

**PARTAGE DES PRATIQUES D'ÉTABLISSEMENT ET D'INTÉGRATION  
QUI FONCTIONNENT  
ÉVÉNEMENTS MULTIPARTITES POUR  
L'EMBAUCHE DE RÉFUGIÉS**

Jumpstart Refugee Talent  
Toronto, Ontario

**Champ de pratique :**

- Soutien à l'emploi et à l'entrepreneuriat

**Vidéo :**

<https://youtu.be/VPshvrysKug>

Un projet de Voies  
vers la prospérité

Février 2025

Financé par :



Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

Funded by:

Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada



**PATHWAYS TO  
PROSPERITY**  
Promoting Welcoming Communities in Canada



**VOIES VERS LA  
PROSPÉRITÉ**  
Promouvoir des communautés accueillantes au Canada

## **ORIGINE DE L'ORGANISATION ET IMPULSION POUR LA CRÉATION DU PROGRAMME**

---

Jumpstart Refugee Talent est une organisation caritative internationale dirigée par des réfugiés, dont le siège se trouve à Toronto et qui dispose d'un réseau de bureaux dans tout le pays et dans le monde entier. Fondée en 2015 par trois amis syriens, l'organisation se consacre à la promotion de l'inclusion économique des réfugiés dans les communautés d'accueil. Jumpstart met en relation les réfugiés avec des emplois pertinents et des opportunités entrepreneuriales, visant à les aider à s'intégrer avec succès dans leurs nouvelles communautés. Guidée par les expériences de première main de ses fondateurs, la vision de Jumpstart est de créer un monde où les réfugiés ont un accès égal aux opportunités économiques, en reconnaissant et en valorisant leurs perspectives uniques et leurs contributions à la construction de communautés inclusives et prospères.

Ces dernières années, Jumpstart Refugee Talent, en collaboration avec World Education Services et d'autres partenaires, a joué un rôle important dans la coordination de Événements multipartites pour l'embauche de réfugiés (Multi-Stakeholder Refugee Hiring Events). Ces événements ont été mis en place en 2019 par la Table ronde sur l'emploi des réfugiés, une coalition nationale de 150 entreprises, agences pour l'emploi et d'établissement, et gouvernements. Les événements d'embauche de réfugiés sont nés de l'observation que les salons de l'emploi traditionnels ne débouchaient pas sur des emplois intéressants pour les réfugiés au même rythme que pour les autres nouveaux arrivants. Les réfugiés sont confrontés à plusieurs obstacles à l'emploi, tels que des réseaux professionnels limités, des difficultés à s'orienter dans des normes et des attentes professionnelles peu familières et l'absence d'expérience professionnelle au Canada. Ces obstacles les empêchent souvent de trouver un emploi correspondant à leurs compétences et à leur expérience. Les événements d'embauche de réfugiés mettent directement en relation les réfugiés avec les employeurs qui ont des besoins d'embauche actifs, créant ainsi des opportunités d'emploi structurées qui correspondent à leur expertise.

## **APERÇU DU PROGRAMME**

---

**Nom :**

Événements multipartites pour l'embauche de réfugiés

**Description :**

Les événements d'embauche de réfugiés relient les réfugiés à des opportunités d'emploi significatives. Depuis 2019, l'événement a été organisé plusieurs fois dans la région du Grand Toronto, ainsi qu'à Moncton, Regina et Winnipeg. Les événements rassemblent de multiples groupes d'intervenants, y compris des agences d'établissement locales desservant des clients réfugiés, des employeurs ayant des postes vacants actifs, des organisations communautaires et divers paliers de gouvernement. Des employeurs de toutes tailles y participent, proposant des postes de débutant, de niveau intermédiaire et de haut niveau, garantissant ainsi un éventail diversifié d'opportunités pour les candidats. Les événements sont organisés en trois étapes : la préparation de l'événement, la logistique du jour de l'événement et le suivi après l'événement.

Les préparatifs commencent un à deux mois avant l'événement. Les employeurs soumettent des

offres d'emploi, y compris des descriptions détaillées des titres de postes, des exigences et des salaires, qui sont compilées sur une plateforme centralisée. Les candidats réfugiés postulent à ces postes par l'intermédiaire des agences locales d'établissement. L'agence d'établissement principale présélectionne les candidatures afin d'identifier les candidats les plus qualifiés pour chaque poste et informe les autres agences participantes des candidats sélectionnés. Ces candidats bénéficient ensuite d'un accompagnement ciblé et spécifique à l'emploi de la part de leur agence d'établissement afin de les préparer à la procédure d'entretien. Pour garantir l'accessibilité, les séances de préparation sont organisées en plusieurs langues et des interprètes sont disponibles pour ceux qui ont besoin de services de traduction. Les employeurs participent également à des séances préparatoires ciblées sur le site afin de se familiariser avec le format de l'événement et les besoins spécifiques des candidats réfugiés. Ces séances mettent l'accent sur la réduction des préjugés, la compréhension des lacunes dans les CV et l'appréciation de la diversité des origines des participants.

Le jour de l'événement, un système d'inscription centralisé est utilisé pour suivre les présences et gérer le flux des participants. Les candidats qui se présentent sans être préinscrits sont, dans la mesure du possible, présélectionnés sur place afin de déterminer leur admissibilité. Les candidats présélectionnés participent ensuite à des entretiens programmés avec les employeurs. L'événement comprend également un « Coach's Corner », où des conseillers en emploi accompagnent les candidats avant et après leurs entretiens. Les employeurs sont encouragés à fournir des commentaires spécifiques, qui peuvent être immédiatement examinés par les conseillers en emploi.

Après l'événement, les employeurs rendent compte des résultats des entretiens, y compris des embauches effectuées, des candidats passant à d'autres entretiens et de ceux qui n'ont pas été retenus. Tout commentaire supplémentaire est recueilli auprès des employeurs et partagé avec les candidats. Les agences d'établissement aident les candidats à intégrer ce retour d'information dans leur recherche d'emploi ou leur développement professionnel, afin que l'événement ait des retombées durables, même pour ceux qui ne sont pas immédiatement embauchés.

**Objectif(s) :**

Les événements de recrutement de réfugiés visent à atteindre plusieurs objectifs. À court terme, ils visent à garantir un emploi pertinent aux réfugiés. À long terme, ils visent à modifier la perception des talents des réfugiés, en démontrant leurs capacités dans des postes de débutant, de niveau intermédiaire et de haut niveau, tout en remettant en cause les préjugés et en promouvant leurs contributions à l'économie.

**Groupe(s) de clients ciblé(s) :**

Les réfugiés à la recherche d'un emploi constituent le principal groupe cible des événements d'embauche. Les événements servent aussi indirectement les employeurs en leur donnant accès à des candidats présélectionnés, ainsi qu'aux agences d'établissement, qui collaborent pour soutenir leurs clients. Les gouvernements locaux et les communautés bénéficient également de l'intégration économique réussie et des contributions des réfugiés.

**Partenaires dans la livraison de services :**

Il existe de nombreux partenaires pour chaque événement. Les événements organisés à ce jour incluent les organisations suivantes en plus de Jumpstart Refugee Talent (par ordre alphabétique) : ACCES Employment, Achēv, Ainsworth Inc., Angus Consulting Management Ltd, APEX Industries Inc.,

Avande, Bell, BMO, Booster Juice, Bunzl Canada, Canada Inns, Canadian Tire Corporation, Catholic Crosscultural Servies, Christie Refugee Welcome Centre, CIBC, Ville du Grand Moncton, Ville de Regina, Ville de Toronto, Clean Life Balance, Compass Group Canada, Conseil économique et coopératif de la Saskatchewan (CECS), Corey Craig Group (Tim Hortons), COSTI, DHL Matrix Logistics Service Ltd., Diversity Institute (TMU), Eaton Canada, Epic Opportunities, EQ Bank, Fancy Pokket Corp, Futuretek, Greystone Energy Systems, Healthy Muslim Families, HMC Connections, Humber College, Hydrel Inc, IKEA, Immigrant Centre, Immigrant Partnership Winnipeg, INTERAC Corp., InteRent, Interprovincial Cooperative, IRCC MAGMA, J.D. Irving Ltd. Karegaroo, Kenaidan Contracting Ltd., Jeunesse, J'écoute, Les Entreprises Smart Lux, Macaulay Centres for Children, MAGMA AMGA, Manitoba IEC, Manitoba Start, Marks Work Wearhouse, New Canadians, Newcomer Women's Services, Nexim Healthcare Consultants Inc, NGIT Services, Novamodus Solutions, Opportunities for Employment, Oriole, OTEC, Paragon Security, Polycultural Immigrant and Community Services, Price Industries Ltd., Protrans, Purolator, RBC, RDJ Bakeries, Regina Immigrant Women Centre (RIWC), Regina Open Doors Society (RODS), Regina Public Library, PLI de la région de Regina, Regina Work Prep Centre (RWPC), Rex Power Magnetics, Rooted Connections, Saskatchewan Polytechnic, Scotiabank, Simaril, Sobeys, Sofina Foods, South Saskatchewan, Independent Living Centre (SSILC), SportsCheck, Starbucks, Success Skills, Sunlife, Sysco, TD Bank, Telus, Tent Partnership for Refugees, The King's Trust, The Neighbourhood Group Community Services, Toronto Public Library, Triplewell Manufacturing Company Ltd., Ukrainian Canadian Congress (UCC), Webber Infrastructure Management, Welcome Place, Western Financial Group, Woodgreen Community Services, Working NB Travail, World Education Services, World System Builder et YMCA of Greater Toronto.

#### **Ressources humaines :**

Les ressources humaines requises sont le personnel des agences d'établissement, les responsables de l'acquisition des talents ou de l'embauche représentant les employeurs participants, et les bénévoles de la communauté. Le personnel des agences d'établissement gère la présélection et la préparation des candidats. Les employeurs mènent les entretiens et prennent la décision d'embaucher, de faire passer le candidat à une autre étape du processus d'embauche ou d'informer le candidat qu'il n'ira pas plus loin, tout en lui donnant des informations sur son entretien. Les bénévoles s'occupent de la logistique de l'événement, notamment de l'inscription et de l'orientation des candidats. Un organisme rassembleur (par exemple, World Education Services à Toronto, ville du Grand Moncton à Moncton, le Manitoba Immigrant Employment Council à Winnipeg et le PLI de Regina à Regina) coordonne les parties prenantes et assure une mise en œuvre harmonieuse.

#### **Financement :**

Les événements passés ont été financés par World Education Services et Starbucks, tandis que les agences d'établissement participantes ont apporté un soutien en nature sous forme de temps de travail.

## **PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES CONTRIBUANT AU FAIT QU'IL S'AGISSE D'UNE PRATIQUE PROMETTEUSE**

---

#### **Efficace :**

Plusieurs caractéristiques contribuent à l'efficacité des événements de recrutement. Les événements de recrutement de réfugiés sont le résultat d'une collaboration étroite entre plusieurs groupes de

parties prenantes, créant des opportunités uniques pour toutes les parties impliquées. Les réfugiés ont accès à des offres d'emploi pour des postes de débutants, de niveau intermédiaire et de niveau supérieur, en fonction de leurs compétences et de leur expérience. Les employeurs bénéficient d'un accès à des candidats présélectionnés et prêts à travailler, tandis que les agences d'établissement sont mieux à même de soutenir l'intégration de leurs clients sur le marché du travail

Contrairement aux salons de l'emploi traditionnels, les événements de recrutement de réfugiés se concentrent sur des entretiens de 20 à 30 minutes, ce qui permet aux candidats et aux employeurs d'évaluer les aptitudes de manière plus significative. La qualité des interactions est encore améliorée par la préparation des candidats et des employeurs avant les entretiens. Les candidats réfugiés bénéficient d'un accompagnement personnalisé, comprenant des conseils sur les entretiens de type canadien, la gestion du stress et les répétitions. Les employeurs examinent les CV des candidats et participent à des séances de sensibilisation aux difficultés auxquelles les réfugiés peuvent être confrontés, telles que les lacunes dans les CV ou les différences culturelles.

Les événements sont également conçus comme une opportunité d'apprentissage pour les candidats. Ceux qui ne sont pas embauchés immédiatement reçoivent un retour d'information détaillé, ce qui leur permet d'affiner leurs compétences et d'améliorer leurs chances dans le cadre d'opportunités futures.

**Efficiente :**

L'approche structurée, axée sur la technologie et orientée vers les résultats des événements de recrutement les rend très efficaces. Les employeurs bénéficient d'un processus d'embauche rationalisé en interviewant des candidats présélectionnés correspondant à leurs exigences professionnelles, ce qui leur permet de gagner du temps et d'économiser des ressources. De même, en collaborant, les agences d'établissement peuvent mettre en commun leurs ressources, partager les responsabilités et élargir leur champ d'action.

L'utilisation d'outils numériques tels que le logiciel Lever pour gérer les candidatures, présélectionner les candidats et programmer les entretiens permet un processus plus rapide et plus précis que les systèmes sur papier. En outre, la planification des événements suit un calendrier bien défini afin de garantir que toutes les tâches essentielles, telles que le choix du lieu, l'implication de l'employeur et la préparation des candidats, sont achevées dans les délais. Le jour de l'événement, il existe un programme structuré avec des créneaux horaires décalés afin d'éviter les encombrements et d'assurer une participation harmonieuse des candidats et des employeurs. Après l'événement, un processus de suivi structuré garantit que les employeurs rendent compte des résultats de l'embauche.

Enfin, tout au long de la planification des événements, les employeurs fournissent des mises à jour en temps réel sur leurs offres d'emploi, de sorte que le jour de l'événement, les candidats ne se concentrent que sur les postes actifs et pertinents.

**Pertinent :**

Ces événements s'attaquent aux principaux obstacles auxquels les réfugiés sont confrontés, tels que les réseaux professionnels limités, le manque d'expérience professionnelle au Canada et les difficultés à s'adapter aux normes et aux attentes d'un milieu de travail peu familier. En posant

une présélection, une préparation à l'entretien et un accompagnement en temps réel, ces événements permettent aux réfugiés de s'orienter avec confiance sur le marché du travail. Les employeurs bénéficient d'un accès à des talents présélectionnés et prêts à travailler, ce qui leur permet de répondre efficacement à leurs besoins en main-d'œuvre. Les événements soutiennent également les efforts des gouvernements locaux pour intégrer les réfugiés dans leurs communautés, ce qui se traduit par des résultats positifs non seulement pour les réfugiés et les employeurs, mais aussi pour la santé économique des communautés dans leur ensemble.

**Durable :**

Les événements d'embauche de réfugiés s'appuient sur une collaboration stratégique et un engagement continu des parties prenantes pour assurer leur pérennité. Les événements reposent sur des partenariats solides entre les employeurs, les organismes d'aide à l'établissement, les organisations communautaires et les gouvernements, créant ainsi un engagement commun en faveur de la réussite des événements. En outre, le succès de chaque événement, ainsi que la couverture médiatique nationale et locale des événements, attirent de nouveaux partenaires et de nouvelles ressources. En outre, l'évaluation de chaque événement permet des améliorations constantes, garantissant que les événements continuent à répondre aux besoins de toutes les parties prenantes. Afin d'étendre sa portée, Jumpstart a lancé en 2024 des ateliers intitulés « Comment organiser votre propre événement d'embauche de réfugiés » (How to Host Your Own Refugee Hiring Event) afin de donner à d'autres agences d'établissement les connaissances nécessaires pour organiser des événements similaires au sein de leurs communautés locales.

**Transférable :**

Les événements de recrutement de réfugiés s'adaptent à divers environnements, y compris les communautés rurales, moyennes et grandes. Chaque événement est adapté aux besoins locaux, en tenant compte des compétences linguistiques et des antécédents professionnels des réfugiés, tout en s'alignant sur les exigences des employeurs et les offres d'emploi disponibles. Cette adaptabilité est un gage d'efficacité dans différents contextes

Bien que ces événements aient été conçus pour les réfugiés, ils pourraient facilement s'adresser à d'autres groupes cibles, tels que les étudiants internationaux et les immigrants économiques. La reproduction réussie de ces événements nécessite une collaboration et une confiance entre les parties prenantes, avec une organisation neutre et rassembleuse (par exemple, World Education Services, une mairie ou une chambre de commerce) chargée de réunir les parties prenantes. En outre, la reproduction réussie des événements exige que les employeurs aient des postes vacants actifs et que les candidats et les employeurs reçoivent une préparation ciblée. La maîtrise des outils numériques, associée à de solides compétences en matière de coordination et de communication, est également très importante pour rationaliser la présélection, la programmation et la gestion des événements.

**Innovatrice et visionnaire :**

Une caractéristique innovante de ces événements est qu'ils intègrent une préparation sur mesure, des entretiens structurés et un suivi réalisable afin de créer une approche globale. Les candidats réfugiés bénéficient d'un accompagnement pour faire face aux attentes culturelles et professionnelles, tandis que les employeurs participent à des séances préparatoires pour comprendre les forces et les défis uniques liés à l'embauche de réfugiés. En outre, l'accent mis sur

l'apprentissage, par le biais du retour d'information, du coaching en temps réel et de l'orientation après l'événement, fournit aux candidats qui ne sont pas immédiatement embauchés des informations précieuses leur permettant d'affiner leurs compétences en vue d'opportunités futures. Les événements s'efforcent également changer les perceptions des employeurs, en mettant l'accent sur les compétences et l'expérience précieuses que les réfugiés apportent à la main-d'œuvre et à l'économie.

**Diffère de façon claire d'autres pratiques similaires :**

Les événements de recrutement de réfugiés diffèrent considérablement des salons de l'emploi traditionnels en ce sens qu'ils mettent l'accent sur des interactions structurées et axées sur les résultats plutôt que sur le réseautage général. Au cœur de ces événements se trouvent des entretiens ciblés, programmés à l'avance, visant à obtenir des offres d'emploi sur place ou peu de temps après. Les employeurs se présentent avec des besoins spécifiques en matière d'embauche et les candidats sont présélectionnés pour correspondre à ces rôles, ce qui garantit un engagement productif et significatif.

En outre, les événements intègrent un niveau élevé de collaboration entre les employeurs, les agences d'établissement et les autres parties prenantes. Cette approche fondée sur la confiance met l'accent sur l'apprentissage continu et le retour d'information, ce qui permet d'apporter des améliorations à chaque événement.

**Fort attrait auprès des clients :**

Les événements de recrutement de réfugiés sont très fréquentés. Les événements organisés à Toronto ont attiré entre 151 et 313 candidats, 12 à 25 employeurs, et 9 à 19 organisations partenaires, en plus de Jumpstart, y ont participé. À Winnipeg, 98 candidats et 9 employeurs ont participé à l'événement, qui était organisé par 10 organisations partenaires. À Moncton, 43 candidats, 8 employeurs et 6 organisations partenaires ont participé à l'événement. Enfin, l'événement de Regina a réuni 40 candidats, 4 employeurs et 13 organisations partenaires.

**Forte rétention des clients :**

Ces événements fidélisent les employeurs, les agences d'installation et les candidats réfugiés en leur offrant des résultats mesurables et en favorisant une approche axée sur la croissance. Les employeurs reviennent parce que les événements simplifient l'embauche, produisent des résultats positifs et améliorent leur image publique grâce à la reconnaissance des médias. Lors des événements de Toronto, par exemple, 10 employeurs ont participé à plus d'un événement. Les agences d'établissement sont motivées pour rester impliquées en raison du modèle de collaboration, qui partage les charges de travail et améliore les résultats en matière d'emploi pour leurs clients. Dans le cas de Toronto, par exemple, 13 organisations partenaires ont contribué à l'organisation de plus d'un événement. Les réfugiés restent engagés parce que les événements offrent des voies claires vers l'emploi, même pour ceux qui ne sont pas embauchés immédiatement. Les candidats qui reçoivent des commentaires constructifs peuvent les mettre en œuvre et se présenter aux prochains événements mieux préparés, ce qui aboutit souvent à des résultats positifs.

### **Preuves solides de résultats concluants :**

Les événements de recrutement de réfugiés ont donné d'excellents résultats, 54 % à 85 % des entretiens aboutissant à un résultat positif le jour de l'événement. Par exemple, en 2023, l'événement de Toronto a reçu 1 151 candidatures de réfugiés. Parmi eux, 401 personnes (35 %) ont été présélectionnées et sélectionnées pour des entretiens. Le jour de l'événement, 307 candidats étaient présents, dont 259 participants présélectionnés et 48 participants libres. L'événement a permis d'organiser 367 entretiens pour 65 postes à pourvoir. 34 candidats (9,3 % des entretiens) ont reçu une offre d'emploi sur place et 163 candidats (44,4 % des entretiens) sont passés à l'étape suivante des entretiens. Il convient de noter que les résultats positifs des événements - offres d'emploi immédiates et passage au tour suivant - peuvent varier d'un événement à l'autre en fonction des emplois spécifiques proposés, des secteurs concernés et de l'autorité décisionnelle des représentants des employeurs lors des événements.

Le succès des événements est également démontré par leur croissance. Par exemple, à Toronto, le nombre d'employeurs participants a augmenté de manière significative, passant de 10 lors du premier événement à 25 lors d'un événement ultérieur, ce qui témoigne de la confiance et de l'engagement des employeurs et de la réputation des événements en termes de résultats. Les commentaires des participants soulignent également l'impact des événements. Les candidats réfugiés décrivent souvent l'événement comme transformateur, et nombre d'entre eux soulignent le retour d'information détaillé et le soutien qu'ils reçoivent. Les enquêtes montrent qu'une grande majorité des participants recommanderaient l'événement à d'autres personnes ou participeraient eux-mêmes à de futures sessions (80%). Les employeurs ont également fait état d'une meilleure compréhension et d'une plus grande appréciation des talents des réfugiés, se déclarant surpris par le haut niveau de préparation, le professionnalisme et les compétences démontrées par les candidats. Enfin, les événements ont également permis d'accroître la confiance et la collaboration entre toutes les parties prenantes. Les employeurs nouent des relations plus étroites avec les agences d'établissement, car ils reconnaissent la valeur d'un soutien ciblé à l'embauche, tandis que les agences d'établissement s'éloignent des opérations cloisonnées, travaillant ensemble pour partager les ressources et améliorer leur impact collectif.

## **MESURE DE RENDEMENT ET STRATÉGIE D'ÉVALUATION**

---

Les événements de recrutement de réfugiés mesurent leur succès par une combinaison de méthodes quantitatives et qualitatives. Les méthodes quantitatives sont utilisées pour suivre les indicateurs clés, tels que le nombre de candidatures reçues, les candidats présélectionnés, la participation à la journée de l'événement, les entretiens menés et les résultats de l'embauche. Les employeurs sont tenus d'indiquer si les candidats ont été embauchés, s'ils ont passé des entretiens de second tour ou s'ils ont refusé. Des outils tels que Lever, Excel et Salesforce permettent de gérer les candidatures, de présélectionner les candidats et d'évaluer les résultats de l'embauche après l'événement. Pour faciliter le suivi en personne, des feuilles modèles sont utilisées à la table d'inscription, avec les personnes chargées des entretiens, pendant les entretiens de fin d'emploi des candidats et par les bénévoles qui gèrent le flux des participants tout au long des événements.

Des méthodes qualitatives sont utilisées pour évaluer les expériences des réfugiés, des employeurs et des organismes d'aide à l'installation. Les réfugiés fournissent des informations immédiates



pendant les événements et par le biais d'enquêtes postérieures à l'événement, en réfléchissant au processus d'entretien et à l'expérience globale. Les employeurs et les organismes d'aide à l'installation apportent leur contribution par le biais de groupes de discussion et de réunions de bilan, partageant leurs observations sur la structure des événements, les défis et les possibilités d'amélioration. Ce retour d'information met souvent en évidence des obstacles spécifiques, tels que les compétences linguistiques ou les lacunes en matière de préparation, offrant ainsi des perspectives concrètes pour améliorer les événements futurs.

Les données collectées sont consolidées dans des rapports post-événement partagés avec toutes les parties prenantes, garantissant ainsi la transparence et la responsabilité. Ces rapports favorisent l'amélioration continue, ce qui permet d'affiner les événements et de les adapter aux besoins locaux, tout en conservant leurs principes fondamentaux.

## **POUR PLUS D'INFORMATIONS**

---

### **Jumpstart Refugee Talent**

<https://jumpstartrefugee.ca/contact/>

### **Événements d'embauche de réfugiés**

<https://www.welcomingeconomy.ca/refugee-hiring-events/>

### **Comment organiser votre propre événement d'embauche de réfugiés?**

<https://www.welcomingeconomy.ca/host-your-own-refugee-hiring-event/>