

RAPPORT DE PERSPECTIVES DE PROJET

Un parcours de formation menant à l'emploi pour les infirmières et infirmiers formés à l'étranger en Alberta



PARTENAIRES

Bow Valley College



EMPLACEMENTS

Alberta



FONDS VERSÉS

\$499 000



PUBLIÉ

Juillet 2026



COLLABORATEUR

Val Duarte

☰ Sommaire

Les infirmières et infirmiers constituent le pilier des soins en milieu rural et des soins de longue durée en Alberta, un pilier qui est actuellement mis à rude épreuve. La pénurie de personnel infirmier s'aggrave à mesure que la population de la province vieillit et que la demande en soins dépasse l'offre de main-d'œuvre disponible. Ce sont donc les patients, les prestataires de soins et les collectivités qui doivent en assumer les conséquences.

Les infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IIDE) constituent un élément important et sous-exploité de la solution; pourtant, des obstacles systémiques les empêchent systématiquement d'obtenir un emploi dans le domaine des soins infirmiers au Canada. Pour combler cette lacune, le Bow Valley College a élaboré et mis à l'essai six cours menant à des microcertifications de compétences, conçus en collaboration avec les employeurs et répartis sur deux parcours de formation, spécialement destinés à aider les IIDE à s'adapter aux exigences cliniques et contextuelles du milieu de travail canadien en soins de santé.

Le projet pilote, auquel ont participé 46 personnes entre juillet et septembre 2025, a révélé que, bien que les microcertifications de compétences en ligne suivies à son propre rythme permettent de développer efficacement les compétences techniques et la confiance en soi, ils ne résolvent pas les problèmes systémiques plus larges. Les résultats ont mis en évidence un cercle vicieux persistant et épuisant dans lequel les IIDE ne peuvent pas acquérir l'expérience clinique canadienne dont ils ont besoin pour être embauchés, car ils ne sont pas embauchés pour acquérir cette expérience. De plus, le projet a mis en lumière des obstacles profondément enracinés, notamment les préjugés à l'embauche et le racisme en milieu de travail, que la formation à elle seule ne peut pas éliminer.

Au-delà du perfectionnement des compétences individuelles, un changement systémique s'impose dans les pratiques d'embauche du secteur de la santé : il faut veiller à ce que les IIDE ne soient pas seulement formés, mais qu'ils soient également intégrés de manière efficace au marché du travail provincial grâce à une reconnaissance significative de la part des employeurs et à un apprentissage intégré au travail. Dans un contexte de pénurie aiguë de personnel infirmier, cette intégration n'est pas seulement bénéfique pour les infirmières. C'est essentiel pour les patients, pour le système de santé et pour les collectivités qui dépendent des deux.

PERSPECTIVES CLÉS

- 1 Dans le cadre d'un sondage mené auprès de 16 infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IIDE) ayant participé au projet pilote de formation, 100 % ont déclaré avoir acquis de nouvelles compétences, et 94 % se sont dits mieux préparés à exercer la profession d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé en Alberta. Cependant, aucun participant n'avait trouvé d'emploi à la fin de l'évaluation.
- 2 Les microcertifications de compétences ne pourront tenir leurs promesses tant que les employeurs, les établissements et les organismes de réglementation ne se seront pas entendus sur leur signification.
- 3 Les résidences de soins de longue durée et les établissements destinés aux personnes âgées ou aux personnes handicapées ont enregistré le plus grand nombre d'offres d'emploi et suscité le moins d'intérêt : seuls 16 participants se sont inscrits au parcours de formation en soins continus, contre 30 dans le domaine des soins actifs en milieu rural.

► L'enjeu

Le système de santé de l'Alberta est actuellement caractérisé par un paradoxe flagrant : alors que les établissements de soins actifs et de soins de longue durée en milieu rural sont confrontés à une pénurie criante d'infirmières et d'infirmiers, des centaines d'infirmières et d'infirmiers formés à l'étranger (IIDE) qui résident dans la province ne parviennent pas à trouver un emploi dans leur domaine. À mesure que la population de la province vieillit et que la demande en soins complexes augmente, l'incapacité à intégrer ces professionnels qualifiés rend vulnérables les collectivités rurales et les résidents des établissements de soins de longue durée.

Historiquement, le principal obstacle invoqué par les employeurs a été le manque perçu « d'expérience canadienne ». Toutefois, à la suite de consultations menées auprès des dirigeants des Services de santé de l'Alberta (AHS) et des employeurs du secteur infirmier, le Bow Valley College a constaté que les IIDE ne maîtrisaient souvent pas les compétences spécifiques requises pour les soins aigus en milieu rural et les soins de longue durée – deux milieux offrant un fort potentiel d'emploi. Les parcours de formation existants se concentraient presque exclusivement sur les exigences de haut niveau en matière d'autorisation d'exercice fixées par les organismes de réglementation, au détriment des besoins pratiques, identifiés par les employeurs, liés aux activités quotidiennes dans ces milieux spécifiques.



Ce que nous examinons

Ce projet visait à déterminer si une formation ciblée axée sur les microcertifications pouvait améliorer la préparation au marché du travail et l'employabilité des infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IIDE) en Alberta. Il a également examiné le rôle que joue ce type de perfectionnement professionnel dans le cadre du défi plus large que représente l'intégration des IIDE à l'effectif provincial des soins infirmiers.

Le Collège Bow Valley a élaboré et piloté six cours de microcertifications, conçus en collaboration avec les employeurs, dans le cadre de deux parcours de formation destinés à des secteurs à forte demande. Le collège a collaboré avec les dirigeants des Services de santé de l'Alberta (AHS), des employeurs du secteur infirmier et des formateurs en soins infirmiers afin de cerner les lacunes en matière de compétences dans les milieux de soins actifs et de soins de suite en milieu rural. Six compétences ont été choisies parce qu'elles sont très recherchées, spécialisées et non abordées dans les programmes de transition existants. Chaque parcours comprenait trois cours de 20 heures, chacun axé sur un seul résultat d'apprentissage axé sur les compétences et fondé sur la performance professionnelle dans la vie réelle. Les cours ont été dispensés de manière asynchrone sur la plateforme Pivot-Ed du Collège Bow Valley. Grâce à une formule pédagogique flexible, les apprenants ont pu se concentrer sur les notions moins maîtrisées, reprendre les évaluations et perfectionner leurs compétences techniques et comportementales.

La société AND Implementation Inc. a mené une évaluation indépendante du projet pilote, laquelle s'articulait autour de trois questions fondamentales :

1. **Modèles efficaces** : À quoi ressemble un parcours de perfectionnement professionnel rapide et efficace, axé sur l'employeur, pour les secteurs spécialisés ?
2. **Préparation et employabilité** : Dans quelle mesure ce parcours a-t-il permis d'améliorer la préparation à l'emploi des infirmières et infirmiers diplômés de l'étranger (IIDE) et, par conséquent, leur employabilité sur le marché des soins de santé de l'Alberta ?
3. **Expérience de l'apprenant** : Comment les IIDE eux-mêmes ont-ils perçu la pertinence, l'utilité et l'accessibilité de ces cours ?

L'évaluation s'est appuyée sur des entretiens semi-directifs, un sondage en ligne, une revue documentaire ainsi que sur les données des systèmes d'inscription et de gestion de l'apprentissage. Les participants comptaient des IIDE ayant pris part au projet pilote, des membres du personnel du Collège Bow Valley, des responsables de cours, des infirmières autorisées de l'Alberta, ainsi que des représentants d'organismes de soutien à la profession infirmière de la province. Les données quantitatives ont été traitées par analyse statistique descriptive, tandis que les données qualitatives ont fait l'objet d'une analyse thématique dont les codes correspondaient aux questions d'évaluation et au modèle logique. Cette approche a été choisie afin de cerner non seulement les résultats de la formation, mais aussi les obstacles institutionnels et systémiques plus larges auxquels se heurtent les IIDE dans leur parcours vers l'emploi.

Ce que nous apprenons

Le projet pilote s'est déroulé de juillet à septembre 2025, période durant laquelle 46 IIDE se sont inscrites dans les deux parcours : 16 en soins de longue durée et 30 en soins actifs en milieu rural. Les participants étaient majoritairement des femmes (91 %). La plupart étaient arrivés au Canada entre 2020 et 2025, et 43 % d'entre eux ont déclaré un revenu familial annuel inférieur à 20 000 \$, soit un montant inférieur au seuil de subsistance de base pour une personne seule en Alberta.

Le projet pilote était pertinent, opportun et a été sincèrement apprécié par les participants

On note une forte concordance entre les objectifs des cours et les motivations d'inscription des IIDE, ce qui démontre la pertinence de ce type de perfectionnement ciblé. Parmi les répondants au sondage mené à la fin de la phase pilote, 94 % ont affirmé qu'ils recommanderaient cette formation à un autre membre du personnel infirmier souhaitant perfectionner ses compétences (n = 16). L'approche réactive du Collège Bow Valley face aux problèmes techniques et aux demandes de prolongation de délai a grandement favorisé la satisfaction des apprenants ainsi que la réussite du parcours. Les retombées positives ont également dépassé les objectifs premiers du projet. Les IIDE qui se préparaient aux examens d'agrément ont trouvé que le contenu constituait une excellente révision. Les personnes qui occupaient déjà des postes dans les professions paramédicales ont pu mettre en pratique ces concepts pour améliorer leur pratique. Beaucoup ont suivi ces cours pour déterminer si les soins aigus en milieu rural ou les soins de suite correspondaient le mieux à leurs objectifs de carrière. Dans l'ensemble, les participants ont apprécié l'attention dont ont fait preuve les formateurs, le responsable du programme et l'équipe de Bow Valley.

Bien que les gains en matière de compétences soient bien réels, ils ne se traduisent pas automatiquement par un rapprochement du marché du travail

D'après le sondage mené à l'issue de la phase pilote, 100 % des répondants ont déclaré avoir acquis de nouvelles compétences pertinentes et 94 % se sont dits mieux préparés à exercer la profession d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé en Alberta (n = 16). Des cours comme Soins critiques en milieu rural, Santé mentale en milieu rural et Démence, délire et dépression ont aidé les IIDE à se familiariser avec le réseau de la santé canadien, à renforcer leur confiance en eux et à peaufiner leur stratégie de recherche d'emploi. Une IIDE a mis à profit le contenu de la formation pour répondre avec brio à une question lors d'un entretien d'embauche, ce qui lui a permis de décrocher un second entretien. Ces résultats s'avèrent des plus probants. Les évaluateurs sont toutefois catégoriques : il est trop tôt pour déterminer si les IIDE parviennent à décrocher des postes d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé en Alberta, et pour évaluer dans quelle mesure les microcertifications contribuent à l'obtention et au maintien de ces emplois. Au moment de la clôture de l'évaluation, aucun participant n'avait encore accédé à un emploi d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé.

Les emplois se concentrent dans le secteur des soins continus, mais ce n'est pas vers ce milieu que se tournent les IIDE

Les taux d'inscription et de participation au parcours de soins continus se sont révélés nettement inférieurs à ceux du volet des soins actifs en milieu rural, avec seulement 16 participants contre 30. Bon nombre d'IIDE considéraient les soins actifs comme un milieu plus dynamique, plus en phase avec leur formation et plus prestigieux. C'était également une question culturelle. Dans de nombreux pays d'origine des IIDE, les personnes âgées et dépendantes sont soignées à domicile; les soins continus en établissement n'y existent tout simplement pas sous cette forme. À leur arrivée au Canada, les IIDE peuvent se retrouver face à un environnement qui leur est peu familier, tant sur le plan professionnel que culturel. L'écart entre les possibilités d'emploi et les aspirations géographiques ou professionnelles des IIDE a des répercussions directes sur les prochaines éditions de ce programme.

La formation à elle seule ne suffit pas à résoudre un problème de recrutement

La reconnaissance des microcertifications reste inégale dans l'ensemble du secteur : certains employeurs ont déclaré qu'ils ne remarqueraient même pas un badge sur un curriculum vitae, et encore moins qu'ils l'intégreraient à une décision d'embauche. Au-delà de la simple reconnaissance des titres, les résultats qualitatifs ont mis en évidence que les préjugés à l'embauche et le racisme en milieu de travail constituent des obstacles persistants qui dépassent la portée de tout programme de perfectionnement professionnel. Les IIDE continuent de se heurter à un paradoxe structurel : l'obtention d'un emploi exige une expérience clinique canadienne, mais il leur est impossible d'acquérir cette expérience sans être d'abord embauchées. Pour améliorer les résultats sur le plan de l'emploi, les interventions doivent cibler les employeurs : formation sur les préjugés inconscients, possibilités d'apprentissage intégré au travail et mesures de soutien à l'embauche qui n'imposent pas de fardeau supplémentaire aux équipes de soins existantes.

Les hypothèses fondamentales du modèle restent à confirmer, et plusieurs limites de conception devront être corrigées avant d'envisager un déploiement à plus grande échelle

Le format en ligne de ce projet pilote, caractérisé par une forte composante textuelle, a soulevé des questions quant à la capacité des évaluations écrites à mesurer de manière fiable l'acquisition des compétences cliniques, en particulier chez les IIDE suivant une formation dans leur langue seconde. Une personne IIDE a mentionné qu'après avoir suivi le cours sur la santé mentale en milieu rural, elle ne savait toujours pas exactement comment intervenir auprès d'une personne en proie à une crise de santé mentale. Ce constat rappelle que la réussite d'une évaluation ne concrétise pas nécessairement la préparation à l'emploi. En l'absence de grilles d'évaluation claires, de critères de notation cohérents ou de notes partielles, il reste difficile de déterminer si la réussite du cours atteste de manière fiable de l'acquisition des compétences. L'absence de stage clinique a amené de nombreuses IIDE à remettre en question la valeur même de ces microcertifications.

★ Pourquoi c'est important

Le Canada est confronté à une crise de main-d'œuvre dans le secteur de la santé, et l'immigration fait partie des solutions envisagées. Ce projet met clairement en évidence que l'accueil au Canada des IIDE ne se traduit pas automatiquement par leur intégration au marché du travail.

Les obstacles auxquels se heurtent les IIDE, qu'il s'agisse des exigences en matière d'expérience clinique canadienne, du racisme en milieu de travail ou d'un écosystème d'accréditation désemparé face aux microcertifications, ne relèvent pas de la formation, mais relèvent de dysfonctionnements systémiques. Pour les décideurs et les bailleurs de fonds, le constat est clair : afin d'avoir un impact significatif sur l'insertion professionnelle, les programmes de perfectionnement destinés aux nouveaux arrivants issus de professions réglementées doivent s'accompagner de mesures ciblant les employeurs. Les modèles de financement qui soutiennent le perfectionnement des compétences individuelles sans s'attaquer aux barrières institutionnelles qui excluent les nouveaux arrivants qualifiés risquent de produire des candidats bien préparés qui, malgré tout, ne parviennent pas à intégrer le marché du travail.

Au-delà du secteur de la santé, ce projet offre de précieux enseignements à toute organisation qui conçoit des programmes de rehaussement des compétences ou de reconnaissance des acquis destinés aux professionnels formés à l'étranger dans des secteurs réglementés. Le modèle mis au point par Bow Valley est en principe transférable, mais les conclusions sans fard de l'évaluation concernant ses limites s'avèrent tout aussi enrichissantes.



État des compétences: Ce qui fonctionne pour l'intégration des personnes nouvellement arrivées

Malgré le succès global du système d'immigration du Canada, un certain nombre de défis persistent. Comparativement à d'autres pays, la mobilité sur le marché du travail des personnes nouvellement arrivées au Canada n'est pas aussi élevée que d'autres dimensions de l'intégration des migrantes et migrants.

[**Lire le rapport**](#)

Les programmes destinés aux enseignants, ingénieurs, travailleurs sociaux ou gens de métier formés à l'étranger se heurtent tous à des variantes de ce même paradoxe structurel : des personnes motivées et qualifiées se retrouvent bloquées par la non-reconnaissance de leurs titres, les préjugés à l'embauche et l'exigence d'une expérience locale. La leçon à tirer de ce projet n'est pas que les microcertifications sont inefficaces, mais plutôt qu'elles gagnent à s'intégrer dans un écosystème plus vaste englobant les employeurs, et pas seulement les apprenants.

Pour le secteur postsecondaire, ce projet offre des perspectives pertinentes et d'actualité. Pour servir d'outils d'employabilité efficaces, les microcertifications doivent bénéficier d'une reconnaissance uniforme dans l'ensemble du secteur. Cela nécessite une coordination à l'échelle provinciale entre les établissements d'enseignement, les organismes de réglementation et les employeurs. Sinon, les apprenants consacrent du temps et de l'énergie à l'obtention de titres de compétences que les responsables du recrutement ne savent pas comment évaluer.

Ce projet met directement en lumière une réalité fondamentale concernant l'immigration qualifiée : La capacité du Canada à tirer parti des talents qu'il attire dépend de l'aptitude de ses institutions à les intégrer.

► Prochaines étapes

La prochaine étape, la plus cruciale, consiste à déterminer si les microcertifications facilitent l'acquisition de compétences professionnelles, si leur obtention accroît la compétitivité des IIDE sur le marché de l'emploi en Alberta, et si les évaluations mesurent de façon fiable ce qu'elles sont censées mesurer. Le suivi des résultats en matière d'emploi des anciens étudiants et l'implication des employeurs dans le processus d'évaluation constituent des points de départ essentiels.

Fort de ces enseignements, Bow Valley prévoit de déployer un modèle hybride associant des volets pratiques, des modalités d'apprentissage diversifiées et une conception axée sur l'évaluation. Les questions d'accessibilité liées au nouveau modèle hybride méritent une attention particulière : les exigences de présence physique entraînent des frais de transport, des absences professionnelles et des besoins en matière de garde d'enfants qui risquent d'exclure la population même que le programme vise à soutenir. Les travaux futurs devraient également examiner si le modèle répond aux besoins de rehaussement des compétences des IA en exercice, dont l'expérience et la situation diffèrent considérablement de celles des personnes issues des programmes de transition.

Enfin, bien que la réconciliation n'ait pas été incluse dans le cadre de ce projet, les évaluateurs l'ont ciblée comme une lacune que les prochaines itérations devront combler. Les Appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation comprennent des mesures précises dans les domaines de la santé et de l'éducation; ils offrent un point de départ concret pour intégrer ces éléments au contenu des cours en tant qu'engagement structurel, et non comme un simple ajout tardif.

Des questions sur notre travail ? Souhaitez-vous avoir accès à un rapport en anglais ou en français ? Veuillez contacter communications@fsc-ccf.ca.

Comment Citer Ce Rapport

Duarte, V. (2026). Rapport sur les perspectives du projet : Faire progresser les parcours de soins des IIDE : un parcours de formation menant à l'emploi pour les infirmières et infirmiers formés à l'étranger en Alberta. Toronto : Centre des Compétences futures : <https://fsc-ccf.ca/fr/projets/nurses-in-alberta/>

Funded by the
Government of Canada's
Future Skills Program



Un parcours de formation menant à l'emploi pour les infirmières et infirmiers formés à l'étranger en Alberta est financé par le gouvernement du Canada dans le cadre du programme Compétences futures. Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas forcément celles du gouvernement du Canada.

© Copyright2026 – Future Skills Centre / Centre des Competences futures