



Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Enquête de 2019-2020 auprès des employeurs du programme Expérience internationale Canada Sommaire

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@ic.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 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

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