, souvent pour dire aux jeunes qu'ils connaissent (y compris leurs propres enfants) de s'y intéresser. Plusieurs insistaient sur l'importance des voyages et sur les avantages qu'ils peuvent apporter en termes de développement de compétences non techniques, d'indépendance et de perspective sur le monde.

« Je suis un grand défenseur du voyage. Il vous ouvre sur le monde. Quel que soit le domaine dans lequel vous travaillez, il y a toujours une certaine corrélation. Il met votre vie en perspective, vous donne des connaissances, de l'appréciation et de l'expérience. » – (Petites entreprises, construction)

« Si je vois le curriculum vitae d'une personne qui a travaillé dans plusieurs endroits, je sais qu'elle peut faire face aux nombreux défis différents qui se présentent à elle. » – (Petites entreprises, construction)

« Développer de nouvelles compétences qu'ils pourront utiliser plus tard dans la vie et des apprentissages culturels, que l'on ne peut pas apprendre dans un manuel scolaire. » – (Petites entreprises, finance et assurances)

« Je trouve que cela fait très bien sur un curriculum vitæ, et c'est très utile. C'est sûr qu'il se démarque davantage pour moi. » – (Grandes entreprises, construction)

Lorsqu'on leur a demandé si la connaissance de ce programme rendrait les employeurs et les responsables de l'embauche plus, moins ou pas du tout susceptibles d'embaucher des employés ayant ce type d'expérience analogue à l'EIC, la plupart ont indiqué que cela les rendrait plus susceptibles. Si un certain nombre d'entre eux ont également indiqué que cela les rendrait ni plus ni moins susceptibles d'embaucher des employés ayant une expérience internationale, personne n'a indiqué que cela les rendrait moins susceptibles.

**Tableau 5 : Le fait de savoir que ce programme, et d'autres programmes similaires existent, vous rend-il plus susceptible, moins susceptible ou pas plus ou moins susceptible d'envisager d'engager des employés ayant une expérience internationale?**

	Participants
Beaucoup plus susceptible	35
Ni plus ni moins susceptible	23
Moins susceptible	0
Ne sait pas/pas de réponse	2

Pour ceux qui ont indiqué que la connaissance de ce programme les rendrait plus susceptibles d'embaucher des employés ayant une expérience internationale, ils ont précisé que cette susceptibilité dépendrait d'un certain nombre de facteurs, notamment la logistique, les coûts et les exigences/processus du programme. Ceux qui ont indiqué que ce programme ne les rendrait ni plus ni moins susceptibles d'embaucher des employés internationaux ont expliqué que cela était dû au fait qu'ils avaient le sentiment soit qu'ils avaient déjà un grand nombre de candidats parmi lesquels choisir, soit que l'expérience internationale n'était pas un facteur de différenciation important dans leur domaine.

## Besoins en matière de communication

Les conversations se sont terminées par des questions sur leurs besoins de communication et leurs canaux de communication préférés.

Les participants ont manifesté un grand intérêt pour en savoir plus sur le programme EIC et d'autres programmes similaires, non seulement pour leur entreprise, mais aussi par intérêt personnel. Parmi les principaux domaines d'information qui ont été identifiés, on peut citer :

- Où trouver des informations sur le programme;
- Le processus global;
- Les coûts ou subventions connexes;
- Les délais;
- Les avantages et risques du programme;
- Les qualifications, l'éducation et l'expérience des candidats;
- Les vérifications d'antécédents et de sécurité requises;
- Des études de cas ou des témoignages d'anciens participants et d'employeurs ayant utilisé le programme.

« J’aimerais connaître les détails du programme, le processus sélection, la façon dont ils décident qui doit faire le processus, les témoignages et les études de cas de personnes qui ont participé au programme. J’essaierais de voir si je peux mettre la main sur une personne qui a participé au programme et de lui parler franchement. J’aimerais également savoir si mon entreprise bénéficierait d’avantages si j’embauche l’une de ces personnes (p. ex., y a-t-il des avantages fiscaux, etc.). » – (Moyennes entreprises, soins de santé et assistance sociale)

« J’aimerais en savoir plus sur les domaines dans lesquels ils s’engagent et sur ce qu’ils étudient exactement [À PROPOS DE L’EMBAUCHE DE CANADIENS QUI SONT ALLÉS À L’ÉTRANGER] et comment cela s’applique ici. Une expérience européenne serait formidable, mais cela dépend de l’endroit où l’on se trouve en Europe. » – (Petites entreprises, services professionnels, scientifiques et techniques)

« Plus de sensibilisation et d’information - sensibilisation de la part d’organismes gouvernementaux. Ce que les candidats apportent à la table, quels sont les avantages lorsque les gens partent à l’étranger, quelle valeur ils ramènent. » – (Moyennes entreprises, hôtellerie, hébergement et restauration)

« C’est bien de se faire dresser un tableau des types de candidats, de ce à quoi ressemblent ces programmes dans la pratique. Les bases du fonctionnement et un vrai récit. Un bulletin d’information serait bien ou même un courriel. » – (Petites entreprises, industries de l’information et de la culture)

« Oui, certainement, je voudrais connaître les coûts, dois-je fournir un logement, y a-t-il un salaire minimum, des délais de séjour, etc. » » – (Petites entreprises, commerce de détail)

« Quels pays, combien de temps durerait le processus, quels contrôles d’antécédents seraient effectués, informations sur les formalités administratives. » – (Petites entreprises, construction)

Lorsqu’on leur a demandé comment ils préféreraient recevoir des informations sur le programme, les réponses ont suggéré qu’une action de sensibilisation sur plusieurs fronts serait la plus efficace. Certains ont indiqué qu’ils préféreraient recevoir des communications par courriel, bien qu’un nombre surprenant de personnes souhaitent toujours recevoir ce type d’informations sur papier par la poste. Certains ont également demandé s’il existait un site Web spécifique auquel ils pourraient se référer au lieu d’être contactés directement, du moins au début.

## Conclusions

En résumé, de nombreux employeurs ont indiqué qu'ils supposaient que les jeunes qui acquièrent une expérience de travail à l'étranger lors de leurs voyages profitent de cette expérience de plusieurs façons qu'ils (les employeurs) apprécient. En effet, on s'attendait souvent à ce que les avantages soient directement liés à de nombreux critères d'embauche que les employeurs utilisent pour choisir parmi des candidats tout aussi qualifiés. Ces critères sont des caractéristiques telles que l'adaptabilité, la capacité à résoudre des problèmes et les compétences non techniques liées au travail avec d'autres personnes et à la gestion de personnalités, de cultures, de façons de faire ou de points de vue différents.

Cependant, presque tous les employeurs ont indiqué n'avoir aucune expérience dans l'embauche de personnes ayant travaillé pendant leur jeunesse. Plusieurs ont eu l'expérience de l'embauche de personnes ayant une expérience de travail internationale, mais dans presque tous les cas, ce n'était pas le type d'expérience qui se rapportait à l'expérience acquise en participant à EIC. Sans qu'il y ait eu de clarification lors des séances de questions, on a beaucoup supposé que l'expérience en question ressemblait davantage à celle d'un travailleur étranger temporaire (TET) ou à quelque chose de semblable.

En clarifiant le type spécifique d'expérience en question, l'attente que l'expérience ne soit même pas portée à l'attention d'un employeur potentiel a démontré qu'il y avait quelque chose de valeur que les candidats pouvaient laisser de côté par inadvertance dans leur curriculum vitae, peut-être en partant du principe que puisque l'expérience n'était pas liée à l'emploi spécifique recherché, elle ne devait pas être mise en évidence.

Par conséquent, il semble y avoir deux initiatives de communication qui pourraient aider les employeurs et les anciens participants à EIC à tirer pleinement parti d'une expérience précieuse. Pour les anciens participants, les employeurs ont clairement indiqué que même si le travail n'était pas directement lié au poste qu'ils recherchent activement, les candidats qui ont acquis une telle expérience analogue à l'EIC pourraient avoir certains avantages sur les autres candidats, s'ils sont bien placés. Pour les employeurs, le programme était largement méconnu et s'il était peu réaliste pour la plupart d'entre eux d'engager un jeune qui voyageait, il était souvent intéressant de savoir comment trouver des personnes qui avaient participé au programme ou acquis une telle expérience analogue à l'EIC. Certains employeurs pensent certainement être en mesure d'offrir des postes à des personnes qui voyagent et travaillent au Canada, mais à l'exception des quelques employeurs qui le font déjà, ils ont indiqué n'avoir aucune idée de la manière de faire connaître leur entreprise à des recrues potentielles ou de la manière d'entrer en contact avec les candidats eux-mêmes. Présenter le programme aux employeurs ne peut qu'améliorer la possibilité que l'expérience pèse en fin de compte dans les décisions d'embauche, qu'il s'agisse d'embaucher des jeunes qui voyagent au Canada ou d'embaucher d'anciens participants canadiens de l'EIC.

Fondamentalement, le fait d'améliorer la visibilité du programme, d'encourager les anciens participants à faire en sorte que l'expérience figure sur leur curriculum vitae et d'améliorer la capacité des employeurs à connaître et à communiquer avec les anciens participants, tels sont les types d'efforts qui pourraient contribuer à garantir que l'expérience soit exploitée de manière optimale et dans l'intérêt mutuel des employeurs et des anciens participants. De nombreux employeurs ont indiqué que si on leur présentait comme initiative automotivée de formation du caractère, elle constituerait une preuve irréfutable de la promesse à long terme d'une personne qui pourrait certainement améliorer les chances de se voir offrir un emploi, à condition qu'elle réponde de manière adéquate à toutes les autres qualifications.

## Recommandations en matière de recherches ultérieures

Au terme de cet exercice qualitatif, il existe un certain nombre de lacunes en matière d'information qu'IRCC pourrait souhaiter combler par une recherche quantitative ultérieure. Toutefois, la recommandation sur les lacunes ou les objectifs d'information à prioriser dépendra des objectifs stratégiques d'IRCC.

Après avoir parlé avec 60 employeurs sur ce sujet, il est clair que toute entreprise quantitative devrait être très prudente dans la description du type d'expérience qui est pertinent pour l'étude.

Une étude quantitative auprès des employeurs canadiens pourrait également recenser plus précisément les secteurs, les types d'opérations ou la taille des entreprises qui sont les plus susceptibles de trouver ce type d'expérience internationale utile dans le choix d'un candidat plutôt qu'un autre. Ce type de profilage peut aider IRCC à cibler plus efficacement les communications sur le programme et l'intérêt de le voir mentionné sur le curriculum vitae d'un candidat.

Si IRCC souhaite savoir comment les employeurs canadiens ont bénéficié de l'embauche de jeunes étrangers travaillant au Canada dans le cadre de ce programme d'échange bilatéral, les données limitées que cette étude qualitative fournit suggèrent que le ciblage d'un échantillon du secteur du tourisme et de l'hôtellerie et peut-être de certains secteurs qui font plus d'embauches saisonnières semble plus susceptible de produire un échantillon permettant une analyse suffisante de ce segment apparemment restreint des employeurs canadiens.

Si IRCC souhaite connaître le niveau de sensibilisation et les perceptions du programme parmi les Canadiens, un sondage axé sur les jeunes et les personnes qui influencent les jeunes (c.-à-d. les parents, les conseillers d'orientation, les conseillers d'orientation professionnelle, etc.) pourrait permettre de déterminer le niveau de base de la connaissance et des perceptions, ainsi que les comportements et les comportements attendus à long terme en termes de promotion de l'expérience internationale de la jeunesse d'une personne lorsqu'elle est en compétition pour des postes disponibles auprès d'employeurs potentiels. Tout en recueillant les paramètres de base sur la connaissance et les perceptions, IRCC pourrait utiliser un tel sondage pour mesurer le niveau d'intérêt à participer ou à recommander et examiner le type de message susceptible de contribuer à accroître l'intérêt, en testant éventuellement les messages relatifs aux impressions des employeurs identifiés dans cette étude.

Dans l'idéal, un échantillon d'anciens participants fournirait un aperçu exceptionnel sur ces points, mais d'après ce que nous comprenons, un tel échantillon pourrait ne pas être réalisable. Cependant, si l'on pouvait recueillir des données à partir d'un tel échantillon, savoir ce que les anciens participants ressentent à propos de leur expérience, comment ils l'apprécient, s'ils la recommanderaient à d'autres, s'ils l'ont exploitée avec succès ou comment ils l'ont utilisée, et comment ils ont positionné l'expérience dans la compétition pour les possibilités d'emploi au fil des ans, puisque leur expérience pourrait fournir à IRCC des informations précieuses à la fois sur le programme lui-même et pour développer des communications destinées à le promouvoir. Étant donné la difficulté de trouver d'anciens participants, il est peut-être plus facile de recueillir leurs opinions dans le cadre d'un exercice qualitatif.

Chacune de ces approches serait utile pour élaborer des stratégies de marketing et de communication relatives à l'EIC. Si IRCC estime qu'il existe des objectifs d'information plus valables, il existe peut-être d'autres approches de recherche qui seraient plus utiles et plus recommandables.

## Annexe 1 – Instruments qualitatifs

Les instruments qualitatifs en français et en anglais se trouvent dans un document distinct.