



*Élaboration de renseignements sur les carrières
de rechange visant les candidats TLM de la
SCSLM formés à l'étranger : Quand la carrière
choisie ne vous convient pas*

SEPTEMBRE 2014

KEITH JOHNSON, MBA, BA

CSMLS  SCSLM

Canadian Society for Medical Laboratory Science
Société canadienne de science de laboratoire médical

Table des matières

Aperçu : Pourquoi les « carrières de rechange »	2
Objectifs du projet	5
Méthodologie.....	6
Membres du comité consultatif.....	7
Recherches préliminaires.....	7
Identification des carrières de rechange	9
Raffinement et validation	10
Communication des renseignements sur les carrières de rechange aux TLMFE.....	13
Sondage de départ.....	15
Conclusion.....	16
Annexe A : Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger	17
Annexe B : Durée du processus d'ECA (ensemble de candidats en 2007)	18
Annexe C : Processus pour déterminer les carrières de rechange convenables aux TLMFE.....	19
Annexe D : Modèle des fiches d'information	21



Aperçu : Pourquoi les « carrières de rechange »

L'importance de l'immigration dans la croissance du marché du travail canadien est bien documentée^{1,2,3}. Une approche souple et accommodante envers la reconnaissance des titres de compétences étrangers est favorable tant pour les immigrants que pour l'économie,^{4,5} mais moins de la moitié des nouveaux professionnels Canadiens étant arrivés en 2002 pouvaient travailler dans leur domaine d'expertise au Canada.⁶

Pour aborder cette question, les gouvernements fédéral et provinciaux ont commandité plusieurs projets visant l'intégration accélérée des immigrants dans des secteurs principaux de l'économie – dont un grand nombre étaient soumis à la réglementation professionnelle. Cependant, des indications de sous-emploi des immigrants sont de plus en plus fréquentes et urgentes⁷. Le sous-emploi constitue un fardeau considérable. La sous-utilisation des compétences des immigrants coûte à l'économie canadienne entre 2,4 et 5,9 milliards de dollars annuellement.^{8,9} Le problème du sous-emploi est surtout évident chez les technologistes de laboratoire médical formés à l'étranger (TLMFE) et sert d'incitation du travail décrit aux présentes.

Un élément également important de ce projet est la mise en œuvre du « Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger ». Lancé en 2009 et rédigé par le Forum des ministres du marché du travail (FMMT), cette publication décrit les « étapes et processus idéaux auxquels aspirent les gouvernements pour combler les lacunes qui empêchent actuellement de nombreux immigrants d'intégrer avec succès le marché du travail »¹⁰. Ce document met l'accent sur le « Cheminement vers la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger » dans le cadre de cette initiative (consultez l'Annexe A). En ce qui concerne les professions réglementées, il est utile de fournir un « cheminement vers des professions connexes » dans le cas où le « permis d'exercer dans la profession de son choix n'est pas nécessairement une option viable pour un candidat dont les qualifications présentent des lacunes importantes ».¹¹

La Société canadienne de science de laboratoire médical (SCSLM) offre un point unique d'accès à l'évaluation des connaissances acquises (ECA) pour les TLMFE qui cherchent à obtenir leur certification au Canada. La SCSLM permet la certification et gère l'examen de certification nationale dans toutes les provinces réglementées sauf le Québec.

Au cours de la dernière décennie, la SCSLM a évalué environ 200 TLMFE annuellement pour déterminer la comparabilité de leurs compétences, leurs capacités et leur formation par rapport au profil national de compétence¹². Cette norme représente les compétences dont doit faire preuve un technologiste de

¹ Citoyenneté et Immigration Canada. (2003). *Immigrant Occupations: Recent Trends and Issues*. Ottawa : CIC.

² Ruddick, E. (2000). *Trends in international labour flows to Canada*. Ottawa : Citoyenneté et Immigration Canada.

³ Denton, F. T., & Spencer, B. G. (2003). *Population change and economic growth: The long-term outlook. QSEP Research Report 383*. Hamilton (Ontario) : McMaster University Research Institute for Quantitative Studies in Economics and Population.

⁴ Alboim, N. (2002). *Fulfilling the promise: Integrating immigrant skills into the Canadian economy*. Ottawa : Caledon Institute of Social Policy.

⁵ Bloom, M., & Grant, M. (2001). *Brain gain: The economic benefits of recognizing learning and learning credentials in Canada*. Ottawa : Conference Board of Canada.

⁶ Delaney, J. (2005). *Doors opened for Canadians with foreign credentials*, The Epoch USA Inc., New York. Disponible en anglais : <http://english.epochtimes.com/news/5-5-1/28344.html> [17 mars 2009].

⁷ T. Slack & L. Jensen (2007), *Underemployment across immigrant generations*, *Social Science Research* 36(4), 1415-1430.

⁸ Reitz, J. (2001). Immigrant skill utilization in the Canadian labour market: Implications of human capital research. *Journal of International Migration and Integration*, 2(3), 347-348.

⁹ Bloom & Grant (2001), *Ibid.*

¹⁰ Forum des ministres du marché du travail (2009), « Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger ».

¹¹ FMMT, *Ibid.* p. 16.

¹² Consultez le site Web de la SCSLM : <http://www.csmls.org/Certification/Competency-Profiles.aspx?lang=fr-CA>

laboratoire médical (TLM) au niveau d'entrée en pratique, et sert de plan détaillé pour l'examen de certification nationale¹³.

Dans la majorité des cas (90 % de toutes les évaluations), les praticiens formés à l'étranger ne répondent pas immédiatement aux normes canadiennes; cela veut dire que les « évaluateurs des connaissances acquises » identifient normalement des lacunes en matière de formation ou d'expérience qu'ils doivent combler avant de devenir admissibles à passer l'examen de certification. À cette fin, chacun de ces candidats reçoit un « plan d'apprentissage » sur mesure détaillant les lacunes au chapitre d'un sujet et des mesures correctives potentielles. On donne à ces individus une certaine période pour remédier à ces lacunes pour pouvoir passer l'examen de certification de la SCSLM.

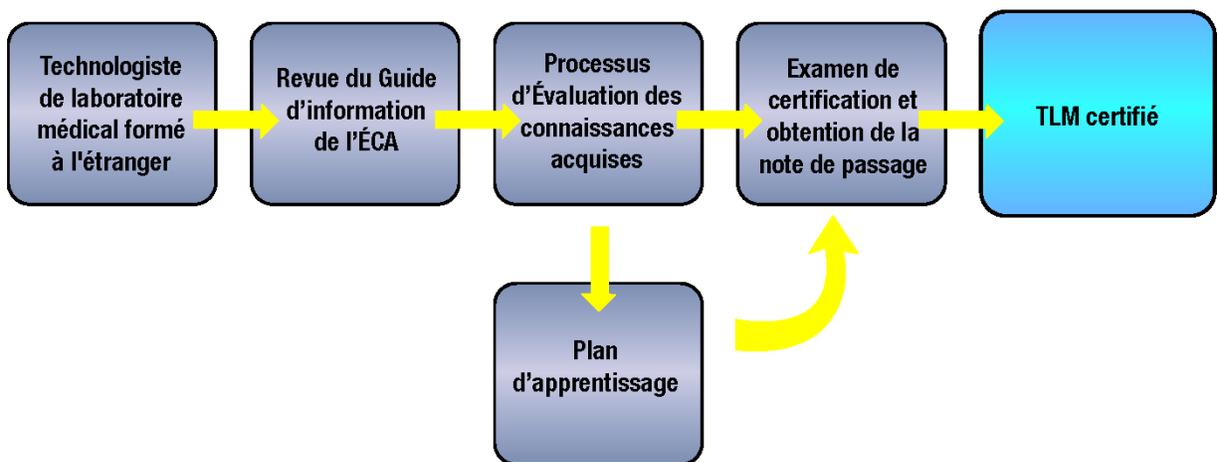


Figure 1 – Processus d'ÉCA de la SCSLM

Cela dit, plusieurs personnes qui présentent une demande auprès de la SCSLM possèdent des compétences et un niveau de scolarité considérablement différents de ceux d'un diplômé canadien. Dans certains cas, un degré significatif (c.-à-d. de nombreuses années)¹⁴ de mesures correctives sont nécessaires avant que les candidats soient admissibles à passer l'examen de certification. Pendant cette période, les candidats sont souvent sans emploi ou occupent des postes de subsistance jusqu'à ce qu'ils deviennent certifiés. Bon nombre abandonnent complètement le processus d'évaluation. Alors que plusieurs raisons peuvent expliquer cette situation, il se peut qu'une grande partie des candidats se rende compte que l'exercice de la science de laboratoire au Canada est très différent de ce qu'ils ont rencontré dans leur pays d'origine. Par conséquent, les responsabilités d'un TLM autorisé peuvent s'avérer le choix le moins pratique et satisfaisant pour ces personnes.

Une analyse quantitative récente de l'ÉCA illustre ce point. En 2007, la SCSLM a reçu un total de 187 demandes des TLMFE, dont 158 ont fait l'objet d'une évaluation. Certains candidats se sont retirés du processus dès le début ou n'ont pas pu fournir les documents justificatifs nécessaires (diplômes, relevés de notes, etc.) afin de procéder. La majorité qui ont satisfait aux exigences relatives à la demande (87 %)

¹³ Consultez le site Web de la SCSLM : <http://www.csmls.org/Certification/Exam-Information-and-Resources.aspx?lang=fr-CA>

¹⁴ Consultez l'Annexe B – Durée du processus d'ÉCA

ont reçu un plan d'apprentissage pour combler les lacunes par rapport aux normes d'entrée en pratique. Parmi ce groupe, seulement 103 personnes ont complété leur plan d'apprentissage et ont passé l'examen de certification. On peut raisonnablement supposer que l'attrition importante de l'ECA éprouvée à cette étape peut être attribuée à de nombreux facteurs, y compris le manque de succès en réalisant les objectifs du plan d'apprentissage, la frustration quant au temps supplémentaire et au volume de travail impliqués pour satisfaire aux exigences ainsi que l'atrophie de compétences professionnelles et d'intérêt envers la profession.

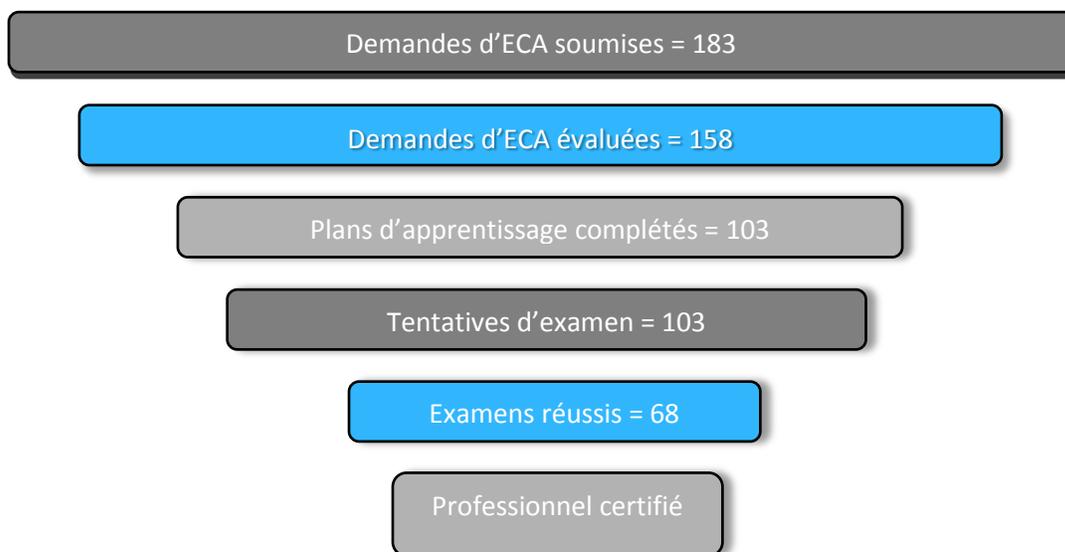


Figure 2 – Candidats à l'ECA en 2007 : Résultats

En fin de compte, parmi les 187 TLMFE qui ont présenté une demande à la SCSLM en 2007, 68 (environ un tiers) ont passé l'examen de certification et obtenu l'autorisation d'exercer. Des recherches antérieures en collaboration avec d'autres professions de la santé (y compris la science de laboratoire médical) ont indiqué qu'une fois autorisées, ces personnes se développent bien dans la population active. Un sondage entrepris en 2011 auprès des professionnels de la santé formés au Canada (PSFC) et à l'étranger a mesuré le degré d'intégration des nouveaux venus dans le milieu de travail. Le tableau qui suit illustre que les professionnels de la santé formés à l'étranger (PSFE) démontrent des niveaux élevés de satisfaction relativement à leur emploi. Après avoir obtenu l'autorisation d'exercer et participé à la main-d'œuvre, la même proportion des deux groupes ont exprimé leur « satisfaction » globale relative à leur emploi actuel (87 %); quant à leur profession dans l'ensemble, un nombre de PSFE légèrement inférieur ont déclaré leur satisfaction globale (85 % relativement à 90 % des PSFC). De plus, environ quatre sur dix (39 %) des PSFE employés dans leur pays d'origine étaient d'avis que leurs employeurs canadiens atteignent l'« excellence » en intégrant leurs compétences internationales dans l'environnement canadien; 30 % estiment que leur employeur fait un effort « adéquat » à cet égard.¹⁵

¹⁵ Johnson K., Baupal B (2011), Évaluation de l'intégration dans le milieu du travail des professionnels de la santé formés à l'étranger. Société canadienne de science de laboratoire médical.

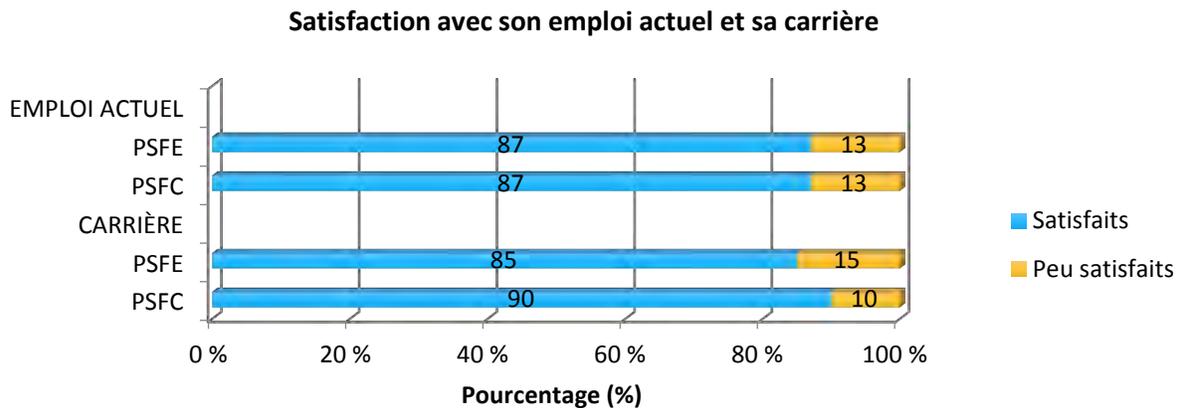


Figure 3 – Satisfaction relative à l’emploi/à la carrière (PSFE et PSFC)

On peut tirer deux conclusions générales des recherches susmentionnées. D’abord, le processus actuel d’ECA semble bien fonctionner en termes de sa capacité d’accéder et de reconnaître les compétences et les aptitudes de praticiens qualifiés. Une fois certifiées, ces personnes s’intègrent bien en général dans la population active et connaissent une forte satisfaction envers leur emploi ou carrière. Deuxièmement, un nombre important de candidats à la profession possèdent de la formation et des compétences notamment différentes de la norme canadienne au niveau d’entrée en pratique. Des années de mesures correctives jumelées avec des taux élevés d’attrition suggèrent qu’il vaut mieux piloter ces candidats tôt dans le processus d’évaluation en ce qui concerne les possibilités de carrières connexes. Celles-ci peuvent exploiter les compétences des candidats plus effectivement, réduire la possibilité qu’ils se perdent dans le système et atténuer les niveaux de chômage et de sous-emploi chez les candidats. Ce groupe est le point de mire de ce projet et l’auditoire cible pour le matériel de communication et les interventions.

Objectifs du projet

En 2013, la SCSLM a reçu des fonds de Santé Canada pour effectuer des recherches primaires et secondaires sur le concept d’offrir des renseignements pertinents relatifs aux carrières de rechange à certains candidats TLMFE.

Les objectifs fondamentaux de ce projet étaient de déterminer une définition pratique d’une « carrière de rechange », d’identifier le moment propice dans le processus d’évaluation où l’on doit donner des renseignements à cet égard (et à qui), et d’élaborer des documents justificatifs pour les candidats. Un nombre d’activités spécifiques ont été entreprises pour appuyer ces objectifs :

- procéder à une analyse environnementale ou à un examen des documents relativement aux meilleures pratiques dans le cadre de la communication et du développement d’autres carrières;
- demander à un expert en matière d’emploi de passer en revue les profils de compétence et les aptitudes essentielles en science de laboratoire, et de recommander une liste de carrières de rechange appropriées peut-être hors du domaine de la santé;

- faciliter des groupes de discussion et distribuer des sondages auprès des TLMFE qui : i) sont présentement en cours du processus d'évaluation; ii) ont obtenu l'autorisation d'exercer; et iii) ont décroché du processus d'évaluation; et solliciter leurs commentaires sur le genre et l'usage du matériel de communication relatif aux carrières de rechange;
- élaborer une liste de carrières connexes et de documents de communication à l'intention des TLMFE et indiquer les protocoles y associés traitant à comment et quand il faut diffuser ces renseignements aux candidats;
- modifier les éléments du processus d'ECA au besoin (par ex., définition des points d'intervention appropriés et élaboration du matériel de communication).

Méthodologie

Les activités du projet ont été menées de façon itérative pour que les conclusions d'une phase puissent être appliquées à déterminer l'approche pour la prochaine phase. La majorité des recherches et travaux préparatoires ont été exécutés par une équipe d'experts sous contrat. Les rôles spécifiques ont inclus :

1. *Chercheuse (Colette Peters)* : Une chercheuse a été retenue pour effectuer un examen de la documentation et une analyse environnementale liée aux carrières de rechange. À l'heure actuelle, la SCSLM (et la majorité des autres organismes de réglementation) a entrepris du travail relativement limité à cet égard. Les deux seules carrières de rechange identifiées par la SCSLM (biotechnologie et adjoint de laboratoire médical) se sont présentées de façon empirique. La chercheuse a examiné les meilleures pratiques dans le domaine de la génération d'autres carrières pour qu'une approche plus systématique puisse être mise en œuvre dans le cadre de ce projet.
2. *Expertes en compétences essentielles (Gail Hall et Mary-Ann Bennett)* : Un élément clé du projet est de déterminer quelles compétences en TLM sont transférables aux autres carrières non réglementées. La SCSLM a engagé deux expertes habiles à réviser les profils de compétences et à les traduire en termes pratiques relatifs au milieu de travail. Leurs efforts ont produit une liste de 11 carrières de rechange pertinentes. Des fiches d'information soulignant les principes de base de chacune de ces professions ont été créées pour permettre aux TLMFE intéressés d'accéder aux renseignements supplémentaires et de prendre des mesures pour trouver un emploi dans une autre carrière.
3. *Animateur du groupe de discussion (Brian Baumal)* : Les thèmes et le contenu générés par les activités ci-dessus ont été précisés et validés grâce à une série d'outils de recherche primaire. On a organisé des groupes de discussion et mené un sondage en ligne auprès des TLMFE partout au Canada pour déterminer l'utilité des renseignements sur les carrières de rechange du point de vue des utilisateurs prospectifs (par ex., candidats TLMFE). Des modifications au contenu et à la livraison du matériel de communication ont été effectuées en raison de ces consultations.

Dans le cadre de ce travail, chaque expert (ou équipe) a préparé un compte rendu écrit de la recherche exécutée, des conclusions associées et des recommandations pour l'action à prendre. Ces rapports sont disponibles au public sur le site Web de la SCSLM (<http://altcareers.csmls.org/finalreport> - ce rapport n'est disponible qu'en anglais). Un résumé est fourni plus loin dans ce sommaire exécutif.

Un comité consultatif multidisciplinaire a été recruté pour offrir des conseils et du soutien au projet de façon continue. Ces personnes méritent de grands remerciements pour avoir si généreusement donné leur temps et leurs perspectives. On n'aurait pas pu remporter autant de succès sans leurs contributions.

Membres du comité consultatif

Nom	Affiliation
Wayne Oake	ProfessionsSanté Ontario
Janelle Bourgeois	Association des technologistes de laboratoire médical du Nouveau-Brunswick
Aruna Kolhatkar	The Michener Institute for Applied Health Sciences
Adam Chrobak	College of Medical Laboratory Technologists of Manitoba
Mary Golba-Bylhouwer	Mohawk College
Svitlana Yaremenko	Conseil des normes professionnelles
Siobhan Williams	BioTalent Canada
Ossayed (Ozzy) Al Awor	Victoria General Hospital
Beatrice Traub-Werner	Centre d'orientation juif
Christine Nielsen	Société canadienne de science de laboratoire médical
Bessie Carydis	Société canadienne de science de laboratoire médical

Recherches préliminaires

Des recherches primaires et secondaires ont été effectuées au début du projet dans le but de mieux comprendre l'application actuelle des carrières de rechange dans d'autres professions réglementées. Des domaines d'intérêt particuliers ont compris des opinions sur le moment propice pour fournir des renseignements relatifs aux carrières de rechange et les meilleures pratiques en ce qui concerne la livraison et la présentation de ces informations. La D^{re} Colette Peters a été retenue pour effectuer ces recherches. Des conclusions connexes résumées ci-dessous sont tirées de son rapport intitulé « *Development of Alternate Career Information for CSMLS Internationally Educated Medical Laboratory Technologist Applicants* » (Élaboration de renseignements sur les carrières de rechange à l'intention des candidats technologistes de laboratoire médical formés à l'étranger de la SCSLM).

Deux enquêtes principales ont été entreprises dans le cadre de ce travail. En premier lieu, on a procédé à un examen des publications sur le sujet courant en mettant l'accent sur le traitement des carrières de rechange dans un contexte d'immigrant ou de profession réglementée. La deuxième enquête a porté sur une analyse environnementale visant la découverte de pratiques courantes dans d'autres carrières, ce qui contribuerait à façonner l'approche adoptée par la SCSLM à cet égard.

Une revue rigoureuse de la documentation, concentrée tant sur des publications académiques que sur la documentation parallèle (rapports inédits, documents gouvernementaux, ressources en ligne, etc.) a suggéré que des recherches minimales avaient été menées dans ce domaine spécifique. Une exception importante a été un rapport préparé par Lim and Associates pour la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (FQRWG); un organisme sous les ordres du Forum des ministres du marché du travail¹⁶. Ce travail en particulier a aidé à déterminer une définition pratique des « carrières de rechange » adoptée dans le cadre de ce projet.

« Une option de carrière complète et permanente dans une profession non réglementée pouvant faire partie ou non dans un domaine lié à la santé. Les options de carrière de rechange offertes dans ce projet visent les candidats TLMFE qui possèdent des compétences, la formation et /ou l'expérience différentes des normes d'entrée en pratique. Bien qu'elles soient non réglementées, certaines carrières de rechange peuvent nécessiter une formation supplémentaire avant d'y accéder. »

La D^{re} Peters a fait mention de deux autres thèmes pertinents qui ressortent de la documentation courante à ce sujet.

- Un sujet commun dans la documentation liée à l'immigration favorise les informations antérieures relatives à la réalité « sur le terrain » à laquelle un immigrant fera face à son entrée au Canada. Par conséquent, la communication sur les carrières de rechange et le besoin de proactivité de la part du candidat doivent débiter aussitôt que possible avant d'arriver au Canada. Cependant, l'ouverture d'esprit de chaque personne à ce concept variera tout au long du cheminement vers la certification. L'information doit donc être réitérée de façon délicate.
- La sensibilité implique en premier lieu le respect pour la formation et le professionnalisme d'une personne et doit être fondée sur une évaluation de son état de préparation à accepter l'idée d'une carrière de rechange. La sensibilité se poursuit lorsqu'on adopte une approche culturellement avertie pour communiquer avec les candidats à propos de la possibilité raisonnable qu'ils obtiennent la certification et les options qui se présentent à eux. La meilleure façon de communiquer au sujet des carrières de rechange et de piloter les immigrants est d'offrir des conseils et du soutien continus.

Les résultats de l'analyse environnementale ont impliqué 16 entrevues (menées soit en personne, soit par téléphone ou par courriel) dans les catégories suivantes :

- Organisations avec les « meilleures pratiques » reconnues dans les carrières de rechange
- Organisations ayant une cible réglementaire ou juridique ou ayant un rôle gouvernemental
- Organisations spécialisées dans la provision de renseignements avant l'arrivée des professionnels formés à l'étranger
- Programmes de transition pour les TLMFE
- Employeurs des TLMFE, surtout les partenaires des programmes de transition

En appui des conclusions de la revue de la documentation, les entrevues avec des informateurs clés ont suggéré que pour certains immigrants, les carrières de rechange sont recherchées pour subvenir à leurs besoins alors qu'ils s'efforcent d'obtenir l'autorisation d'exercer dans une profession réglementée au Canada. Pour d'autres qui se trouvent incapables d'atteindre la reconnaissance ou de trouver un emploi

¹⁶ LIM Consulting Associates (2013). *Foreign qualification recognition and alternative careers*. Avant-projet soumis au *Best Practices and Thematic Task team of the Foreign Qualifications Recognition Working Group*.

dans leur domaine une fois qualifiés, la carrière de rechange peut être un point de départ vers d'autres carrières, ou l'objectif final de l'immigrant.

De plus, la D^{re} Peters a remarqué que presque toutes les personnes interviewées qui ont mentionné la synchronisation ont souligné que le plus tôt est préférable pour commencer la diffusion de renseignements. Toutefois, cette perspective a été contrebalancée par leurs préoccupations qu'on démontre de la sensibilité envers le client, et que la personne offrant les renseignements reconnaît que la prise de décision de poursuivre une carrière de rechange est ni simple ni rapide.

Des informateurs principaux ont également mis l'accent sur l'importance de lier la carrière de rechange aux données courantes du marché du travail. Dans la mesure du possible, les données sur la disponibilité d'emplois dans un secteur particulier avec les attentes salariales et les occasions d'avancement peuvent motiver certains candidats à explorer d'autres options de carrière.

Ils ont également mentionné que les méthodologies connues pour identifier les carrières de rechange sont sensibles au temps et impliquent les méthodes suivantes : analyse et/ou élaboration de profils de compétences; entrevues avec des personnes dans la profession visée; opinions des groupes d'experts; ventilation et analyse de professions potentielles dans des catégories discrètes. Cela dit, aucune seule approche uniforme pour identifier les carrières de rechange n'est évidente à l'heure actuelle.

Identification des carrières de rechange

Un défi particulier touchant le travail en cours a impliqué l'identification des carrières de rechange spécifiques qui utilisent directement les compétences et les caractéristiques des TLMFE typiques. La question a été avivée par le fait qu'aucun moyen éprouvé et dominant d'identification de carrières de rechange ne s'est révélé au cours de l'examen de la documentation ou de l'analyse environnementale.

Gail Hall et Mary-Ann Bennett, deux expertes dans le domaine de compétences professionnelles, ont été recrutées afin d'élaborer une méthodologie réfléchie visant à identifier des carrières de rechange appropriées pour les TLMFE¹⁷. Hall et Bennett se sont appuyées sur un nombre de ressources pour créer un profil générique de compétences essentielles d'un candidat TLMFE :

- le profil de compétence à l'intention des technologistes (et adjoints) de laboratoire médical de la SCSLM;
- le plan détaillé de certification des TLM;
- les membres du personnel de la SCSLM et leur expertise et expérience avec les TLM dans le processus de certification;
- l'expertise et l'expérience des membres du comité consultatif et les ressources des associations qu'ils représentaient.

Ce processus a mené à une approche itérative et systématique pour choisir des carrières de rechange (consultez l'annexe C). Hall et Bennett ont commencé par les classifications nationales des professions (CNP) comme l'unité fondamentale de leur analyse. Les emplois examinés se trouvaient dans les sous-groupes CNP 221 (sciences physiques), 222 (sciences de la vie), 321 (technologies et

¹⁷ Hall G., Bennett, A.M. (2014). *Identification of Alternate Careers and Related Fact Sheets for Internationally Educated Medical Laboratory Technologists*. Société canadienne de science de laboratoire médical.

techniciens/techniciennes des sciences de la santé), 322 (soins dentaires) et 323 (autres emplois techniques en soins de santé). Dans ces cinq sous-groupes se situaient 24 groupes de base avec des postes spécifiques ou groupes professionnels. La liste de près de 200 carrières de rechange potentielles a englobé la plupart des emplois qui semblaient avoir les compétences clés ou caractéristiques (par ex., analyse d'échantillons, minutie) partagées avec les TLM.

Cette liste a été raffinée selon plusieurs critères, y compris :

- la comparabilité des salaires;
- le besoin limité de formation supplémentaire;
- les exigences linguistiques;
- l'environnement de travail;
- l'absence de réglementation (c.-à-d., aucune autorisation d'exercer requise).

Pour encore limiter la liste de carrières de rechange potentielles, Hall et Bennett ont examiné attentivement les compétences essentielles associées aux CNP restantes. Celles-ci ont été comparées au profil du TLMFE créé auparavant. Les carrières démontrant un chevauchement considérable ont été prioritaires. Dans certains cas, on a inclus des carrières individuelles (par ex., assistant en pathologie). Dans d'autres, il semblait qu'un « bloc » de carrières (par ex., biotechnologie) paraissait plus raisonnable aux utilisateurs prospectifs.

Cette liste réduite de carrières de rechange potentielles a été ensuite examinée de près par le comité consultatif, ce qui a produit un total de 11 carrières de rechange pour inclure dans ce projet.

Hall et Bennett ont alors préparé une série de fiches d'information soulignant les principaux éléments des professions choisies que les TLMFE peuvent utiliser dans leurs recherches des options de carrière. Ces fiches d'information ont été validées et raffinées par l'entremise des groupes de discussion (consultez la section suivante) et elles ont finalement constitué le contenu fondamental du microsite de la SCSLM sur les carrières de rechange.

Raffinement et validation

Des études qualitatives et quantitatives ont été commandées dans le cadre du projet pour assurer que la présentation de renseignements relatifs aux carrières de rechange correspondait aux attentes de la clientèle cible. Brian Baomal de Thinklounge Market Research¹⁸ a été engagé pour mener des recherches primaires auprès des TLMFE à cette fin¹⁹.

Huit groupes de discussion, chacun composé de cinq à sept participants, ont eu lieu pendant la dernière semaine d'avril 2014. Six groupes en personne ont été organisés, dont deux chacun à Toronto, à Winnipeg et à Vancouver, ainsi que deux groupes en ligne, permettant la participation de personnes dans des centres plus petits ou ruraux.

Les conclusions de ces groupes de discussion ont été utilisées pour développer un sondage en ligne visant à valider les thèmes émergents d'un échantillon plus important. L'instrument en ligne a été

¹⁸ Baomal, B. (août 2014). *Qualitative & Quantitative Research into IEMLT Opinions on Alternate Careers*. Société canadienne de science de laboratoire médical.

¹⁹ Tous les instruments de recherche ont été vérifiés et approuvés par le conseil de recherche en éthique de la SCSLM.

distribué à tous les TLMFE ayant présenté une demande d'ECA dans les cinq dernières années. Le sondage offert au cours d'une période de deux semaines (du 12 au 27 juin 2014) a produit un total de 252 réponses complètes.

Les questions posées dans les groupes de discussion et le sondage ont cherché à déterminer :

- la réceptivité globale envers les renseignements relatifs aux carrières de rechange;
- l'intérêt à un ensemble de carrières de rechange potentielles;
- le moment propice et la méthode de livraison des renseignements;
- l'utilité des fiches d'information préliminaires préparées pour les carrières de rechange potentielles.

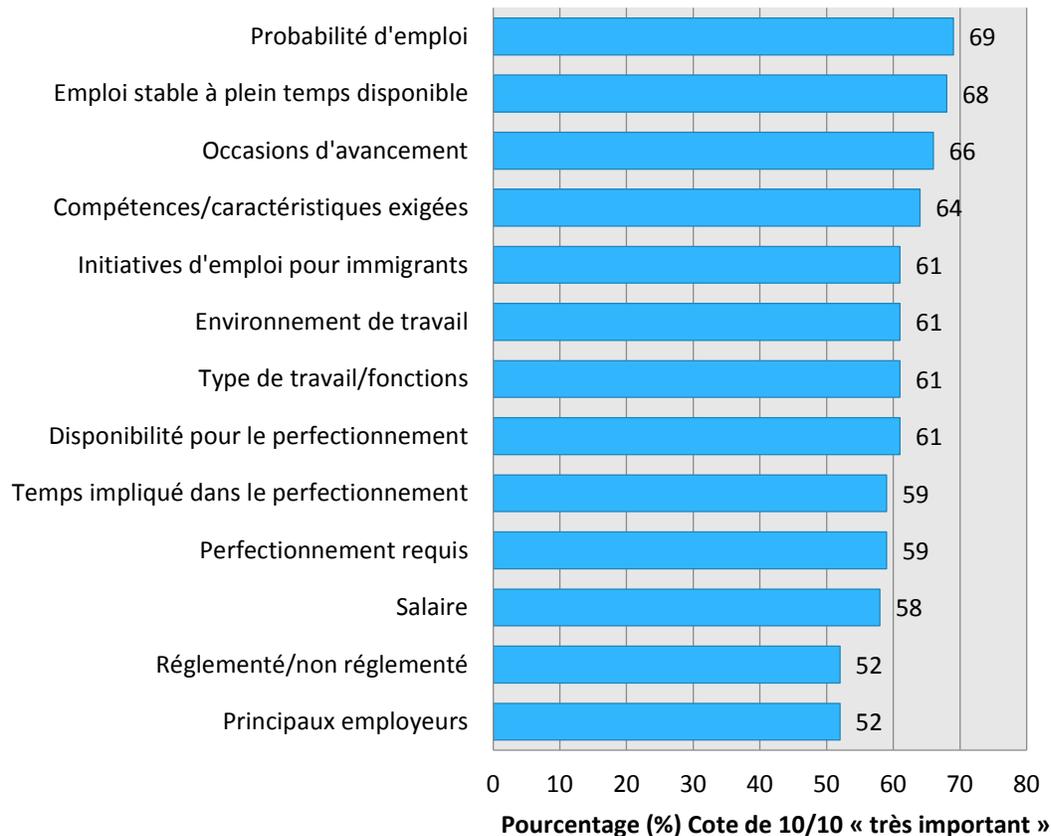
Selon Baupal, les TLMFE avaient des sentiments contradictoires lorsqu'on leur a présenté l'idée des carrières de rechange. La plupart des participants aux groupes de discussion se concentraient avidement sur l'obtention de la certification à titre de TLM au Canada; toute information non liée directement à cette fin était perçue comme une distraction inutile. Cette opinion a été progressivement inversée lorsqu'on a expliqué deux concepts. Le premier précise que les carrières de rechange permettent de mieux planifier l'emploi outre-mer; les participants ont convenu avec conviction que la planification de leur emploi au Canada alors qu'ils demeureraient dans leur pays d'origine a été une démarche prudente. La deuxième clarification qui a amélioré l'opinion envers les carrières de rechange concerne le fait qu'il ne s'agit pas d'« offres d'emploi », mais plutôt de renseignements que les TLMFE peuvent appliquer à planifier la manière optimale de procéder à l'obtention d'un emploi lucratif au Canada.

On a demandé aux participants à quel moment dans le processus d'immigration ou d'autorisation d'exercer ils préfèrent accéder aux renseignements relatifs aux carrières de rechange. Baupal a remarqué que la majorité des répondants voudraient s'informer sur les carrières de rechange aussitôt que possible (45 % ont indiqué que le moment propice pour recevoir ces renseignements serait dans leur pays d'origine). Cependant, une forte minorité ont été d'avis que les renseignements relatifs aux carrières de rechange ne devraient être fournis qu'au moment où la personne connaît avec plus de certitude combien de temps il lui faudrait pour devenir TLM au Canada. C'est-à-dire, certains voulaient les recevoir seulement à la suite d'une évaluation des compétences (17 % ont indiqué que c'était le moment idéal pour fournir des renseignements sur les carrières de rechange) ou après avoir échoué à l'examen (24 % des répondants).

On a également demandé aux TLMFE d'offrir leurs commentaires sur les genres de carrières de rechange auxquels ils s'intéressent. Plus de sept sur dix (72 %) ont indiqué un « fort intérêt » pour les autres carrières dans le domaine médical.

Pourcentage (%)	10/10 – Fort intérêt	Cote de 8 et 9	1/10 – Aucun intérêt
« Domaine médical »	72	17	2
Science « en général »	46	27	4
Affaires ou finances	8	8	33
Gestion de l'information	10	15	25

Intérêt aux renseignements sur les carrières spécifiques



Les répondants au sondage ont indiqué le genre d'information suscitant leur intérêt lorsqu'ils songent aux carrières de rechange. Ces données ont été sollicitées pour valider et raffiner le contenu présenté dans les fiches d'information. Les réponses sont résumées dans le graphique ci-dessus.



Technologue en santé animale - une carrière de rechange mise en valeur sur autrescarrieres.sclsm.org

On a fini par demander aux participants de donner leurs opinions quant à la méthode de livraison préférée. Plus de la moitié des répondants au sondage ont indiqué que des renseignements sur un site Web seraient très efficaces (57 %), et des fiches d'information décrivant la carrière seraient également utiles (54 %). Des proportions légèrement inférieures ont indiqué leur préférence de recevoir les renseignements en personne de la SCCLM (47 %), des représentants de la carrière de rechange (46 %) et des organismes d'aide à l'établissement (39 %).

Communication des renseignements sur les carrières de rechange aux TLMFE

De nombreuses conclusions tirées des recherches décrites ci-dessus ont aidé à déterminer la méthode par laquelle la SCSLM communique les renseignements relatifs aux carrières de rechange aux candidats à l'ECA.

- Les carrières de rechange sont considérées soit comme un choix permanent satisfaisant, soit une option temporaire pendant le processus d'ECA afin de maintenir l'acuité des compétences professionnelles pertinentes.
- Les carrières de rechange ne devraient pas être « inférieures » à un TLM.
- Les candidats ne devraient pas être systématiquement dissuadés de présenter une demande d'ECA.
- Les fiches d'information devraient contenir des détails sur : les données sur le marché du travail; l'environnement de travail; les compétences/caractéristiques requises; les possibilités d'avancement; les exigences de formation.
- L'information sur les carrières de rechange devrait d'abord être présentée aux TLMFE au début du processus d'immigration/d'écoute et réintroduite aux moments cruciaux pendant le processus d'ECA.
- Les TLMFE ont indiqué leur préférence de recevoir des renseignements sur les carrières de rechange en ligne ou par le biais de publications.
- Bon nombre de TLMFE ont trouvé l'idée des carrières de rechange déroutante. Des informations connexes doivent être accessibles dans un contexte plus élargi afin d'atteindre l'impact le plus avantageux.



Technologues et techniciens en biologie - une carrière de rechange mise en valeur sur autrescarrieres.sclsm.org

En raison de ces résultats, la SCSLM a choisi d'offrir les renseignements relatifs aux carrières de rechange sur un microsite lié au site parent de la SCSLM (visitez <http://autrescarrieres.sclsm.org/>). De cette façon, les candidats auront l'option d'accéder aux informations à diverses phases du processus d'ECA et d'immigration.

Le microsite met l'accent sur les fiches d'information détaillées de 11 carrières de rechange spécifiques ou « blocs » professionnels (consultez l'annexe D pour les détails). Ces fiches ont été révisées par des experts en « langage clair » pour assurer des niveaux exceptionnels de clarté et de compréhension pour les utilisateurs.

Les carrières de rechange identifiées sur le microsite sont les suivantes :

- Technologues en santé animale
- Essayeurs
- Biotechnologie
- Technologues et techniciens en biologie
- Travailleurs de laboratoire en biotechnologie
- Technologues et techniciens en chimie
- Technologues des produits alimentaires
- Professionnels de la gestion de l'information sur la santé
- Techniciens (assistants) de laboratoire médical
- Assistants en pathologie
- Spécialistes des ventes techniques

L'approche du microsite permet également d'attirer l'attention de l'utilisateur sur d'autres renseignements pour lui aider à mieux comprendre l'idée des carrières de rechange. Dans ce contexte, on a accès à un ensemble d'outils d'autoévaluation. L'objectif de ceux-ci est de donner à l'utilisateur l'occasion d'appliquer ses propres compétences personnelles et sa formation à celles exigées pour pratiquer au Canada. Ces outils sont conçus pour offrir un aperçu rapide mais non officiel du processus d'ECA et de la mise à niveau nécessaire avant d'être admissible à passer l'examen de certification. Ils jouent également un rôle essentiel dans l'établissement des attentes raisonnables relatives aux compétences particulières requises pour la certification au Canada.

Le microsite donne également une définition d'une carrière de rechange, une liste d'avantages connexes, une explication du processus de sélection des 11 carrières de rechange, ainsi que des conseils de recherche d'emploi. On a aussi accès aux liens à la section d'ECA sur le site de la SCSLM, permettant aux TLMFE de procéder à une demande d'ECA s'ils sont prêts à le faire.



Technologues des produits alimentaires - une carrière de rechange mise en valeur sur autrescarrieres.scslm.org

Sondage de départ

Afin de mesurer la clarté et l'utilité des renseignements présentés, on a effectué un bref « pilote » du microsite. Pendant cette période, on a demandé aux utilisateurs de remplir un sondage de cinq questions après avoir passé quelques minutes au microsite. Du 1^{er} au 24 août 2014, 131 personnes ont accédé au sondage; environ 60 % se sont identifiés en tant que TLM formés au Canada et 30 % en tant que TLMFE. Un sommaire des réponses au sondage de départ est présenté dans les tableaux ci-dessous.

Indicateur (Pourcentage %)	Excellent	Bon	Passable	Mauvais
La façon dont le site Web explique les carrières de rechange	57	33	8	2
La navigation du site Web est facile et rapide	62	33	3	2
Le site Web est facile à lire et à comprendre	62	34	3	0
Le site Web a l'aspect professionnel	64	36	0	0

Dans quelle mesure est le site utile pour permettre aux gens de planifier leurs carrières au Canada?	Pourcentage (%)
Excellent	55
Bon	36
Passable	8
Mauvais	2

Maintenant que vous avez accédé aux renseignements sur les carrières de rechange, quelle est la probabilité que vous songerez à une autre carrière?	Pourcentage (%)
Très probable	49
Relativement probable	20
Peu probable	18
Pas du tout probable	13

Le site intégral est en cours de traduction vers le français. La SCSLM a l'intention d'en réviser le contenu tous les deux ans pour assurer sa pertinence continue.

Conclusion

En bref, les voies de carrières de rechange offertes dans les professions réglementées au Canada ne sont qu'à leurs débuts. À l'heure actuelle, aucun modèle éprouvé n'existe pour identifier d'autres carrières et il n'y a pas de points d'intervention généralement reconnus dans le processus d'immigration / d'évaluation pour offrir ces renseignements aux personnes intéressées.

Les recherches menées par la SCSLM suggèrent que malgré la difficulté éprouvée par certains TLMFE à comprendre ce concept au départ, la plupart finissent par apprécier l'importance de ces informations comme un élément prudent dans la planification de carrière. En outre, en offrant des renseignements sur les carrières de rechange tôt et souvent dans le processus d'ECA, on encourage les candidats à divers moments dans leur cheminement professionnel à considérer leurs options et à prendre des décisions averties.

La création d'un microsite consacré spécifiquement aux carrières de rechange pour les TLMFE facilite l'approche « tôt et souvent ». Avant leur arrivée, les candidats potentiels peuvent mieux apprécier le marché du travail canadien, les options de carrière et le processus d'obtenir l'autorisation d'exercer alors qu'ils demeurent dans leur pays d'origine. L'inclusion de liens au microsite dans le guide d'ECA et d'autres outils d'évaluation professionnelle donne le temps nécessaire pour réfléchir sérieusement sur quelle voie d'emploi est la plus appropriée.

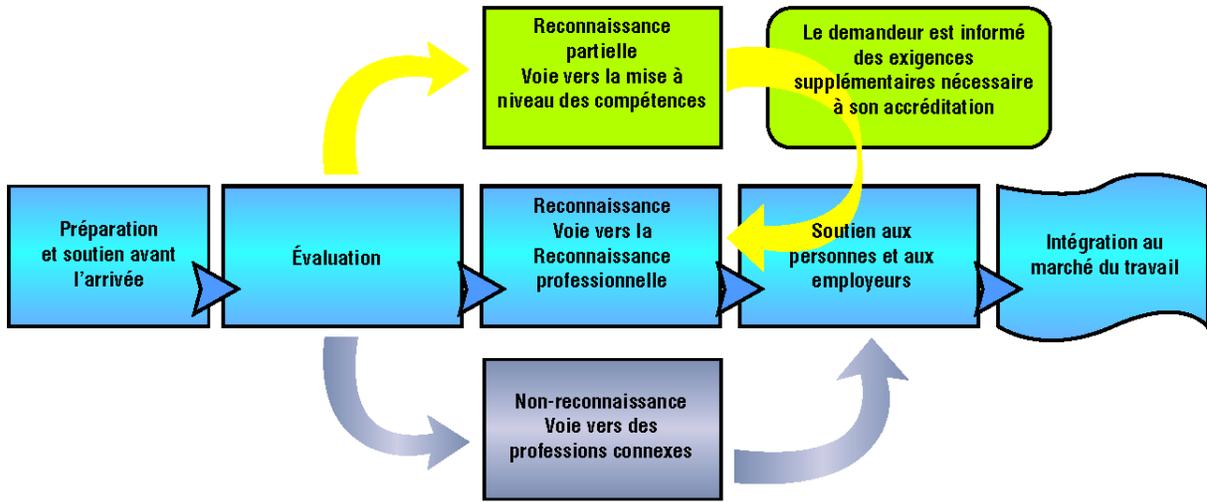


Technologues et techniciens en chimie - une carrière de rechange mise en valeur sur autrescarrieres.scslm.org

Cette approche envers les carrières de rechange sera évaluée et raffinée au fil du temps selon les expériences, les indicateurs d'ECA et les données du microsite. Au court terme, la SCSLM partagera les découvertes et les méthodologies détaillées dans les présentes avec d'autres groupes qui souhaitent créer des options de carrières connexes pour leurs candidats. Nous espérons qu'au cours des prochaines années, une méthode fiable et éprouvée émergera pour fournir des renseignements opportuns et pratiques sur les carrières de rechange aux professionnels formés à l'étranger; une aide précieuse aux nouveaux arrivants, à la croissance du marché du travail et à l'économie canadienne.

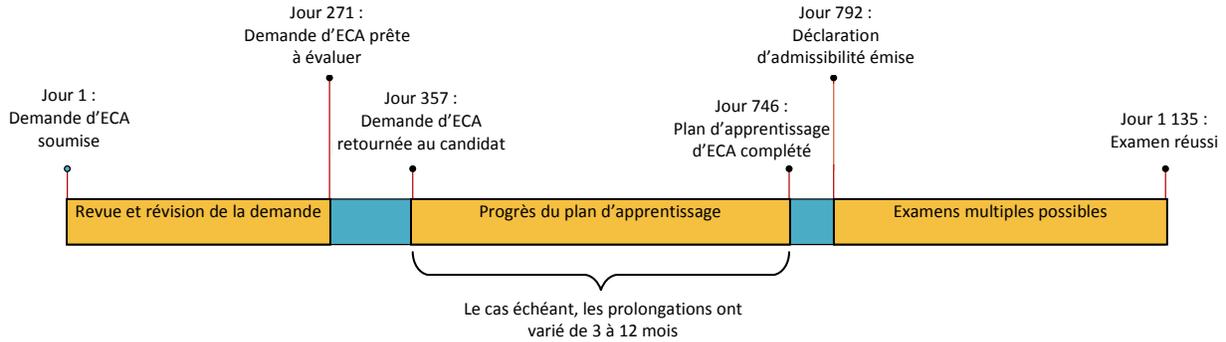
Annexe A : Cadre pancanadien d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger

CHEMINEMENT EN VUE DE LA RECONNAISSANCE



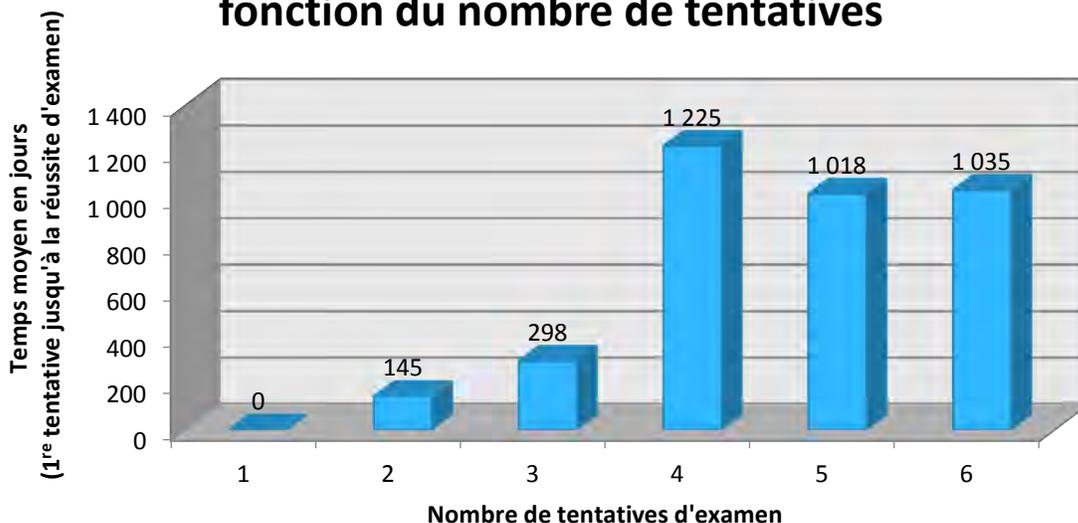
Annexe B : Durée du processus d'ECA (ensemble de candidats en 2007)

Pour bon nombre de candidats, le processus d'évaluation et de mesures correctives peut durer longtemps. Une étude des candidats à l'ECA en 2007 démontre que la durée allait de 200 à 3 119 jours; le candidat moyen a pris 1 135 jours (3,1 ans) pour compléter le processus du début jusqu'à la fin.



Une grande partie du temps requis pour obtenir la certification a été associée à la réussite de l'examen. Parmi les candidats qui ont passé l'examen, 66 % (68/103) ont réussi tandis que 34 % (35/103) ont échoué. La moitié des candidats ont réussi l'examen à leur première tentative (34/68). En moyenne, près de deux tentatives ont été nécessaires pour réussir (moyenne = 1,9; écart-type = 1,3). Pour les candidats qui ont essayé l'examen plus d'une fois (jusqu'à 6 tentatives enregistrées), la durée moyenne pour réussir l'examen a été de 407 jours (la date de la première tentative jusqu'à la date de réussite). Le graphique ci-dessous indique la durée moyenne en fonction du nombre de tentatives.

Durée moyenne entre la première tentative d'examen jusqu'à la réussite d'examen, en fonction du nombre de tentatives



ÉTAPE 1.

CATÉGORIE CNP (TYPE DE COMPÉTENCE) + NIVEAU DE COMPÉTENCE

- Santé (3) + sciences naturelles et appliquées + personnel assimilé (2)
- Niveau de compétence B : Diplôme postsecondaire (ou expérience professionnelle équivalente).

ÉTAPE 2.

GRAND GROUPE CNP 22 – Emplois techniques liés aux sciences naturelles et appliquées

- Groupes de base 221, 222

GRAND GROUPE CNP 32 – Emplois techniques en santé

- Groupes de base 321, 322, 323



ÉTAPE 3.

LISTES DE CARRIÈRES « DE RECHANGE »/ « CONNEXES »

(sites Web : listes CNP + sites de carrière)



ÉTAPE 4.

SUGGESTIONS DES EXPERTS EN LA MATIÈRE ET RAPPORTS

ÉTAPE 5.

LISTE DE COLLABORATION :

- organiser,
- combiner,
- éliminer les duplicata

LISTE MAÎTRESSE

LISTE MAÎTRESSE

ÉTAPE 6.

EMPLOIS RÉGLEMENTÉS ÉLIMINÉS

(si la réglementation concerne au moins 3 juridictions)

ÉTAPE 7.

COMPATIBILITÉ DANS DES SITES D'EXPLORATION DE CARRIÈRES

(fonctions principales +
compétences transférables
courantes, environnement
de travail)

ÉTAPE 8.

CRITÈRES SUPPLÉMENTAIRES

Données sur le marché
du travail, salaire,
langue, compétences
essentielles

DÉCISION PRISE

CIBLE DE CHAQUE FICHE D'INFORMATION

Bloc d'emplois
(groupe de base) ou
un seul emploi

Réduire la liste à
l'aide de critères
secondaires.

Annexe D : Modèle des fiches d'information

Fiche d'information : (nom d'emploi ou de bloc d'emplois)

Partie de la CNP (nombre et titre du groupe de base)

Les (nom d'emploi) **sont aussi appelés :**

D'autres appellations d'emploi pour aider à la recherche de carrières

Quels sont les rôles des (nom d'emploi) **au Canada?**

Une brève description de l'emploi

Quelles sont les fonctions principales des (nom d'emploi) **au Canada?**

Une liste de tâches courantes effectuées par ce personnel

Quelles sont les caractéristiques souhaitées des (nom d'emploi) **au Canada?**

Une liste de qualités permettant aux individus de réussir à cet emploi

Où les (nom d'emploi) **travaillent-ils?**

Une liste d'organisations différentes qui engagent des personnes dans cette profession

Quelles sont les conditions de travail typiques?

Les conditions de travail comme les heures typiques ou l'horaire de travail, si le travail est effectué à l'intérieur ou à l'extérieur, et le genre de dangers que le travailleur peut rencontrer

Quelles sont les qualités requises par les employeurs canadiens?

La formation et d'autres qualifications exigées par l'employeur de ce personnel

À quelles aptitudes en communication les employeurs s'attendent-ils?

Une description de l'importance de communication dans cet emploi, avec des exemples

Quel est le salaire de cet emploi?

Moyenne nationale des salaires horaires et annuels (bas, médian et élevé), le cas échéant

Quelles occasions d'avancement se présentent aux (nom d'emploi)?

Des renseignements sur les voies de carrière offertes aux personnes dans le cadre de cette profession ou ailleurs

Où puis-je trouver plus d'information sur (nom d'emploi) **et** (nom du domaine ou de l'industrie) **au Canada?**

Les lecteurs sont dirigés à la page d'introduction pour accéder aux liens aux ressources d'emploi générales et professionnelles; des ressources de carrière spécifiques à cet emploi et à l'industrie s'il y a lieu sont présentées ici.



**Canadian Society for Medical Laboratory Science
Société canadienne de science de laboratoire médical**