

# LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES ET DE L'EXPÉRIENCE DES PERSONNES FORMÉES À L'ÉTRANGER DANS LA FONCTION PUBLIQUE

## Résumé

Pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre qui touche l'ensemble de la province, le recrutement de talents à l'étranger demeure une solution prometteuse, particulièrement pour la fonction publique du Québec. Cette dernière est plus particulièrement touchée par des pénuries dans les domaines du génie et des technologies de l'information. Un vaste exercice de consultation a permis de dresser un portrait réaliste de la situation, et d'avancer des pistes de solutions arrimées aux besoins des organisations et des personnes immigrantes. Bien que les opportunités d'amélioration soient multiples, les témoignages positifs sur les processus actuels le sont également.



[Consulter le PublicLab](#)



## État de situation

- L'arrimage entre les organisations et les personnes recrutées à l'international favorise une expérience positive pour les parties prenantes.
- Les étapes à suivre pour la reconnaissance des compétences des personnes recrutées à l'étranger sont claires.
- La fonction publique passe à côté de candidatures de personnes qualifiées en raison du processus actuel de reconnaissance.
- Les règles de reconnaissance de l'expérience et des connaissances sont méconnues des gestionnaires et des conseillers RH.

## Opportunité de leadership

Compenser les déficits de main-d'œuvre dans la fonction publique en facilitant l'embauche de talents à l'étranger.

## MESURES PROPOSÉES



Permettre à la fonction publique de recruter à l'étranger pour certaines professions



Revoir de façon globale l'exigence de l'évaluation comparative



Cibler en amont des diplômes reconnus lors des activités de recrutement international



Mieux informer les parties prenantes des règles applicables