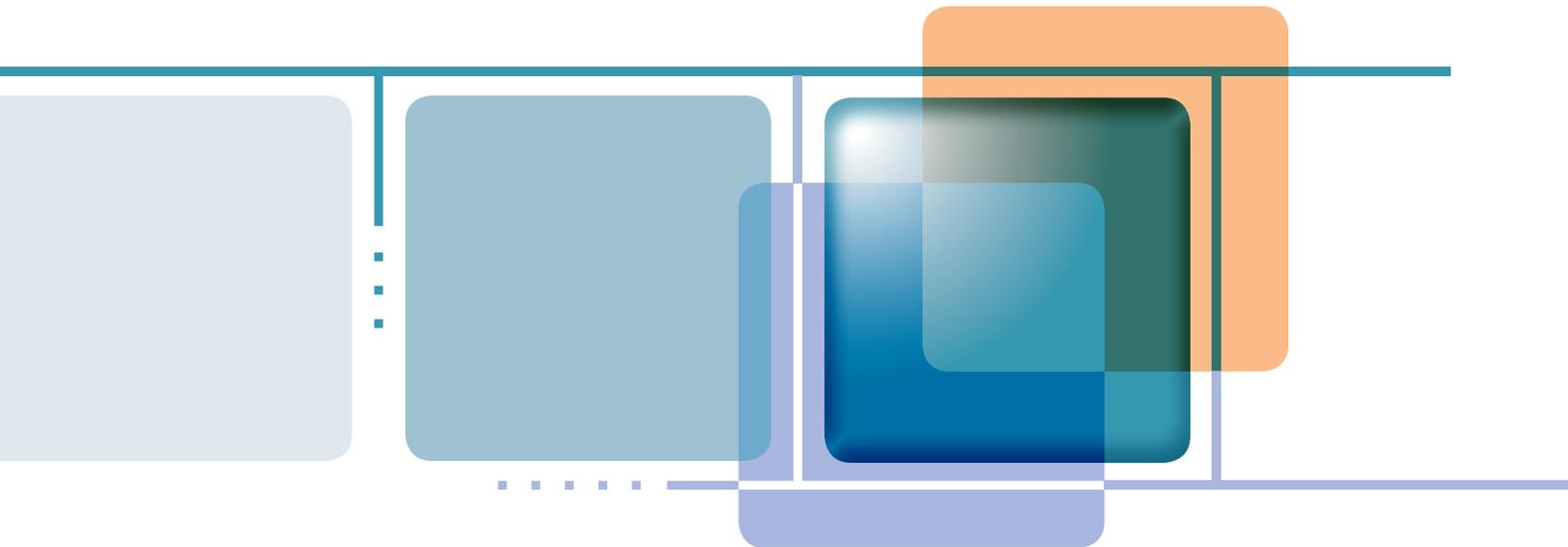


# Un modèle collaboratif de mentorat pour les immigrants à Ottawa



**Juillet 2012**

Préparé par : Embauche Immigrants Ottawa  
en collaboration avec ses partenaires

**embauche | hire**  
immigrants ottawa

**embauche | hire**  
immigrants ottawa

## **Communiquez avec nous**

EMBAUCHE IMMIGRANTS OTTAWA

363 chemin Coventry

Ottawa, ON K1K 2C5

Téléphone : 613-228-6700

Télécopieur: 613-228-6730

[info@emaucheimmigrantsottawa.ca](mailto:info@emaucheimmigrantsottawa.ca)

[www.emaucheimmigrantsottawa.ca](http://www.emaucheimmigrantsottawa.ca)

**Financé par le gouvernement de l'Ontario**

## Table des matières

Remerciements .....	2
Introduction.....	3
Programmes de mentorat locaux .....	4
Autres programmes canadiens .....	5
Approche collaborative à Ottawa.....	7
Programme Mentorat d'affaires : un programme ouvert à tous.....	7
Programmes intégrés et internes .....	10
Recommandations .....	11
Rôles et responsabilités des intervenants et des partenaires .....	13
Gouvernance.....	17
Promotion et communications .....	17
Évaluation .....	17
Conclusion.....	18
Annexe A : Programmes de mentorat locaux .....	19
Programmes intégrés .....	19
Programmes internes .....	21
Programmes ouverts à tous .....	22
Annexe B : Sélection de programmes de mentorat au Canada .....	23

## Embauche immigrants Ottawa

EMBAUCHE IMMIGRANTS OTTAWA (EIO) est une initiative communautaire qui réunit employeurs, agences d'immigrants et intervenants en vue de d'augmenter la capacité des employeurs d'avoir accès aux talents d'immigrants qualifiés de la région d'Ottawa.

## Partenaires de projet

Ce projet a été entrepris en collaboration avec les intervenants suivants :

- Centraide Ottawa
- Organisme communautaire des services aux immigrants d'Ottawa (OCISO)
- YMCAWCA de la région de la capitale nationale
- LASI Compétences mondiales inc.
- La Cité Collégiale
- Conseil économique et social d'OttawaCarleton (CESOC)
- Collège Algonquin

## Remerciements

Le financement qui a permis la production du présent rapport a été fourni par le gouvernement de l'Ontario, par le biais du ministère de la Formation et des Collèges et Universités de l'Ontario. Il convient de noter que les opinions qui y sont exprimées ne reflètent pas nécessairement celles du ministère de la Formation et des Collèges et Universités.

Nos partenaires de projet nous ont consenti un appui non financier.

Nous exprimons nos remerciements et notre gratitude au grand nombre de personnes, d'employeurs, d'agences de services aux immigrants, d'agences de services d'emplois et autres organismes pour leur appui, leur participation et leur collaboration.

Le présent document décrit un modèle collaboratif en vue de la mise en oeuvre de programmes de mentorat pour l'insertion professionnelle de travailleurs immigrants qualifiés dans la région d'Ottawa. Il a été préparé en vertu d'un accord de financement<sup>1</sup> entre le ministère de la Formation et des Collèges et Universités (MFCU) de l'Ontario et Centraide Ottawa au nom d'Embauche immigrants Ottawa et de différents intervenants locaux<sup>2</sup>.

Le mentorat s'avère efficace comme moyen d'aider des immigrants (des mentorés) à trouver un emploi correspondant à leurs compétences, tout en fournissant à des personnes qui réussissent déjà dans leur domaine (des mentors) l'occasion de se familiariser avec d'autres cultures.

Les personnes jumelées à un mentor local bénéficient d'un contact avec un milieu de travail canadien, des réseaux et d'autres possibilités dans leur domaine professionnel, ainsi que d'un meilleur accès à un encadrement professionnel. Une étude sur le partenariat de mentorat du Toronto Regional Immigrant Employment Council (TRIEC), réalisée en 2006, indique que les nouveaux immigrants qui s'étaient engagés dans une relation de mentorat touchaient des revenus plus élevés et que 67 % des immigrants qui avaient terminé le programme de mentorat de quatre mois s'étaient trouvé un emploi dans la profession de leur choix, comparativement à 16 % des nouveaux arrivants faisant partie d'un groupe de référence qui n'y avaient pas participé.

De nombreux programmes de mentorat sont déjà implantés à Ottawa. Ils s'adressent à une clientèle diversifiée et présentent de nombreuses caractéristiques et particularités différentes. Le présent document a pour but :

- de décrire les programmes de mentorat à l'intention des immigrants qui sont offerts dans la région d'Ottawa;
- de dégager les pratiques exemplaires de programmes de mentorat qui sont offerts dans d'autres municipalités canadiennes;
- de proposer un modèle collaboratif en vue de la mise en oeuvre de programmes de mentorat pour l'insertion professionnelle des immigrants à Ottawa.

## Méthodologie

Les travaux de recherche et la consultation des intervenants en vue de l'élaboration du modèle collaboratif ont comporté la collecte et l'analyse de données sur les programmes et les services de mentorat qui sont offerts aux immigrants qualifiés dans la région d'Ottawa et dans cinq autres villes canadiennes. De nombreux intervenants ont été consultés, dont des agences de services aux immigrants, des agences de services d'emplois, des organismes qui offrent des programmes de mentorat locaux, des mentors et des mentorés qui participent à des programmes locaux, des établissements d'enseignement postsecondaire, ainsi que des employeurs intéressés. Les consultations locales se sont déroulées en français et en anglais suivant les besoins.

Le modèle de mentorat collaboratif proposé ici repose sur les résultats de ces travaux et définit un cadre pour développer une collaboration à partir de l'ensemble des programmes et des services locaux de mentorat visant l'insertion professionnelle.

---

<sup>1</sup> « Une proposition de financement pour l'élaboration d'un modèle collaboratif en vue de la mise en oeuvre de programmes de mentorat pour l'insertion professionnelle des immigrants à Ottawa », présentée au MFCU en septembre 2010.

<sup>2</sup> Voir la liste des partenaires de projet.

Une analyse de programmes de mentorat locaux qui visent l'insertion professionnelle d'immigrants qualifiés dans la région d'Ottawa a été réalisée à la fin de 2011 et a permis de recenser neuf programmes, dont un résumé figure à l'annexe A.

Cette analyse a conduit à plusieurs constatations importantes, notamment :

1. Les programmes locaux se répartissent en trois catégories principales :

**Programmes de mentorat intégrés :** Un programme de mentorat intégré s'inscrit dans un programme plus vaste, et seules les personnes qui sont inscrites ou qui participent à ce programme plus vaste sont admissibles au programme de mentorat.

**Programmes de mentorat internes :** Des organismes et des associations professionnelles offrent des programmes de mentorat internes. Les mentors et les mentorés sont ou seront éventuellement des employés de l'organisme ou membres de l'association. Les personnes qui n'en font pas partie ne sont pas admissibles au programme de mentorat.

**Programmes de mentorat ouverts à tous :** Un programme de mentorat ouvert à tous n'est pas lié à d'autres programmes et comporte des restrictions minimales à l'accessibilité. Ils ne comportent pas de critères d'admissibilité et de fonctionnement restrictifs comme les programmes de mentorat intégrés et internes. Outre des critères d'admissibilité généraux, toute personne qualifiée peut servir de mentor, quel que soit le secteur industriel dans lequel elle exerce son métier ou son appartenance à une association professionnelle. Un programme de mentorat ouvert à tous fournit des services au plus grand nombre possible d'immigrants qualifiés, c'est-à-dire que tous les immigrants qualifiés aptes à l'emploi peuvent y participer à titre de mentorés.

2. À Ottawa, il y a six programmes de mentorat intégrés et deux programmes internes, mais un seul programme ouvert à tous, à savoir le programme Mentorat d'affaires<sup>3</sup> de l'Organisme communautaire des services aux immigrants d'Ottawa (OCISO).
3. Des agences locales de services aux immigrants et de services d'emplois dirigent souvent informellement des clients vers le programme Mentorat d'affaires de l'OCISO. Au moment de l'analyse des programmes locaux, il n'y avait pas de lignes directrices ou de processus normalisé documenté pour l'aiguillage des clients.
4. Des efforts non officiels sont consacrés par le programme Mentorat d'affaires pour accommoder des mentorés francophones en les jumelant à des mentors francophones. Il n'y a pas de documents en français.
5. Les activités de recrutement de mentors visent généralement des bénévoles. Un projet pilote est en cours en vue de faire participer une société partenaire dans le recrutement de mentors.

---

<sup>3</sup> [http://ociso.org/En/index.php?option=com\\_content&view=article&id=134&Itemid=116](http://ociso.org/En/index.php?option=com_content&view=article&id=134&Itemid=116).

À la fin de 2011 et au début de 2012, une analyse documentaire ainsi qu'une série de consultations téléphoniques ont été effectuées auprès d'organismes qui mettent en oeuvre des programmes de mentorat pour l'insertion professionnelle d'immigrants qualifiés dans cinq villes canadiennes, à savoir Toronto (The Mentoring Partnership), Calgary (The Mentoring Collaborative), London (Mentorship for Immigrant Employment), Halifax (Connector Program) et Vancouver (Newcomers Mentorship Program). Ces villes et programmes ont été choisis en raison de leur caractère unique, et des leçons et des pratiques exemplaires dont pourrait s'inspirer la ville d'Ottawa. Un résumé de ces programmes figure à l'annexe B.

Tous ces programmes présentent des similitudes sur le plan de la participation des partenaires et des intervenants locaux à la relation de mentorat du point de vue du mentoré. Dans tous les cas, les mentorés (immigrants qualifiés admissibles) sont identifiés par des agences de services aux immigrants et des agences de services d'emplois qui participent également à la sélection préliminaire et à la préparation des immigrants qualifiés en vue de les aider à répondre aux critères d'admissibilité. Certains programmes appliquent des critères d'admissibilité qui concernent des secteurs industriels précis pour le jumelage de mentors et de mentorés, témoignant de l'engagement des employeurs locaux. Les agences contribuent à des degrés différents à l'exécution des programmes, mais dans tous les cas, elles jouent un rôle actif de premier plan à titre d'intervenants ou de participants en vue d'assurer la réussite du programme de mentorat.

Par contre, sur le plan de la participation des partenaires et des intervenants locaux à la relation de mentorat du point de vue du mentor, ces programmes présentent de grandes différences. Dans certains cas, les mentors participent à titre de bénévoles individuels et doivent y consacrer beaucoup de temps. Dans d'autres cas, ils doivent être affiliés à un organisme ou encore l'investissement en temps est minime.

Les caractéristiques uniques de ces programmes qui s'avèrent les plus pertinentes aux objectifs de ce projet collaboratif sont décrites ci-dessous.

### **Mentoring Partnership**

Le Mentoring Partnership (TMP) du Toronto Regional Immigrant Employment Council (TRIEC) fonctionne grâce à un réseau étendu d'organismes de prestation de services qui identifient des mentorés et fournissent des services de mentorat. Il y a également un vaste réseau d'employeurs, d'associations de gens d'affaires et d'associations professionnelles qui participent au recrutement de mentors qualifiés. Le Mentoring Partnership accepte aussi des mentors à titre de bénévole individuel.

Le Mentoring Partnership ne fournit pas de services de mentorat directement. Il propose plutôt des ressources centralisées, des normes d'assurance de qualité et un soutien opérationnel, ainsi qu'un soutien technologique d'une importance capitale grâce à MentorMatch, un système spécialisé en ligne qui permet de réaliser des jumelages de mentors et de mentorés basés sur des critères souples et de gérer en détail les tâches de partenaires en prestation de services.

### **Mentoring Collaborative**

La Mentoring Collaborative (TMC) a été adaptée à partir du Mentoring Partnership et mise en oeuvre à Calgary. Toutefois, le Calgary Regional Immigrant Employment Council (CRIEC) assure la prestation de services de mentorat, alors que les agences locales de services aux immigrants identifient les immigrants admissibles (mentorés) et fournissent des services d'emplois généraux à leurs clients, mais ne fournissent pas de services de mentorat directement. La Mentoring Collaborative a établi des relations avec des employeurs locaux, des agences de développement économique, des associations de gens d'affaires et des associations professionnelles qui recrutent des mentors qualifiés. La Mentoring Collaborative accepte également des mentors qualifiés à titre de bénévole individuel. MentorMatch a été adapté pour les besoins de la Mentoring Collaborative.

La Mentoring Collaborative a aussi établi des partenariats avec des établissements locaux d'enseignement postsecondaire, dont Bow Valley College, en vue de faire la promotion de leurs programmes respectifs (p. ex., les étudiants inscrits à un programme d'anglais du collège ont accès gratuitement au programme de la Mentoring Collaborative).

### **Mentorship for Immigrant Employment**

Le programme Mentorship for Immigrant Employment (MIE) de London découle d'un programme de mentorat qui a été mis en oeuvre pendant des années par WIL Employment Connections. À la différence de l'Immigrant Employment Council de Toronto et de celui de Calgary, le London-Middlesex Immigrant Employment Council (LMIEC) est un réseau non officiel de partenaires et d'intervenants. Ce n'est pas une société constituée en personne morale. Ainsi, quand le LMIEC a cherché à améliorer son programme de mentorat local, il a pris comme point de départ le programme de WIL Employment Connections qui en assure toujours la gestion avec des ressources et des éléments fournis par le LMIEC.

Tous les mentors du programme MIE sont affiliés à des organismes partenaires, soit des employeurs locaux, des agences de développement économique, des associations de gens d'affaires et des associations professionnelles. Les mentors bénévoles ne sont pas admissibles.

### **Connector Program**

Le Greater Halifax Partnership gère le Connector Program, un réseau informel de professionnels expérimentés qui rencontrent des immigrants qualifiés (des mentorés) à titre non officiel pendant un minimum de 30 minutes et les recommandent par la suite à trois collègues professionnels en vue d'une rencontre semblable.

### **Newcomers Mentorship Program**

Le Newcomers Mentorship Program de Vancouver est élaboré et mis en oeuvre conjointement avec un employeur parrain. L'Immigrant Employment Council of British Columbia (IECBC) s'adresse exclusivement à des employeurs hôtes et les aide à mettre en oeuvre un programme de mentorat interne. Toutes les activités de mentorat se déroulent dans le milieu de travail et font appel à des mentors choisis parmi les employés.

L'information recueillie au cours de l'étape de la recherche a servi de base à l'élaboration d'un cadre pour le modèle de mise en oeuvre du programme collaboratif. Elle a permis de mieux comprendre les programmes locaux existants et de confirmer qu'un programme ouvert à tous permet de prendre contact avec le plus grand nombre possible d'immigrants qualifiés. Les éléments particuliers d'autres programmes mis en oeuvre au Canada fournissent différents modèles qui peuvent être adaptés et mis en oeuvre de façon appropriée à Ottawa.

Les travaux de recherche et la consultation des intervenants ont débouché sur une proposition voulant que le modèle collaboratif prenne comme point de départ le programme Mentorat d'affaires mis en oeuvre par l'OCISO. C'est le seul programme de mentorat « ouvert à tous » qui s'adresse aux immigrants qualifiés de la région d'Ottawa, qui est offert de façon autonome et qui est ouvert à toutes les personnes qui satisfont aux critères d'admissibilité. C'est aussi le plus important programme de mentorat de la ville. De plus, en prenant le programme Mentorat d'affaires comme point de départ, le modèle proposé pourra tirer profit de l'infrastructure d'un programme existant et être mis en oeuvre sans délai avec des ressources additionnelles. L'OCISO sera l'organisme responsable du modèle collaboratif de mentorat.

### **Programme Mentorat d'affaires : un programme ouvert à tous**

Le programme Mentorat d'affaires servira de base au développement des caractéristiques d'accessibilité générale du modèle collaboratif. Les renseignements présentés dans la présente section décrivent la structure et le fonctionnement actuels du programme.

Le programme Mentorat d'affaires aide des professionnels diplômés à l'étranger à trouver un emploi dans leur domaine en les jumelant avec un professionnel qui travaille dans le même domaine ou dans un domaine connexe. Le but est de permettre aux nouveaux arrivants de se familiariser avec le milieu et de leur fournir des conseils pour les aider à intégrer le marché du travail canadien.

Les mentors et les mentorés s'engagent dans une relation de mentorat pour une période d'environ trois mois au cours de laquelle ils se rencontrent au minimum une heure par semaine. Dans la plupart des cas, les mentors ne sont pas affiliés à leur employeur en ce qui concerne leurs activités de mentorat. Autrement dit, la relation de mentorat ne s'inscrit pas dans le cadre de leur travail. Leur employeur n'est pas nécessairement au courant de leurs activités de mentorat qui se déroulent en dehors des heures et du lieu de travail.

### **Mentorés**

Le programme fournit des services de mentorat visant l'insertion professionnelle à des immigrants qualifiés aptes à l'emploi qui possèdent des attestations d'études postsecondaires (ou l'équivalent) ou une certification professionnelle. Un immigrant qualifié apte à l'emploi possède un statut d'immigrant, ainsi que les attestations et les certifications nécessaires pour occuper un emploi dans sa profession dans la région d'Ottawa. De plus, il s'est fixé un objectif de carrière précis, il s'est doté d'un curriculum vitae de qualité professionnelle et il connaît les pratiques de recherche d'emploi et les méthodes d'entrevue utilisées au Canada.

Les mentorés sont dirigés vers le programme par des organismes locaux d'aide aux immigrants ou encore ils en prennent connaissance grâce au bouche à oreille et s'y inscrivent directement. Voici les critères d'admissibilité :

- être un immigrant admis ou un réfugié au sens de la Convention;
- être diplômé à l'étranger;
- avoir obtenu 5 ou plus aux niveaux canadiens de compétence linguistique;
- être résident de l'Ontario;
- avoir assisté à un atelier de recherche d'emploi ou l'équivalent.

Les candidats sont identifiés comme des participants potentiels par leur agence de service dans le cadre de la prestation courante de services à la clientèle. Les agences appliquent les critères d'admissibilité dans le but d'identifier des candidats potentiels. Avec l'aide de l'agence, le client élabore et met en oeuvre un plan d'action pour se préparer à un programme de mentorat approprié en développant les compétences requises et en préparant les documents nécessaires. Lorsque l'agence juge que le mentoré potentiel est prêt, elle recommande qu'il soit admis au programme Mentorat d'affaires.

Pour donner suite à cette recommandation, un membre du personnel du programme Mentorat d'affaires vérifie que toutes les conditions d'admissibilité sont remplies. Le mentoré est ensuite admis au programme ou il est renvoyé à l'agence pour des raisons d'inadmissibilité. Si le mentoré est admis au programme, l'orientation débute et il devient admissible à une relation de jumelage.

### **Mentors**

Actuellement, les mentors sont admis au programme Mentorat d'affaires de l'une de deux façons : soit ils sont recrutés directement dans le cadre des activités courantes du programme, soit ils présentent une demande<sup>4</sup>.

Voici les critères d'admissibilité pour les mentors :

- posséder au moins deux années d'expérience professionnelle dans la région d'Ottawa;
- avoir des contacts au sein de réseaux de services d'emplois et de réseaux professionnels;
- avoir de l'entregent et posséder des aptitudes à communiquer et à écouter;
- être sensibilisé aux expériences de transition professionnelle et culturelle;
- s'engager dans une relation de mentorat d'une durée minimale de trois mois.

Les mentors sont recrutés actuellement grâce à des recommandations d'organismes professionnels ou de mentors existants, à des annonces dans les journaux communautaires et à des communications e-blast.

Le personnel du programme Mentorat d'affaires évalue les mentors potentiels en fonction des critères d'admissibilité. Ceux qui répondent aux critères sont admis au programme. L'orientation de programme débute et le mentor devient admissible au jumelage avec un mentoré.

---

<sup>4</sup> Les particuliers peuvent présenter leur candidature par l'intermédiaire d'une agence de services ou d'un partenaire de programme comme Embauche immigrants Ottawa.

## **Orientation**

Avant de s'engager dans une relation de mentorat, les mentors tout comme les mentorés participent à plusieurs activités d'orientation.

Les mentorés assistent à une réunion individuelle avec un facilitateur du Mentorat qui effectue une analyse complète de leurs besoins. Ceux qui remplissent les conditions requises sont invités à assister à une séance d'orientation où ils se familiarisent avec les détails du programme, avec la façon d'effectuer une recherche d'emploi efficace avec l'aide d'un mentor, et avec les attentes raisonnables qu'ils peuvent nourrir à l'égard du programme de mentorat. Au cours de cette séance d'orientation, les mentorés commencent également à élaborer un plan d'action et à évaluer leurs besoins en matière de recherche d'emploi.

Les mentors doivent participer à une rencontre individuelle avec un membre du personnel du programme Mentorat d'affaires à la suite d'une séance d'orientation et de formation au cours de laquelle ils se familiarisent avec les détails du programme et les attentes à leur égard. À la suite de l'orientation, les mentors ont l'occasion de participer à un atelier de deux séances d'une demi-journée où ils prennent connaissance d'une approche stratégique au mentorat visant l'insertion professionnelle. On y aborde, entre autres, la gestion de la relation de mentorat, la définition d'objectifs de carrière, la recherche sur le marché du travail, les réseaux professionnels et les réunions d'information, le développement de compétences interculturelles ainsi que la préparation d'entrevues.

## **Jumelage**

Le jumelage entre un mentoré et un mentor est effectué manuellement par le personnel du programme Mentorat d'affaires avec quelques outils automatisés. Les critères de jumelage comprennent le secteur professionnel ou l'industrie, les objectifs de carrière, les antécédents culturels, la compatibilité des caractères ainsi que d'autres facteurs comme la proximité géographique.

Lorsqu'un jumelage convenable est trouvé, un membre du personnel du programme Mentorat d'affaires prend des dispositions pour que le mentoré et le mentor potentiels étudient le jumelage proposé afin de déterminer s'il leur convient. Si c'est le cas, une rencontre est organisée entre le mentor et le mentoré potentiels et le membre du personnel. Si le jumelage est accepté par les deux parties, une entente de mentorat est conclue.

## **Activités de mentorat**

Aux termes de l'entente de mentorat, le mentor et le mentoré se rencontrent chaque semaine sur une période d'environ trois mois ou jusqu'à ce qu'ils conviennent que les objectifs ont été atteints. Le plan d'action élaboré par le mentoré au cours de la séance d'orientation permet d'orienter les activités de mentorat. Outre la rencontre individuelle obligatoire d'une heure, les autres contacts sont déterminés d'un commun accord (courriels, appels téléphoniques, rencontres additionnelles ou réunions virtuelles assistées par des technologies).

Parmi les autres éléments de programme additionnels sur lesquels les participants peuvent s'appuyer, mentionnons les activités régulières de réseautage professionnel, les simulations d'entrevue, la facilitation de groupes Linked-In, les discussions de groupe, les conférences, les séances d'information et les possibilités de réseautage rapide.

Un membre du personnel du programme Mentorat d'affaires peut fournir en tout temps des services d'aiguillage, des conseils et des stratégies générales. Il communique régulièrement avec les mentors et les mentorés pour s'informer des résultats obtenus et offrir de l'aide. Selon le cas, des réunions sont organisées pour souligner les progrès réalisés et déterminer des stratégies susceptibles de favoriser l'avancement du dossier.

### **Fin de la relation de mentorat**

La relation de mentorat prend fin avec l'accord des deux parties lorsque les besoins du mentoré sont comblés et ses objectifs atteints ou après une période de trois mois à l'expiration de l'engagement du mentor à l'égard de la relation de mentorat. Les deux parties peuvent décider d'en prolonger la durée.

La fin d'une relation de mentorat ne correspond pas nécessairement à l'obtention d'un emploi puisqu'il n'est pas prévu que le mentor en prolonge la durée jusqu'à ce que le mentoré décroche un emploi.

### **Évaluation**

Les mentors et les mentorés livrent leurs commentaires sur la relation de mentorat à intervalles réguliers et à l'achèvement du programme. Un facilitateur de programme effectue une évaluation tous les mois dans le cadre du suivi mensuel qu'il effectue auprès du mentoré et du mentor.

L'évaluation d'une relation de mentorat n'est pas liée à l'obtention d'un emploi par un mentoré. Toutefois, les résultats obtenus sur le plan de l'emploi sont consignés à la fin d'une relation de mentorat et des rapports sont établis sur les résultats globaux obtenus au cours d'une période donnée.

Le programme Mentorat d'affaires utilise une base de données personnalisée pour assurer un suivi des activités des mentorés et des mentors, des entrevues qui sont accordées, des événements auxquels participent les mentorés, des changements à leur situation professionnelle, de leur satisfaction générale et de leur perception du processus de mentorat. On peut extraire des données et produire différents types de rapports suivant les besoins. Actuellement, le programme assure un suivi des changements à la situation de l'emploi des mentorés, de leurs activités de formation, des événements auxquels ils participent et de la durée des emplois. Le programme effectue également un suivi de la participation des mentors, des relations de jumelage dans lesquelles ils s'engagent et des événements auxquels ils participent.

### **Programmes intégrés et internes**

Les programmes de mentorat intégrés et internes locaux continueront à se développer selon l'orientation que fixeront leurs agences respectives et ils continueront à recruter des mentorés dans le cadre de leurs activités régulières. Suivant les termes du modèle collaboratif, des relations entre les responsables de programme et les agences locales de services aux immigrants et de services d'emplois seront établies ou approfondies, surtout en ce qui concerne le recrutement des mentorés. Les responsables de programme seront encouragés à collaborer avec les agences de services pour s'assurer que les critères d'admissibilité sont bien compris et que leurs procédures d'aiguillage en tiennent compte.

## Recommandations

La présente section présente une liste récapitulative des recommandations relatives à des améliorations de programme et à de nouveaux domaines d'activité. Elles sont numérotées uniquement à des fins de référence et pas dans un ordre d'importance ou de priorité.

### 1. Procédures d'aiguillage et d'évaluation

Les agences de services aux immigrants et de services d'emplois devraient collaborer avec le programme Mentorat d'affaires, ainsi qu'avec des programmes intégrés et internes locaux, en vue de définir des procédures normalisées pour l'identification, l'évaluation, la préparation et l'aiguillage de leurs clients, c'est-à-dire, des travailleurs immigrants qualifiés, vers ces programmes de mentorat.

### 2. Mentorés – Critères d'admissibilité

Les agences de services aux immigrants et de services d'emplois devraient procéder périodiquement à une révision de leurs critères d'admissibilité et les modifier éventuellement pour qu'ils prennent en compte les besoins de leurs clients, en respectant les paramètres des bailleurs de fonds.

### 3. Suivi et rapports

Les méthodes et les outils utilisés pour effectuer le suivi des progrès réalisés et des résultats produits dans le cadre des relations de mentorat individuelles (relations entre le mentoré et le mentor, et résultats obtenus) devraient faire l'objet d'un examen pour que des rétroactions soient fournies en temps opportun. Il faudrait étudier les possibilités d'amélioration du programme.

### 4. Résultats sur le plan de l'emploi

Actuellement, les résultats obtenus par les mentorés sur le plan de l'emploi ne sont consignés qu'une seule fois à la fin de la relation de mentorat. Il faudrait les consigner à différentes étapes après l'achèvement du programme pour évaluer de manière plus précise l'impact du programme Mentorat d'affaires.

### 5. Services bilingues

Pour qu'un programme de mentorat communautaire soit efficace dans la région de la capitale nationale, il doit offrir des services dans les deux langues officielles, adaptés aux besoins de tous les immigrants qualifiés admissibles. La prestation de services de mentorat bilingues ne consiste pas simplement à faire traduire en français des documents destinés à la communauté anglophone. Il faut produire des documents adaptés pour les francophones qui participent à des programmes de mentorat. Des exigences de bilinguisme doivent être prises en compte à toutes les étapes de développement de programmes, en particulier à l'étape de la conception, de l'élaboration de matériels et du recrutement.

### 6. Services disponibles dans plusieurs endroits

À mesure que le programme se développe, certaines agences ou certains emplacements géographiques dans la zone desservie pourraient représenter une source concentrée de candidats au mentorat. Il faudrait envisager la possibilité qu'un membre du personnel du programme Mentorat d'affaires soit affecté à temps plein ou partiel à ces agences suivant les besoins. Le programme en assumerait les coûts.

## **7. Achèvement de programme**

Il faudrait clarifier le processus qui met un terme à la relation de mentorat et prévoir une attestation pour les personnes qui terminent le programme Mentorat d'affaires (p.ex., un certificat d'achèvement).

## **Apprendre des autres**

Ottawa peut tirer parti de l'expérience de programmes mis en oeuvre dans d'autres villes qui possèdent des caractéristiques particulières et s'en inspirer pour offrir des programmes de mentorat plus diversifiés et plus exhaustifs. Il est recommandé que l'adoption et l'adaptation des programmes suivants soient inscrites dans le modèle collaboratif.

## **8. Évaluer le soutien technologique**

À Toronto et à Calgary, on emploie MentorMatch, un système en ligne qui facilite et intègre les principaux processus des programmes de mentorat. À Vancouver, on vient de se doter du système. Il faudrait se familiariser davantage avec MentorMatch et éventuellement avec d'autres systèmes semblables afin de déterminer si un système de soutien technique du mentorat constituerait un moyen économique de gérer un programme plus ambitieux et de coordonner la participation d'intervenants dans l'exécution de programmes de mentorat.

## **9. Développer un réseau d'intermédiaires**

Il faudrait développer un réseau d'intermédiaires, en se basant sur le modèle du programme d'Halifax, qui permettrait à des mentorés et à des mentors de participer à des activités de mentorat qui prennent moins de temps et dont les horaires sont plus souples. Dans le programme d'Halifax, une activité de mentorat requiert la tenue d'une rencontre de 30 minutes dont la date et l'heure ont été convenues d'un commun accord. Les mentors tout comme les mentorés peuvent assister à autant de rencontres qu'ils le souhaitent avec des personnes différentes. Il n'y a pas de relation de mentorat suivie entre deux personnes après une première rencontre, à moins d'un consentement mutuel. Il peut arriver que les personnes participant à ce réseau d'intermédiaires s'engagent dans une relation de mentorat plus intense à une date ultérieure.

## **10. Partenariat avec le milieu des affaires pour le recrutement de mentors**

En plus des activités de recrutement de mentors bénévoles, il faut mettre à contribution des partenariats avec le milieu des affaires dans les programmes de mentorat en s'inspirant des modèles du TRIEC, du CRIEC du LMIEC. Dans ces cas-ci, les mentors n'agissent pas à titre individuel, mais sont affiliés à leur employeur qui fait la promotion active du programme de mentorat, recrute des mentors et appuie concrètement leur participation, par exemple, en autorisant des activités de mentorat pendant les heures de travail et la visite de mentorés dans le lieu de travail, s'il y a lieu, pour certaines activités (p. ex., visiter des installations, observer des employés au travail, assister à des réunions de travail).

### **11. Développer un programme de mentorat parrainé par un employeur**

Il faudrait explorer la possibilité de mettre sur pied un programme de mentorat parrainé par un employeur, qui serait basé sur le modèle de Vancouver et adapté à Ottawa. Il s'agit essentiellement d'un programme de mentorat qui appartient et qui est exploité par un employeur. À ce titre, c'est un programme de mentorat interne (qui n'est pas ouvert à tous). On pourrait prendre comme modèle des partenariats réussis avec le milieu des affaires visant le recrutement de mentors pour développer un programme de mentorat parrainé par un employeur. Le modèle collaboratif de mentorat fournirait des ressources, de l'aide et du soutien aux employeurs au cours de l'élaboration et de la mise en oeuvre d'un tel programme conçu sur mesure. Des mentors seraient recrutés par l'employeur et jumelés à des mentorés. Les agences de services aux immigrants et de services d'emplois prendraient connaissance de la création de ces différents programmes de mentorat parrainés par des employeurs et verraient à identifier, préparer et recommander des candidats qualifiés.

### **Rôles et responsabilités des intervenants et des partenaires**

Voici les partenaires du projet de développement d'un modèle collaboratif de mentorat : Organisme communautaire des services aux immigrants d'Ottawa (OCISO), LASI Compétences mondiales, YMCA-YWCA de la région de la capitale nationale, Embauche immigrants Ottawa, Conseil économique et social d'Ottawa-Carleton, La Cité collégiale et le Collège Algonquin.

Des agences de services aux immigrants et de services d'emplois (y compris les organismes de service d'Emploi Ontario), des employeurs et des responsables de programme de mentorat collaborent déjà d'une manière informelle. À mesure que le mentorat collaboratif prend de l'expansion grâce au modèle établi, de nouveaux partenaires et intervenants de la région d'Ottawa pourraient participer au programme. On s'attend à ce que des employeurs, des associations de gens d'affaires et des associations professionnelles y participent directement et à ce que les liens entre les agences de services et les responsables de programme soient renforcés. Des liens seront également établis avec des associations ethnoculturelles et d'autres organismes concernés afin de prendre contact avec des immigrants qualifiés qui ne reçoivent pas de services d'emplois de l'une des agences de services partenaires.

Les diagrammes suivants illustrent les intervenants et les partenaires de projet ainsi que leur rôle dans le modèle collaboratif de mise en oeuvre des programmes de mentorat à Ottawa.

**FIGURE 1 : Modèle collaboratif – Intervenants et partenaires**



**FIGURE 2 : Rôles principal des intervenants et des partenaires**

Une coordination accrue et le renforcement des liens entre les intervenants contribuent à favoriser la participation des immigrants à des programmes de mentorat.					
OCISO	Agences de services	Établissements d'enseignement	Embauche immigrants Ottawa	Employeurs et associations professionnelles et de gens d'affaires	Gouvernements / bailleurs de fonds
Agence responsable du modèle collaboratif. Principale agence d'exécution du programme ouvert à tous, Mentorat d'affaires.	Participer à la mise en œuvre du programme de mentorat, notamment au recrutement de mentorés en collaboration avec d'autres intervenants et partenaires communautaires.	Offrir des programmes de mentorat dans le cadre des programmes d'enseignement et diriger des étudiants vers d'autres programmes de mentorat.	Promouvoir et favoriser l'établissement de liens entre des employeurs et des organismes qui assurent la mise en œuvre de programmes de mentorat.	Favoriser, promouvoir et appuyer la participation de leurs employés et de leurs membres à des programmes de mentorat.	Promouvoir et soutenir la mise en œuvre de programmes de mentorat, entre autres, en accordant une aide financière.

Les paragraphes suivants décrivent les intervenants et les partenaires qui participeront au modèle collaboratif, ainsi que leurs responsabilités respectives.

**Organisme communautaire des services aux immigrants d'Ottawa (OCISO):** En plus de participer à titre d'agence partenaire de services aux immigrants comme décrit ci-dessous, l'OCISO sera l'organisme dirigeant du modèle collaboratif. À ce titre, l'OCISO exercera les responsabilités suivantes :

- poursuivre l'exécution du programme Mentorat d'affaires;
- constituer la structure de gouvernance (du modèle collaboratif), y compris la surveillance des activités d'un comité consultatif ainsi que la gestion des contrats et des finances;
- collaborer avec un comité consultatif afin de :
  - guider l'élaboration de propositions de financement visant à obtenir des ressources additionnelles pour réaliser les améliorations de programme recommandées;
  - développer et mettre en oeuvre le plan de promotion et de communication relatif au programme de mentorat collaboratif.
  - développer et mettre en oeuvre le plan d'évaluation du programme de mentorat collaboratif.

**Agences de services aux immigrants et de services d'emplois :** Parmi les agences de services aux immigrants participantes, on trouve LASI Compétences mondiales qui s'associe à huit agences locales de services aux immigrants pour fournir des services d'emplois aux immigrants dans la région. Les services d'emplois d'Emploi Ontario à Ottawa fournissent des services à une clientèle composée d'un grand nombre d'immigrants. Ensemble, ces agences de service partenaires identifieront la majorité des immigrants qualifiés qui deviendront des mentorés des programmes de mentorat.

Les agences de services aux immigrants et de services d'emplois exerceront les responsabilités suivantes :

- assimiler leur connaissance des programmes de mentorat locaux intégrés et internes dans leurs services à la clientèle;
- identifier des candidats mentorés potentiels pour tous les programmes de mentorat locaux, en particulier le programme ouvert à tous, à partir des critères d'admissibilité;
- aider les candidats qualifiés à remplir tous les critères d'admissibilité s'il y a lieu;
- recommander des candidats admissibles aux responsables de programme;
- participer au comité consultatif suivant les besoins;
- participer à la mise en oeuvre du plan de promotion et de communication, ainsi que du plan d'évaluation.

**Employeurs :** Il y a des employeurs locaux qui participent déjà activement à des programmes de mentorat et qui ont des liens avec des responsables de programme et des agences de services locales. Ils auront un rôle de premier plan à jouer dans le recrutement des mentors, à savoir :

- se faire les champions du mentorat au sein de leurs organisations et en faire la promotion;

- recruter des mentors qualifiés au sein de leurs organisations et favoriser leur participation;
- participer aux activités du conseil consultatif suivant les besoins;
- participer aux activités de suivi et d'évaluation du programme.

**Associations professionnelles et de gens d'affaires :** Des associations professionnelles et de gens d'affaires locales comme la Ottawa Chamber of Commerce et le Regroupement des gens d'affaires de la Capitale nationale (RGA) seraient être sollicitées pour que leurs membres soient encouragés à participer au modèle collaboratif.

Les associations professionnelles et de gens d'affaires participantes exerceront les responsabilités suivantes :

- faire la promotion de programmes de mentorat auprès de leurs membres;
- proposer des candidats mentors à l'OCISO;
- participer au comité consultatif suivant les besoins.

**Embauche immigrants Ottawa :** Embauche immigrants Ottawa fournit des services visant à renforcer la capacité des employeurs à intégrer plus efficacement des immigrants qualifiés dans leur milieu de travail. Embauche immigrants Ottawa exercera les responsabilités suivantes :

- faire la promotion du programme de mentorat collaboratif, particulièrement auprès des employeurs participants;
- participer au comité consultatif suivant les besoins;
- participer à la mise en oeuvre du plan de promotion et de communication, ainsi que du plan d'évaluation.

**Établissements d'enseignement :** Les établissements d'enseignement postsecondaires participants exerceront les responsabilités suivantes :

- offrir des programmes de mentorat intégrés et internes dans le cadre de leurs programmes de formation de transition, le cas échéant;
- proposer des candidats mentorés et des mentors à l'OCISO;
- participer au comité consultatif suivant les besoins;
- participer à la mise en oeuvre du plan de promotion et de communication, ainsi que du plan d'évaluation.

**Gouvernements/bailleurs de fonds :** Les gouvernements, les agences et les fondations jouent un rôle de premier plan en fournissant une aide financière pour établir, soutenir et promouvoir le modèle collaboratif. Leurs objectifs spécifiques en matière d'investissement seront pris en compte dans les futurs plans de projet.

**Responsables de programmes de mentorat locaux :** De nombreux programmes de mentorat sont mis en oeuvre actuellement dans la région d'Ottawa (voir l'annexe A). À l'exception du programme Mentorat d'affaires de l'OCISO, ce sont tous des programmes intégrés et internes qui fournissent des services de mentorat à une clientèle qui compte des immigrants qualifiés, dont certains fournissent des services exclusivement à cette clientèle. La liste des programmes locaux

pourrait s'enrichir avec le temps et on s'efforcera constamment de faire en sorte que tous les responsables de programme soient inscrits dans le cadre de collaboration.

Les responsables de programmes de mentorat intégrés et internes locaux seront invités à communiquer aux agences locales de services aux immigrants et de services d'emplois des renseignements concernant leurs programmes, et ils recevront de l'information sur le programme de mentorat collaboratif.

## **Gouvernance**

La gestion du modèle collaboratif sera assurée par la structure de gouvernance de l'OCISO qui gère actuellement le programme Mentorat d'affaires. L'OCISO formera un comité consultatif et définira son mandat. Ce comité sera composé de partenaires et d'intervenants désignés oeuvrant dans le mentorat qui pourront fournir des conseils et des avis sur le développement du programme.

## **Promotion et communications**

Des stratégies, des plans et des documents de promotion et de communication visant le modèle collaboratif seront élaborés par l'OCISO qui sollicitera l'avis du comité consultatif. Les partenaires qui participeront à la mise en oeuvre du programme planifieront et réaliseront des campagnes de promotion et de communication ciblées visant principalement des employeurs et des mentors éventuels. Les partenaires et les intervenants prendront part à certaines activités de promotion et de communication, surtout en faisant connaître et en distribuant des documents et des ressources de programme. Par exemple, les agences de services aux immigrants et de services d'emplois utiliseront ces documents et ces outils lorsqu'ils se prêteront à leurs activités régulières à l'intention de clients et d'employeurs.

## **Évaluation**

Des plans, des outils et des méthodes d'évaluation du programme de mentorat ouvert à tous et du modèle collaboratif seront élaborés par l'OCISO qui sollicitera l'avis du comité consultatif.

Voici des éléments de programme qui pourraient faire l'objet d'une évaluation continue :

- suivi de la situation d'emploi des mentorés après la fin de leur participation au programme;
- efficacité des activités de recrutement de mentorés et de mentors, surtout par rapport aux fluctuations du marché du travail local;
- efficacité des activités de préparation et d'orientation des mentorés et des mentors;
- pertinence des relations de jumelage;
- pertinence et impact des activités de mentorat;
- portée et efficacité des partenariats de programme;
- portée et efficacité des activités et des relations visant l'engagement des employeurs;
- efficacité et composition du comité consultatif.

Le développement et la bonification des programmes de mentorat dans la région d'Ottawa constitueront une étape importante pour la ville dans ses efforts visant à aider les immigrants à entrer sur le marché du travail local et à obtenir un emploi correspondant à leurs compétences. Le mentorat contribue à la création d'un environnement plus accueillant propice à l'émergence de nouvelles idées et à l'élargissement des perspectives. La synergie découlant d'un modèle collaboratif en vue de l'exécution de programmes de mentorat procurera de nombreux avantages, dont les suivants :

- les immigrants pourront participer en plus grand nombre à un programme de mentorat;
- la participation des employeurs à des activités de mentorat sera facilitée, ce qui entraînera une augmentation du nombre de mentors pouvant se joindre au programme;
- les partenaires et les intervenants pourront conclure des ententes plus officielles en vue d'une collaboration accrue soutenue;
- les professionnels locaux qui servent de mentors auront la possibilité de s'épanouir personnellement et professionnellement, d'établir des liens avec des marchés internationaux et d'explorer des approches nouvelles et novatrices dans leur domaine.

Les partenaires de projet et les intervenants qui ont été consultés se sont dits disposés à collaborer pour rehausser la qualité des programmes de mentorat et en améliorer l'accès. En prenant comme point de départ les programmes existants et en faisant suite à la série de recommandations, le modèle collaboratif contribuera à la bonification des programmes de mentorat, au renforcement de la coordination et au resserrement des liens entre les différents intervenants de la communauté.

## Annexe A : Programmes de mentorat locaux

Une analyse de programmes de mentorat locaux qui visent l'insertion professionnelle d'immigrants qualifiés dans la région d'Ottawa a été réalisée à la fin de 2011 et a permis de recenser les programmes suivants. Les renseignements suivants sont fournis pour chacun des programmes : fournisseur de programme, description de programme, mentorés et mentors. La description comprend également un lien pointant vers le site Web de chacun des programmes où l'on peut obtenir de plus amples renseignements.

### Programmes intégrés

Les programmes suivants comportent un volet mentorat. Comme il s'agit de programmes intégrés, seuls les participants inscrits au programme général ont accès au volet mentorat. Le nombre d'ouvertures pour des mentorés est donc peu élevé. De même, les mentors oeuvrent généralement dans des domaines ou des secteurs professionnels restreints que vise le programme général.

#### The Mentorship Experience

*Fournisseur de programme :* Collège Algonquin

*Description du programme :* La Mentorship Experience du Collège Algonquin est un volet obligatoire de certains programmes de formation de transition, dont Technologues en génie civil formés à l'étranger et Professionnels de la finance internationale et de l'administration. Le mentorat comporte des rencontres individuelles avec un professionnel de l'industrie, appuyées par une communauté électronique.

*Mentorés :* Tous les étudiants inscrits aux programmes de formation de transition.

*Mentors :* Employés d'entreprises qui participent au programme de formation de transition.

*Pour de plus amples renseignements :*

[www.algonquincollege.com/acap/newcomer/programs\\_for\\_you.htm](http://www.algonquincollege.com/acap/newcomer/programs_for_you.htm)

#### Multicultural Achievement Program for Learning Employers (MAPLE)

*Fournisseur de programme :* Ottawa Chinese Community Services Centre (OCCSC), ainsi que des agences à Calgary et à Vancouver.

*Description du programme :* MAPLE est un projet qui met en contact des employeurs et de nouveaux immigrants dans le but de créer des occasions d'emploi pour des immigrants. Les employeurs qui participent au programme offrent des placements professionnels à des immigrants qualifiés qui possèdent une expérience pertinente. Ils sont jumelés à des employés avec lesquels ils travaillent dans une relation de mentorat.

*Mentorés :* Participants au programme MAPLE.

*Mentors :* Employés des entreprises qui participent au programme MAPLE.

*Pour de plus amples renseignements :* [http://ocsc.org/?page\\_id=140](http://ocsc.org/?page_id=140)

## **Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants**

*Fournisseur de programme* : Bureau d'orientation relatif aux titres de compétences étrangers

*Description du programme* : Le Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants offre aux nouveaux arrivants une expérience de travail temporaire au Canada, utile et enrichissante, ainsi que des occasions de formation au sein de ministères du gouvernement fédéral. Un mentor est jumelé à un stagiaire pour la durée du stage.

*Mentorés* : Stagiaires du Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants

*Mentors* : Employés de ministères fédéraux et de sociétés d'État qui participent au Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants.

*Pour de plus amples renseignements* :

[www.credentials.gc.ca/jobs/what-you-can-do/internship-program.asp](http://www.credentials.gc.ca/jobs/what-you-can-do/internship-program.asp)

## **Réorientation professionnelle pour les médecins formés à l'étranger**

*Fournisseur de programme* : Une initiative conjointe du Centre catholique pour immigrants, LASI Compétences mondiales et Skills for Change.

*Description du programme* : Le programme de Réorientation professionnelle pour les médecins formés à l'étranger est un programme complet de préparation à l'emploi offrant une formation ciblée aux médecins étrangers qui cherchent un emploi dans une profession non réglementée du secteur de la santé ou dans le secteur des soins alternatifs. Les partenaires de projet sont en contact avec des employeurs du secteur de la santé à Ottawa, Toronto et Hamilton, et ils collaborent avec eux pour trouver des possibilités de mettre les médecins étrangers en contact avec le milieu de travail. Ils étudient ensemble des possibilités d'emploi à temps plein et partiel, de placements coopératifs, ainsi que des occasions de bénévolat et de mentorat.

*Mentorés* : Médecins étrangers.

*Mentors* : Médecins praticiens autorisés en Ontario.

*Pour de plus amples renseignements* : [www.imd-info.ca/](http://www.imd-info.ca/)

## **Prestations d'aide au travail indépendant de l'Ontario**

*Fournisseur de programme* : Ministère de la Formation et des Collèges et Universités, gouvernement de l'Ontario

*Description du programme* : Les Prestations d'aide au travail indépendant de l'Ontario fournissent un soutien au revenu et à l'entrepreneuriat aux personnes sans emploi qui sont admissibles à l'assurance-emploi ou qui l'ont été récemment, pendant qu'elles développent et mettent sur pied leur entreprise. Les participants ont accès à des conseillers auprès d'entreprises et à un soutien du revenu pendant une période n'excédant pas 42 semaines.

*Mentorés* : Toute personne en chômage à la recherche d'un emploi (dont des immigrants) peut présenter une demande de participation, pourvu qu'elle remplisse l'une des conditions suivantes :

- Elle a demandé des prestations d'assurance-emploi ou sa période de prestations d'assurance-emploi a pris fin au cours des trois dernières années.
- Elle a reçu des prestations de maternité ou parentales de l'assurance-emploi au cours des cinq dernières années et elle réintègre le marché du travail après l'avoir quitté pour prendre soin d'un nourrisson ou d'un enfant nouvellement adopté.

*Mentors* : Entrepreneurs chevronnés en Ontario

*Pour de plus amples renseignements* :

[www.tcu.gov.on.ca/eng/employees/selfEmployment.html](http://www.tcu.gov.on.ca/eng/employees/selfEmployment.html)

### **Programme L'Avenir Jeunesse**

*Fournisseur de programme* : Un partenariat entre la ville d'Ottawa, Logement communautaire d'Ottawa et l'Université d'Ottawa.

*Description du programme* : Un programme de sept mois qui vise à permettre aux jeunes d'acquérir une expérience de l'enseignement postsecondaire et qui comprend une semaine de mentorat intensif.

*Mentorés* : Jeunes (dont des immigrants) qui sont âgés de 16 à 21 ans et qui souhaitent obtenir de l'information sur la poursuite d'études collégiales ou universitaires et acquérir des compétences en leadership ainsi qu'une expérience de travail enrichissante.

*Mentors* : Étudiants de niveau postsecondaire

*Pour de plus amples renseignements* :

[http://ottawa.ca/en/social\\_com/efa/yzj/youth\\_futures/](http://ottawa.ca/en/social_com/efa/yzj/youth_futures/)

### **Programmes internes**

Un programme de mentorat interne est mis en oeuvre par une association professionnelle ou par un organisme à l'intention de ses membres ou de ses employés. Les programmes internes suivants ont été recensés :

#### **HRPA Ottawa Mentoring Program**

*Fournisseur de programme* : Human Resources Professionals Association, section d'Ottawa

*Description du programme* : Le programme jumelle des spécialistes en ressources humaines (mentors) avec des débutants et des gestionnaires intermédiaires (protégés) en vue de favoriser l'apprentissage et le réseautage au sein de la section d'Ottawa. Le programme est divisé en quatre catégories représentant les besoins et les intérêts à différentes étapes de sa carrière : intérêt dans la carrière, début dans la carrière, spécialiste en ressources humaines et chef de file en ressources humaines.

*Mentorés* : Membres en règle de la HRPAA<sup>5</sup> qui s'intéressent au domaine des ressources humaines, qui ont peu ou pas d'expérience et qui souhaitent effectuer ou qui effectuent une transition vers les ressources humaines ou qui oeuvrent déjà dans le secteur.

---

<sup>5</sup> Les droits d'adhésion ne doivent pas empêcher des immigrants qualifiés de participer au programme.

*Mentors* : Bénévoles qui sont membres en règle de la HRPA et qui possèdent une expérience de spécialiste des ressources humaines.

*Pour de plus amples renseignements* :

[www.hrpa.ca/HRPACChapterSites/Ottawa/Pages/MentorsProtegesProgram.aspx](http://www.hrpa.ca/HRPACChapterSites/Ottawa/Pages/MentorsProtegesProgram.aspx)

### **Volunteerism to Employment Program**

*Fournisseur de programme* : Centre de santé communautaire Pinecrest-Queensway

*Description du programme* : Le Volunteerism to Employment Program vise à permettre à des professionnels diplômés à l'étranger de développer et perfectionner leurs connaissances et leurs compétences et d'acquérir une expérience dans leur domaine au Canada. Le programme comprend un stage (12 heures par semaine, maximum de trois mois).

*Mentorés* : Professionnels diplômés à l'étranger qui possèdent un minimum de deux ans d'expérience à l'extérieur du Canada, qui sont installés au Canada depuis un maximum de cinq ans et qui ne possèdent aucune expérience dans leur domaine professionnel au Canada.

*Mentors* : Bénévoles employés au Centre de santé communautaire Pinecrest-Queensway.

*Pour de plus amples renseignements* : [www.pqchc.com/itp.htm](http://www.pqchc.com/itp.htm)

### **Programmes ouverts à tous**

Ces programmes sont ouverts à tous les mentorés et mentors admissibles. Les critères d'admissibilité sont basés sur les compétences et l'expérience. La participation à un programme plus étendu ou l'adhésion à une association ou à un groupement donné n'est pas requise. Un seul programme ouvert à tous a été recensé dans la région d'Ottawa.

### **Career Mentoring Program**

*Fournisseur de programme* : *Organisme communautaire des services aux immigrants d'Ottawa (OCISO)*

*Description du programme* : Le programme Mentorat d'affaires aide les immigrants professionnels diplômés à l'étranger à trouver un emploi dans leur spécialité. Les clients sont jumelés avec un mentor d'affaires bénévole travaillant dans un domaine semblable ou connexe. Les mentors et les mentorés se rencontrent chaque semaine pendant au moins une heure sur une période d'environ trois mois.

*Mentorés* : Immigrants qualifiés aptes à l'emploi qui cherchent activement un emploi et qui sont disposés à investir le temps requis.

*Mentors* : Bénévoles qui possèdent au moins deux ans d'expérience professionnelle au Canada, qui ont noué des contacts dans des réseaux professionnels et de services d'emplois et qui sont disposés à investir le temps requis.

*Pour de plus amples renseignements* :

[http://ociso.org/En/index.php?option=com\\_content&view=article&id=134&Itemid=116](http://ociso.org/En/index.php?option=com_content&view=article&id=134&Itemid=116)

## Annexe B : Sélection de programmes de mentorat au Canada

À la fin de 2011 et au début de 2012, une analyse documentaire ainsi qu'une série de consultations téléphoniques ont été effectuées auprès des organismes suivants qui offrent des programmes de mentorat visant l'insertion professionnelle à des immigrants qualifiés dans cinq villes canadiennes. En voici une description sommaire.

### **The Mentoring Partnership**

*Fournisseur de programme* : Le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) en collaboration avec des fournisseurs de services locaux, d'autres partenaires communautaires et des employeurs partenaires.

*Description du programme* : Le jumelage des mentors et des mentorés est basé sur les codes de la Classification nationale des professions (CNP) et du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) qui sont attribués aux mentors et aux mentorés au moment du recrutement. La relation de mentorat est structurée de manière à permettre environ 24 heures de contacts directs sur une période de quatre mois. Les partenaires en prestation de services du programme Mentorat d'affaires sont responsables de la mise en oeuvre du programme et du maintien des relations entre mentors et mentorés alors que le TRIEC assure la coordination centrale, le soutien technologique, la gestion des relations avec les partenaires et de l'évaluation de programme.

*Mentorés* : Immigrants qualifiés aptes à l'emploi identifiés par les partenaires en prestation de services.

*Mentors* : Professionnels ayant un emploi qui travaillent dans leur domaine depuis plusieurs années, qui possèdent une expérience et des connaissances sectorielles et qui ont noué des relations avec des associations et des réseaux professionnels. De nombreux mentors sont recrutés par les employeurs partenaires alors que d'autres sont des bénévoles qui ne sont pas affiliés à leur employeur dans leur rôle de mentor.

*Pour de plus amples renseignements* : [www.thementoringpartnership.com/](http://www.thementoringpartnership.com/)

### **The Mentoring Collaborative**

*Fournisseur de programme* : Le Calgary Region Immigrant Employment Council (CRIEC) en collaboration avec des fournisseurs de services locaux et des établissements d'enseignement postsecondaire, principalement le Bow Valley College.

*Description du programme* : Le modèle de programme est basé sur celui du Mentoring Partnership du TRIEC et a été adapté pour une communauté moins grande. Les partenaires en prestation de services s'occupent du recrutement et des inscriptions alors que le CRIEC est chargé de l'exécution du programme.

*Mentorés* : Immigrants qualifiés aptes à l'emploi qui sont identifiés par les partenaires en prestation de services et par le CRIEC qui fait appel à des associations ethnoculturelles et à des groupes confessionnels.

*Mentors* : Professionnels ayant un emploi qui travaillent dans leur domaine depuis au moins

cinq ans, qui possèdent une expérience et des connaissances sectorielles et qui ont noué des relations avec des associations et des réseaux professionnels. De nombreux mentors sont recrutés par les employeurs partenaires alors que d'autres sont des bénévoles qui ne sont pas affiliés à leur employeur dans leur rôle de mentor.

*Pour de plus amples renseignements : [www.criec.ca/](http://www.criec.ca/)*

### **Mentorship for Immigrant Employment**

*Fournisseur de programme :* WIL Employment Services, conjointement avec le London-Middlesex Immigrant Employment Council (LMIEC) et d'autres partenaires comme des agences de prestation de services, des agences locales de développement économique, des associations de gens d'affaires et des associations professionnelles.

*Description du programme :* Le programme de mentorat comprend trois volets distincts : mentorat individualisé, mentorat collectif, mentorat par des pairs.

- Le mentorat individualisé consiste à jumeler un mentor avec un mentoré dans un domaine professionnel donné. La conception et les objectifs du programme sont semblables à ceux du TRIEC et du CRIEC.
- Les activités de mentorat collectif mettent en contact des groupes de huit à dix mentorés avec deux ou trois mentors oeuvrant au sein du même secteur. Elles ont pour but de fournir des conseils aux mentorés qui attendent un jumelage en vue d'un mentorat individualisé.
- Les activités de mentorat par des pairs mettent en contact des mentorés à la recherche d'un emploi et de nouveaux arrivants qui ont réussi à obtenir et à conserver un emploi et qui fournissent des renseignements sur les ressources et les outils qui se sont avérés les plus utiles.

*Mentorés :* Immigrants qualifiés aptes à l'emploi identifiés par les partenaires en prestation de services.

*Mentors :* Les mentors sont affiliés à l'une des agences de développement économique ou aux associations de gens d'affaires ou professionnelles partenaires. Ces partenaires recrutent des mentors qualifiés au sein de leurs membres.

*Pour de plus amples renseignements : [www.lmiec.ca/mentorship-program](http://www.lmiec.ca/mentorship-program)*

### **Connector Program**

*Fournisseur de programme :* Le Connector Program s'inscrit dans la Greater Halifax Talent Strategy, une initiative du Greater Halifax Partnership. Ce partenariat public-privé lie les trois ordres de gouvernement et plus de 130 investisseurs du secteur privé qui se sont engagés à collaborer pour accélérer la croissance économique de la région.

*Description du programme :* Le Connector Program consiste en un processus d'aiguillage simple, mais efficace, qui met les nouveaux arrivants en contact avec des professionnels chevronnés qui agissent comme intermédiaires. Il a pour but d'aider des immigrants à développer leurs réseaux professionnels au moyen d'une série de rencontres d'environ 30

minutes réunissant des immigrants et des gens d'affaires locaux. Au cours de ces rencontres, un intermédiaire doit recommander un immigrant à un minimum de trois personnes au sein de son réseau. Le nouvel arrivant y donne suite et il entretient ces relations, se constituant ainsi un solide réseau de contacts dans le milieu des affaires.

*Mentorés* : Les mentorés sont de nouveaux arrivants qualifiés qui souhaitent intégrer le marché du travail local. Ils sont identifiés souvent par l'Immigrant Settlement and Integration Services (ISIS), le principal fournisseur de services aux immigrants de la Nouvelle-Écosse. Parmi les mentorés figurent des étudiants étrangers de Halifax et ses environs qui participent à l'International MBA Student Connector Program et à l'International Masters of Finance Program.

*Mentors* : Appelés intermédiaires, les mentors sont des gens d'affaires établis dans leur communauté qui s'inscrivent comme bénévoles pour rencontrer de nouveaux arrivants.

*Pour de plus amples renseignements* :

[www.immigrationworksinalifax.ca/default.asp?mn=1.215.277](http://www.immigrationworksinalifax.ca/default.asp?mn=1.215.277)

### **Newcomers Mentorship Program**

*Fournisseur de programme* : L'Immigrant Employment Council of British Columbia (IECBC) en collaboration avec des employeurs et des fournisseurs de services locaux.

*Description du programme* : L'IECBC travaille exclusivement avec des employeurs précis en vue d'établir un programme de mentorat en milieu de travail axé sur les employeurs qui sont responsables de sa mise en oeuvre au sein de leurs organisations respectives, avec le soutien de l'IECBC.

*Mentorés* : Les mentorés sont des immigrants diplômés à l'étranger que des organismes de services locaux recommandent au programme.

*Mentors* : Les mentors sont des employés des employeurs participants.

*Pour de plus amples renseignements* : [www.iecbc.ca/our-services/mentoring](http://www.iecbc.ca/our-services/mentoring)