

Laboratoire sur l'immigration économique

Comment pouvons-nous devenir des chefs de file de l'attrait, de l'accueil et du maintien des nouveaux arrivants et favoriser la croissance économique du Nouveau-Brunswick?

**RAPPORT D'IMPACT et REVUE DE L'ANNÉE
Août 2018
Préparé by NouLAB et COLAB**

RÉSEAU DE RECHERCHE SUR
LES POLITIQUES SOCIALES
DU NOUVEAU-BRUNSWICK
rrpsnb sprn
NEW BRUNSWICK
SOCIAL POLICY
RESEARCH NETWORK

 UN PROGRAMME INITIÉ PAR
LE CENTRE POND-DESPANDE
À L'UNIVERSITÉ DU NOUVEAU-BRUNSWICK

Contents

1. CONTEXTE

À propos du rapport	5
À propos de NouLAB	6
Équipe de facilitation	7

2. LABORATOIRES D'INNOVATION SOCIALE

Qu'est-ce qu'un laboratoire?	9
Qui peut participer?	13

3. LABORATOIRE D'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE

Pourquoi un laboratoire d'innovation sociale qui met l'accent sur l'immigration?	16
Calendrier LIÉ	18
Création du laboratoire	19
Cycle 1	22
Cycle 2	25

4. PROTOTYPES

Équipe responsable du processus de l'employeur	32
Liens entre employeurs et employés	34
Capacity for Courage	36
Infirmier.ères formé.es à l'étranger	38
Champions de la diversité	40
Programme d'engagement communautaire et trousse d'outils	42
Les Connecteurs	44
Nouvel arrivant à influenceur	46
Jumelage NB	48
Conseil d'entreprise pour les entrepreneurs immigrants	49
Destination NB	50

5. EVALUATION

Évaluation des objectifs du laboratoire	
A) Plus de 50 parties prenantes engagées à la base	54
B) Meilleure compréhension de l'expérience du nouvel arrivant	56
C) 3-5 équipes prototypes qui testent des prototypes et apprennent de ceux-ci	58
D) Apprentissage adaptable à d'autres communautés	59
E) Identification des points de levier pour mettre en oeuvre	60
F) Renforcer les capacités d'innovation	61

6. IMPACT

Histoires d'impact	65
Heather Keats	65
Jake Arbuckle & Elizabeth Stronach	66
Erika Cantu & Lisa Bamford	67
Susan Wilson & Virgil Guitard	68

Avis de droit d'auteur

Le contenu de document est sujet à une licence de Creative Commons Paternité - Utilisation non commerciale - Partage dans les mêmes conditions 4.0 2,5 Canada.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.fr>

Vous êtes permis de :

Partager : copier et redistribuer le contenu dans tout support ou format.

Adapter : adapter, transformer et exploiter le contenu.

Le donneur de licence ne peut pas révoquer ces droits aussi longtemps que vous respectiez les modalités de la licence.

Dans les conditions suivantes :

Attribution : Vous devez accorder la reconnaissance adéquate, fournir un lien vers la licence, et indiquer si des modifications ont été apportées au contenu original. Vous pouvez ce faire dans toutes les mesures du possible, mais vous ne pouvez pas laisser supposer que le donneur de licence approuve votre utilisation.

Utilisation non commerciale : Vous ne pouvez pas utiliser ce contenu à des fins commerciales.

Partage dans les mêmes conditions : Si vous adaptez, transformez ou exploitez le contenu, vous devez répartir vos contributions conformément à la même licence que le contenu original.

Étant entendu que : Vous n'êtes pas tenu de respecter la licence pour les éléments du contenu dans le domaine public ou lorsque votre utilisation est autorisée par une exception ou une limitation applicable.

Aucune garantie n'est accordée. Cette licence ne vous donne pas nécessairement l'autorisation nécessaire pour votre utilisation prévue. Par exemple,



WHAT DOES
THE WHITEBOARD
LOOK LIKE
LIFE
LIFE

PEOPLE DON'T
FEEL LIKE THEY
KNOW WHAT THEY
WANT THEY WANT
TO KNOW

PEOPLE DON'T
KNOW WHAT THEY
WANT THEY WANT
TO KNOW

À propos du rapport

Ce rapport consiste en un examen de la première année du laboratoire sur l'immigration économique (juin 2017 à juin 2018), un laboratoire d'innovation sociale facilité par NouLAB. Le rapport comprend un examen des activités et des résultats du laboratoire, une évaluation des objectifs, et un résumé des apprentissages et des recommandations en ce qui concerne l'avenir du laboratoire d'immigration économique.

Pour plus d'information, visitez noulab.org et economicimmigrationlab.org.



À propos de NouLAB

NouLAB aide les innovateurs et le public à agir ensemble pour relever les défis sociaux, environnementaux et économiques les plus urgents. En mettant en lien des agents de changement de tous les secteurs, en les convoquant autour des questions urgentes, et en facilitant leur voyage vers un changement important, NouLAB rend le processus de changement plus intelligent.

NouLAB est conçu pour relever les défis publics qui touchent de nombreuses personnes et des défis qui ne peuvent être résolus par une seule personne ou institution. Le statu quo ne fonctionne pas. NouLAB a pour but d'être un délégué fiable et neutre du processus de changement et a le souci de changer les systèmes existants afin d'obtenir les résultats désirés. NouLAB offre l'espace et le processus pour accomplir cette tâche.



Équipe de facilitation



Amanda Hachey

« Le laboratoire a créé un espace permettant aux participants de mieux comprendre la complexité de l'immigration au moyen de témoignages et de données. Certains participants étaient d'accord ou en désaccord, et d'autres ont changé leur avis et ont pris des mesures collectives : voilà une excellente recette pour éliminer les barrières et travailler sur des questions complexes! Ce qui me pousse à sortir du lit le matin, c'est de savoir que je vais pouvoir témoigner de conversations et de moments de transition. »

Rosamund Mosse

« Il a été très passionnant de voir la transformation des participants en laboratoire. Ils transforment la façon dont ils abordent leur travail, interagissent avec le système et interagissent entre eux. Ces nouvelles façons d'établir un rapport avec soi-même, avec autrui et avec des réseaux plus vastes permettent de changer les fondements de la dynamique de l'écosystème de l'immigration au Nouveau-Brunswick - peut-être même de manière plus profonde que les prototypes. »

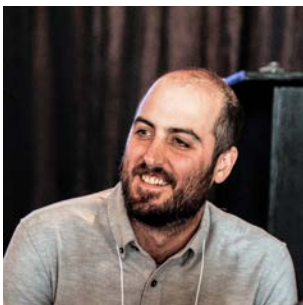


Lewis Muirhead

« Guider les équipes tout au long du processus de développement de nouvelles idées sur lesquelles travailler est à la fois un défi et une expérience extrêmement enrichissante. Les participants, dont la plupart ne se connaissaient pas, ont tissé des liens solides au cours des ateliers, ce qui est essentiel pour la durabilité de tous les prototypes à venir. »

Nick Scott

« La collaboration repose sur l'atteinte de résultats, à la fois dans leur caractère novateur et leur ampleur, qui sont autrement impossibles. Les défis complexes auxquels nous sommes confrontés au Nouveau-Brunswick exigent un niveau de collaboration plus élevé. Nous avons trouvé de nouvelles perspectives, des points d'intervention prometteurs, et des liens avec des gens que nous n'aurions pas autrement connus ou avec lesquels nous n'aurions pas formé une relation de travail. Voilà le résultat de la modification des systèmes. Voilà le résultat de la transformation. »



Greg Woolner

« Les équipes de prototypes doivent croire sincèrement qu'elles sont sur la bonne voie. Si elles sont sincères dans leurs efforts, motivées par la passion et la conviction, elles consacreront le temps, les efforts et la rigueur nécessaires, leur donnant un apprentissage et des résultats de grande qualité. »

1

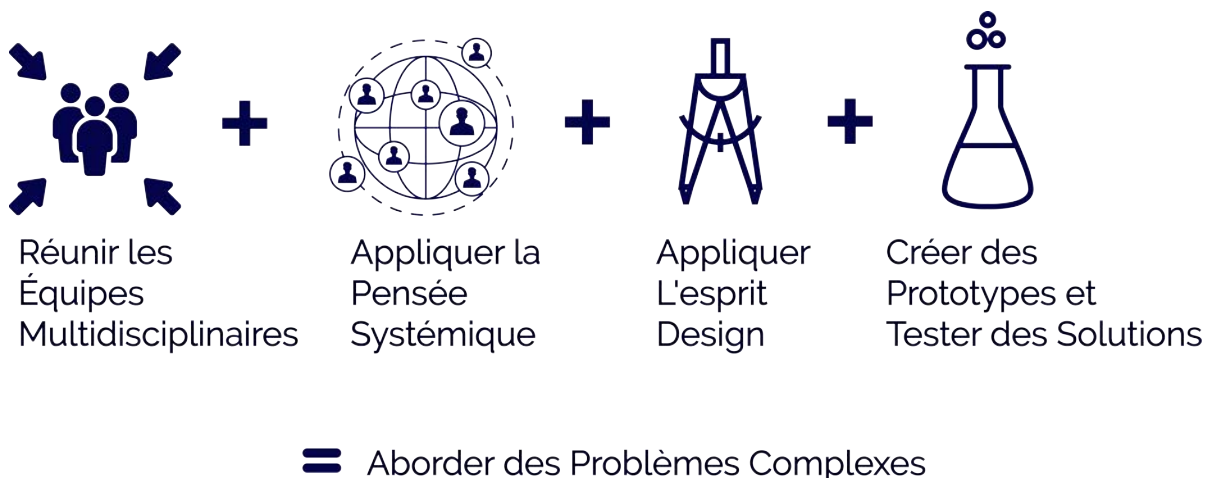
A decorative graphic consisting of numerous thin, white, wavy lines that flow across the lower half of the page, creating a textured, organic background for the text.

LABORATOIRE D'INNOVATION SOCIALE

Qu'est-ce qu'un laboratoire

Souvent, lorsque l'on pense à un laboratoire, on imagine une salle où des scientifiques travaillent sur des expériences pour élargir leurs connaissances. De même, un laboratoire d'innovation sociale est un lieu d'expérimentation et d'apprentissage, mais dans le but de résoudre des problèmes sociaux complexes.

Un laboratoire d'innovation sociale est un lieu de rassemblement de parties prenantes multisectorielles pour travailler sur des questions complexes et d'y sensibiliser les gens.



Fonctionnement

Les laboratoires d'innovation sociale reposent généralement sur quatre étapes :

Découverte

Des équipes multisectorielles sont guidées dans des activités conçues pour approfondir leurs connaissances sur la nature systémique d'une question et découvrir la racine du problème. En se fondant sur la théorie des systèmes, les participants explorent le contexte élargi et la dynamique qui existe entre les personnes, le pouvoir et les ressources liés à la question.

Conceptualisation

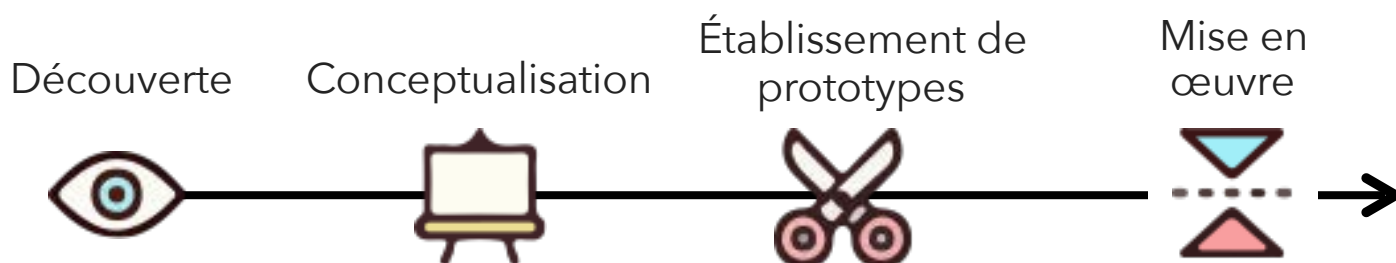
Les participants travaillent selon un processus de théorie de conception rigoureuse afin de générer de nouvelles idées, dont les plus prometteuses sont développées en prototypes.

Établissement de prototypes

Les idées retenues sont transformées en prototypes, qui sont mis à l'essai, puis affinés. Les équipes se servent de prototypes pour tester leurs hypothèses de solutions efficaces potentielles. En se fondant sur des pratiques de conception centrées sur l'être humain, les équipes testent leurs idées auprès de véritables utilisateurs. La rétroaction est suivie et intégrée aux prochaines itérations du prototype.

Mise en œuvre (post-laboratoire)

Les prototypes de haute qualité continuent à évoluer, à apprendre et à s'adapter au-delà des laboratoires. Leur succès dépend des ressources d'appui et de l'engagement de l'équipe. Les équipes de prototypes fructueuses collaborent avec des organismes, groupes communautaires ou agences gouvernementales existants pour continuer le processus de tests et la mise en œuvre éventuelle de leur idée.



Les laboratoires ont quatre produits principaux

La capacité individuelle d'innovation

Les personnes qui terminent un processus de laboratoire d'innovation sociale acquièrent de nouvelles habiletés et compétences, et la capacité de reproduire l'approche du laboratoire en matière de résolution de problèmes dans leur travail et leur communauté. L'objectif explicite du laboratoire est de renforcer les capacités d'innovation du secteur public.



Des idées prêtes à être développées

Des idées prometteuses émergent à la fin du laboratoire. Elles ne sont pas encore des solutions, mais les meilleures idées sont prêtes pour un développement ultérieur. À l'aide d'appui et d'investissements supplémentaires, ces idées se transforment en solutions révolutionnaires, sous forme de nouveaux services et de nouvelles infrastructures.



L'expertise du contenu

Le laboratoire stimule l'acquisition de nouvelles connaissances et l'apprentissage de questions complexes, permet une compréhension plus complète du contexte et de la dynamique en jeu, et sensibilise les participants et les prépare à relever le défi à l'extérieur du laboratoire.



La création de réseaux et l'instauration de la confiance

Les laboratoires d'innovation sociale favorisent la création de nouveaux réseaux, caractérisés par une confiance accrue dans la collaboration. Les gens quittent le laboratoire avec de nouvelles relations et de nouveaux liens qui leur permettent de travailler de façon plus efficace et de mener des initiatives de changement à l'intérieur et à l'extérieur de leurs organismes.

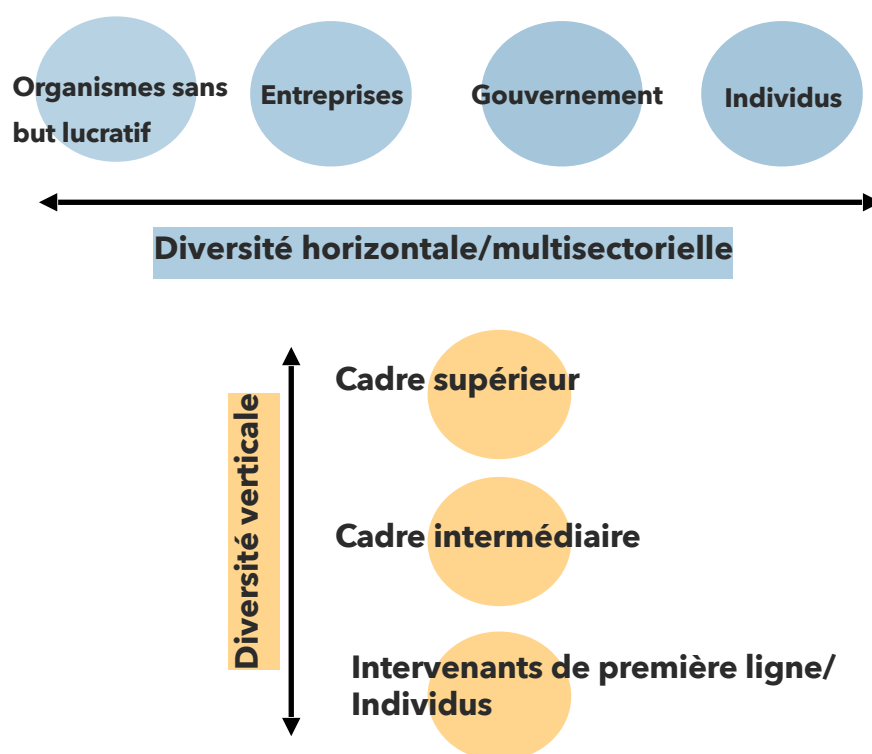




Qui peut participer?

L'efficacité d'un laboratoire repose sur la diversité des parties prenantes, réunissant le plus grand nombre de perspectives possibles sur le même défi, ce qui permet de développer les meilleures solutions possible. Lors de la création de la cohorte de laboratoire, NouLAB recherche une diversité de points de vue et d'expériences pour s'assurer qu'il y a des participants qui ont des connaissances directes sur le défi en question et des participants qui ont le pouvoir décisionnel afin de mettre en œuvre des changements durables. La diversité de points de vue doit être multidisciplinaire ou « horizontale », ce qui signifie qu'il existe une représentation des secteurs sans but lucratif, des entreprises, des gouvernements et des individus.

La diversité du pouvoir décisionnel, ou diversité « verticale », est tout aussi importante ; les personnes qui ont un faible niveau d'influence et de pouvoir décisionnel ont souvent des points de vue différents des personnes qui ont un niveau d'influence et de pouvoir décisionnel élevé, même si elles travaillent au sein du même organisme. La diversité des points de vue crée de l'empathie chez les participants, et elle les aide à comprendre l'expérience des personnes les plus touchées par le défi en question.



Dans quels contextes le laboratoire d'innovation sociale est-il l'outil approprié?

- Si le problème est complexe, évolue rapidement et si le problème est un problème social multipartite
- S'il n'y a pas de solution claire
- Si certains éléments du problème sont à l'extérieur du domaine d'influence de l'individu ou de l'organisme
- Si un plan stratégique n'est pas suffisant parce que le problème est dynamique et imprévisible
- S'il n'est pas nécessaire de faire participer de multiples parties prenantes
- S'il y a un engagement envers les résultats du laboratoire



2

LABORATOIRE D'IMMIGRATION ÉCONOMIQUE

2017-2018

Pourquoi un laboratoire d'innovation sociale qui met l'accent sur l'immigration

Les défis auxquels fait face l'économie du Nouveau-Brunswick sont multiples et complexes. Selon David Campbell, ancien économiste en chef du Nouveau-Brunswick, le déclin de la population est le plus grand défi de politique publique de notre époque. La structure du marché du travail est en déclin ; les travailleurs ont cruellement besoin de développer leurs entreprises existantes. L'émigration combinée des Néo-Brunswickois en âge de travailler, dont l'âge médian est supérieur à la moyenne nationale, pèse lourdement sur la capacité du marché du travail d'approvisionner les travailleurs pour qu'ils puissent croître et soutenir les entreprises dans la province.

Il est clair que les méthodes traditionnelles pour attirer et retenir les travailleurs et leurs familles au Nouveau-Brunswick ne fonctionnent pas et que les obstacles systémiques entravent les efforts d'immigration actuels. Ces défis exigent une nouvelle approche de l'immigration et de la croissance de l'économie du Nouveau-Brunswick.

Le Nouveau-Brunswick est à un point tournant. Cela peut sembler un cliché fatigué, mais il est vrai tout de même. En fait, les cinq prochaines années pourraient bien être les plus importantes d'au moins un demi-siècle. Ce que nous ferons ou ne ferons pas au cours de cette période pourrait avoir un impact décisif pour les décennies à venir.

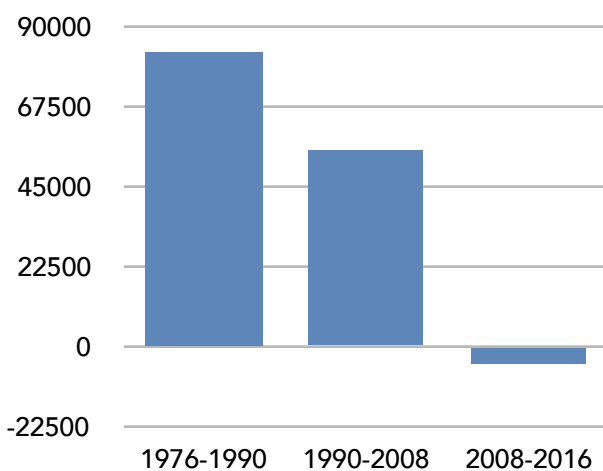
- Richard Saillant

Contexte de l'immigration économique du Nouveau-Brunswick

On estime que 110 000 personnes quitteront la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick au cours des 15 prochaines années

Seulement 72% des personnes qui déménagent au Nouveau-Brunswick restent au Nouveau-Brunswick

Voici un aperçu du déclin du marché du travail :



Le Nouveau-Brunswick a besoin de 150 000 immigrants au cours des 20 prochaines années

Voilà le nombre de personnes qui doivent migrer au Nouveau-Brunswick pour soutenir son bien-être économique. Selon David Campbell, si le NB continue sur cette voie, des défis importants pourraient se poser, comme la fermeture des écoles et le manque de contribuables pour soutenir les services médicaux provinciaux des personnes âgées.

Pour plus de détails sur le contexte du N.-B. et du besoin d'immigration :

<https://www.newconversationsnb.com/immigration-imperative/>

Calendrier du laboratoire d'immigration économique

JANV.-MARS 2017

- Étincelle
- Rassemblement de l'équipe
- Formation du conseil de direction
- Sécurisation du financement initial

SEPT.-DÉC. 2017

- 34 participants
- Ateliers 1-4
- Élaboration de 8 prototypes, suite de 3 prototypes
- Évaluation

MAI-AOUT 2018

- Suite des prototypes
- Préparation du cycle 3 du laboratoire

CRÉATION DU LAB

1^{ÈRE} ANNÉE PRÉP

CYCLE 1 DU LAB

CYCLE 2 DU LAB

PROTOTYPES

MARS - SEPT. 2017

- Clarification du but, des objectifs et de l'évaluation
- Sécurisation de financement supplémentaire
- Recrutement de participants
- Conception du cycle 1

14-20 AVRIL 2018

- 20 participants
- Formation de 3 équipes avant le laboratoire
- Atelier de 5 jours
- Développement de 3 prototypes de haute qualité

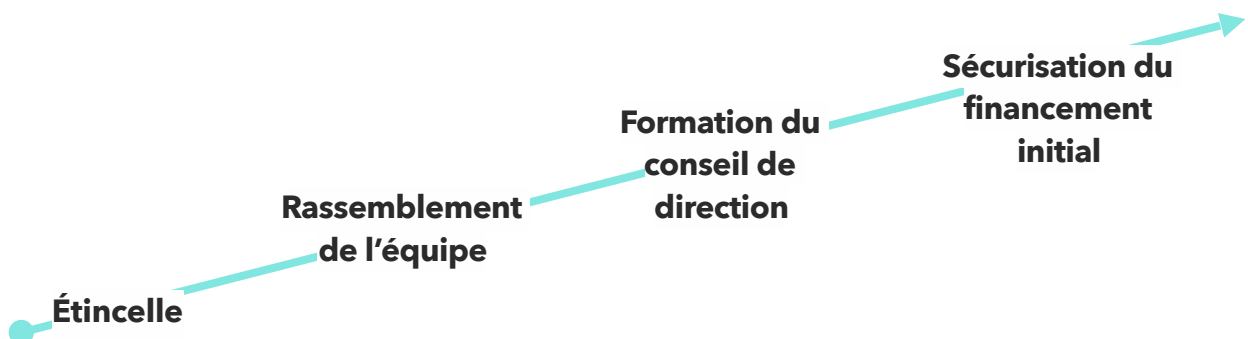
CRÉATION DU LABORATOIRE : Janvier – mars 2017

L'étincelle initiale pour le Laboratoire d'immigration économique s'est produite au cours du programme de l'Académie de NouLAB, un atelier d'introduction sur les laboratoires d'innovation sociale. Lors de cet atelier, Alex LeBlanc, directeur général du Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick, et Adrienne O'Pray, PDG du Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick, ont discuté du besoin urgent d'immigration dans la province et d'une nouvelle approche pour remédier à la situation. Alex, Adrienne et l'équipe de NouLAB sont devenus l'équipe de convocation et ont commencé à planifier le laboratoire de l'immigration économique.

La première étape consistait à amener des parties prenantes importantes à la table. Un groupe consultatif, le conseil de direction, a été créé dans le but de

créer des liens, de recueillir des fonds et d'aider à définir les objectifs du laboratoire.

L'EPFT, l'APECA, McCain et Imperial Manufacturing ont promis un financement et leur volonté, et la première étape d'un laboratoire de trois ans sur l'immigration économique a été franchie. Le plan prévoyait deux cycles de laboratoire par an - un cycle étant un groupe de participants au laboratoire qui élaborent des prototypes au cours du processus.



CRÉATION DU LABORATOIRE :

Conseil de direction



Adrienne O'Pray



Alex LeBlanc



Rob Kelly

Membres du conseil de direction :

- Rob Kelly, Sous-ministre adjoint du Programme pilote en matière d'immigration au Canada atlantique et de l'ÉPFT
- Alex LeBlanc, Directeur général du Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick
- Adrienne O'Pray, PDG du Conseil d'entreprises du Nouveau-Brunswick
- Angelique Reddy-Kalala, Ville de Moncton
- Kalie Hatt-Kilburn, Agence de promotion économique du Canada atlantique
-
- Frédérick Dion, Association francophone des municipalités du Nouveau-Brunswick
- Thomas Raffy, Conseil économique du Nouveau-Brunswick inc.

PRÉPARATION POUR LA 1^{RE} ANNÉE :

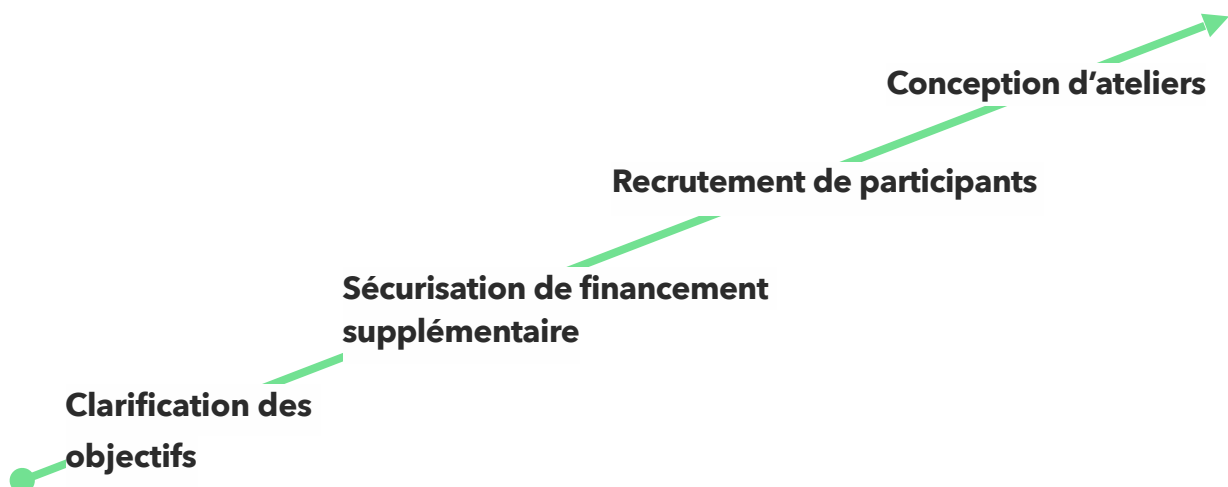
Mars-août 2017

À mesure que le concept de laboratoire prenait de l'ampleur, le conseil de direction se réunissait régulièrement pour définir la demande du laboratoire, son but, et ses objectifs. La question à l'étude était la suivante : « Comment pouvons-nous devenir des leaders pour attirer, accueillir et retenir les nouveaux arrivants afin de contribuer à l'économie du Nouveau-Brunswick? » En consultation avec l'équipe de NouLAB et le conseil de direction, COLAB Consultants a créé une stratégie d'évaluation du développement.

Un financement supplémentaire a été obtenu de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APECA) pour la première année du laboratoire, en plus du parrainage du

secteur privé par McCain et des dons d'Imperial Manufacturing et de Venn Innovation.

Une première série d'invitations a été envoyée pour recruter des participants pour le cycle 1 et l'équipe de NouLAB a commencé à concevoir un processus pertinent et efficace. Cela comprenait l'examen de différents types de laboratoires (laboratoires sociaux, laboratoires d'innovation sociale, laboratoires de conception) et l'identification des éléments les plus pertinents pour relever le défi.



CYCLE 1 DU LABORATOIRE :

Septembre - décembre 2017

Pour amorcer le processus, NouLAB a invité un ensemble diversifié de parties prenantes qui représente toutes les parties du système d'immigration du Nouveau-Brunswick, notamment les nouveaux arrivants, les immigrants, les étudiants internationaux, les propriétaires de petites et moyennes entreprises employés du gouvernement travaillant sur l'immigration.

La première convocation des participants était un processus de trois jours qui a préparé le terrain pour le processus de laboratoire.

Les participants ont été chargés de comprendre les défis de l'immigration au Nouveau-Brunswick en les examinant du point de vue et de l'expérience des nouveaux arrivants et des employeurs. Ils ont pu ce faire en explorant les connaissances et l'expérience présentes dans la salle, puis en interrogeant les nouveaux arrivants et les employeurs pour planifier leurs voyages. En apprenant les différentes expériences d'immigration, les participants ont pu mieux comprendre le système et les problèmes. Les

participants étaient mieux préparés à identifier la racine des problèmes systémiques, plutôt que les symptômes. En plus d'une perspective plus éclairée, les participants ont développé de l'empathie pour différentes perspectives.

Le deuxième jour, nous avons posé deux questions aux participants : Quel pourrait être l'avenir du Nouveau-Brunswick? À quoi ressemble la province dans un avenir où l'immigration n'est pas un processus nouveau et mal compris pour les employeurs et les citoyens?

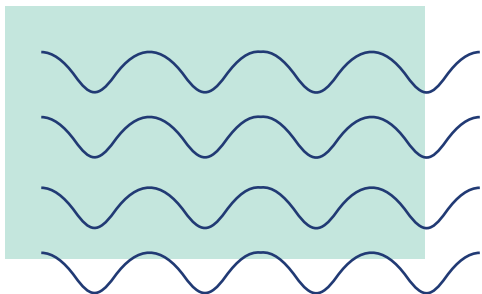
À partir de cet état futur, les participants se sont organisés en groupes en fonction de leurs intérêts et de leurs passions. L'équipe de facilitation de NouLAB a encouragé la diversité des expériences et la représentation du secteur dans chaque équipe. Les groupes ont ensuite travaillé ensemble pour les trois ateliers précédents afin de développer des prototypes fonctionnels de leurs idées. Les prototypes réussis se sont poursuivis après la fin des ateliers du laboratoire.

Métaphore directrice - Eau

Le thème du premier cycle est l'eau. Comme l'histoire de l'immigration a toujours lié aux parcours sur l'océan, sur les rivières, et sur les lacs, ce thème vise à lier le présent et l'avenir au passé. Les titres de chaque atelier ont été choisis pour décrire leurs objectifs dans le contexte plus large du cycle.

CYCLE 1 DU LABORATOIRE :

Objectifs des ateliers



Atelier 1 : Cours supérieur

- Formation des équipes
- Développement des compétences de prototypage
- Développement d'une compréhension partagée de l'urgence du problème
- L'identification des participants au système

Atelier 2 : Eaux vives

- Augmentation de la compréhension du destinataire final
- Préparation des équipes au travail sur le terrain
- Suite du développement de bonnes pratiques d'équipes
- Observation du système tel qu'il est et tel qu'il pourrait être

Atelier 3 : Plongée profonde

- Lien entre passion et objectif
- Éclaircissement du prototype et du processus d'essai
- Rétroaction du groupe sur les idées
- Lien à la vision globale

Atelier 4 : Marée montante

- Révision de l'expérience d'apprentissage dans son ensemble
- Présentation des prototypes d'équipes et rétroaction
- Compréhension de l'appui à l'extérieur du cycle
- Plan d'action

Évaluation

- Recueil des données d'enquête
- Entrevues des participants
- Rétroaction pour le cycle 2
- Partage avec la communauté du laboratoire

34
Participants

CYCLE 1 DU LABORATOIRE :

Résultats des ateliers

Atelier 1 : Cours supérieur

Riverview (Nouveau-Brunswick)

- Présentation du défi
- Formation d'équipes de prototypes et création de la première itération de l'énoncé du problème
- Exercices pour augmenter l'efficacité de chaque équipe
- Introduction des théories et cadre de base du laboratoire :
 - Théorie des systèmes
 - Théorie de conception
 - Théorie U
 - Vision
 - Divergence/Émergence/Convergence
- Formation des équipes

Atelier 2 : Eaux vives

Saint John (Nouveau-Brunswick)

- Compréhension de l'utilisateur afin de cibler les interventions
- Construction du système et du défi selon la perception des équipes
- Création de la première itération des prototypes
- Identification de la racine du problème à l'étude

Atelier 3 : Plongée profonde

Fredericton (Nouveau-Brunswick)

- Exercices pour renforcer le travail d'équipe
- Observation plus détaillée du destinataire et du prototype créé lors du dernier atelier
- Examen du progrès
- Réflexion et écriture
- Examen du potentiel le plus élevé pour le défi à relever et développement /peaufinement du prototype d'après l'objectif
- Présentation du financement pour le prototype (aide financière pour le prototype d'essai)

Atelier 4 : Marée montante

Moncton (Nouveau-Brunswick)

- Présentation de la dernière version du prototype
- Rétroaction du conseil de direction sur les prototypes
- Planification des prochaines étapes des équipes
- Jumelage des équipes avec des personnes et des organisations pour soutenir, conseiller et mettre en œuvre leurs prototypes

CYCLE 2 DU LABORATOIRE : Avril 2018

Conception du cycle 2 du laboratoire

L'évaluation de l'efficacité du cycle 1 a donné lieu à quatre changements significatifs dans la conception du cycle 2 :

- **Focalisation** : Les équipes du cycle 2 approfondiront les domaines de levier spécifiques découverts au cycle 1
- **Recrutement** : Les participants seront choisis en fonction de domaines spécifiques choisis par le conseil de direction et l'équipe NouLAB
- **Format de l'atelier** : Les 4 ateliers seront remplacés par un atelier intensif de 5 jours
- **Encadrement** : Les équipes recevront davantage d'encadrement individuel par l'équipe de facilitation de NouLAB

L'objectif du deuxième cycle est d'approfondir l'examen des questions suivantes :

Comment pouvons-nous aider les employeurs à trouver le talent dont ils ont besoin?
Comment pouvons-nous construire une communauté inclusive et accueillante pour les nouveaux arrivants?

Trois équipes ont été formées avant le laboratoire. Chaque équipe était chargée d'étudier une question différente :

1. Le besoin d'infirmières au Nouveau-Brunswick et la façon dont les infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IIFE) pourraient remédier à la situation
2. La simplification du processus d'embauche pour les employeurs du Nouveau-Brunswick
3. L'inclusion communautaire dans le quartier Parkton de Moncton

CYCLE 2 DU LABORATOIRE : Objectifs des ateliers

L'atelier du laboratoire a été conçu comme un format en sprint de cinq jours :

- **Jour 1** - Fondements de laboratoire - Théorie U, vision, divergence / convergence, développement d'esprit d'équipe, première itération de l'énoncé du problème
- **Jour 2** - Description du destinataire - Profil d'utilisateur, visualisation du système, réitération de l'énoncé du problème
- **Jour 3** - Création de prototypes - Théorie de création de prototypes, retour sur la théorie U, remue-méninges
- **Jour 4** - Préparation - Préparation pour le test utilisateur, la construction de prototypes
- **Jour 5** - Prochaines étapes - Entretiens avec les utilisateurs le matin, planification de l'action dans l'après-midi

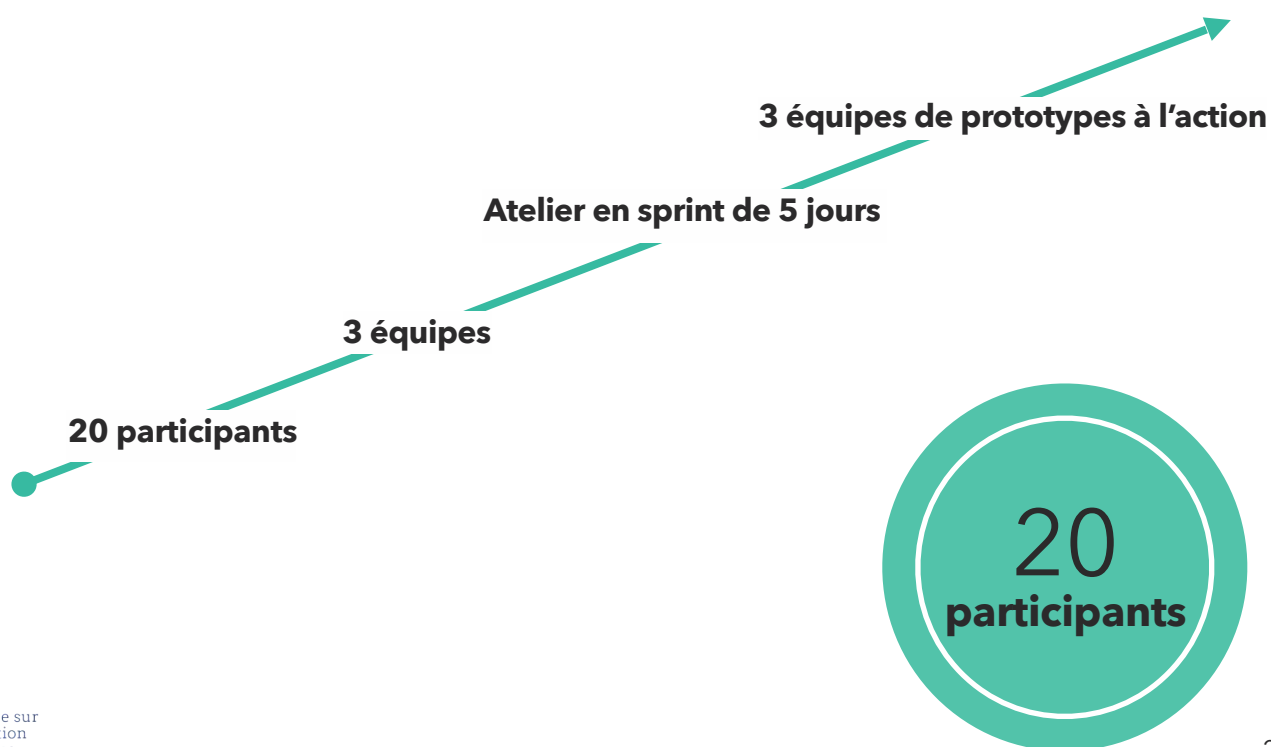
Trois (3) prototypes ont été développés et ont tous reçu du financement. Les partenariats avec des organismes se poursuivront au-delà du laboratoire.

Métaphore directrice – La forêt

Le deuxième cycle a eu lieu à Dieppe, au parc Rotary St-Anselme. Le cadre forestier a inspiré la métaphore de la forêt : un écosystème dynamique et complexe comportant de nombreux facteurs, visibles et invisibles, qui influencent son bien-être. Une partie du processus d'établissement de liens entre groupes et individus à travers les silos est comparable aux systèmes souterrains de racines et de champignons qui relient les arbres ; ils sont invisibles, mais essentiels à la santé de l'écosystème.

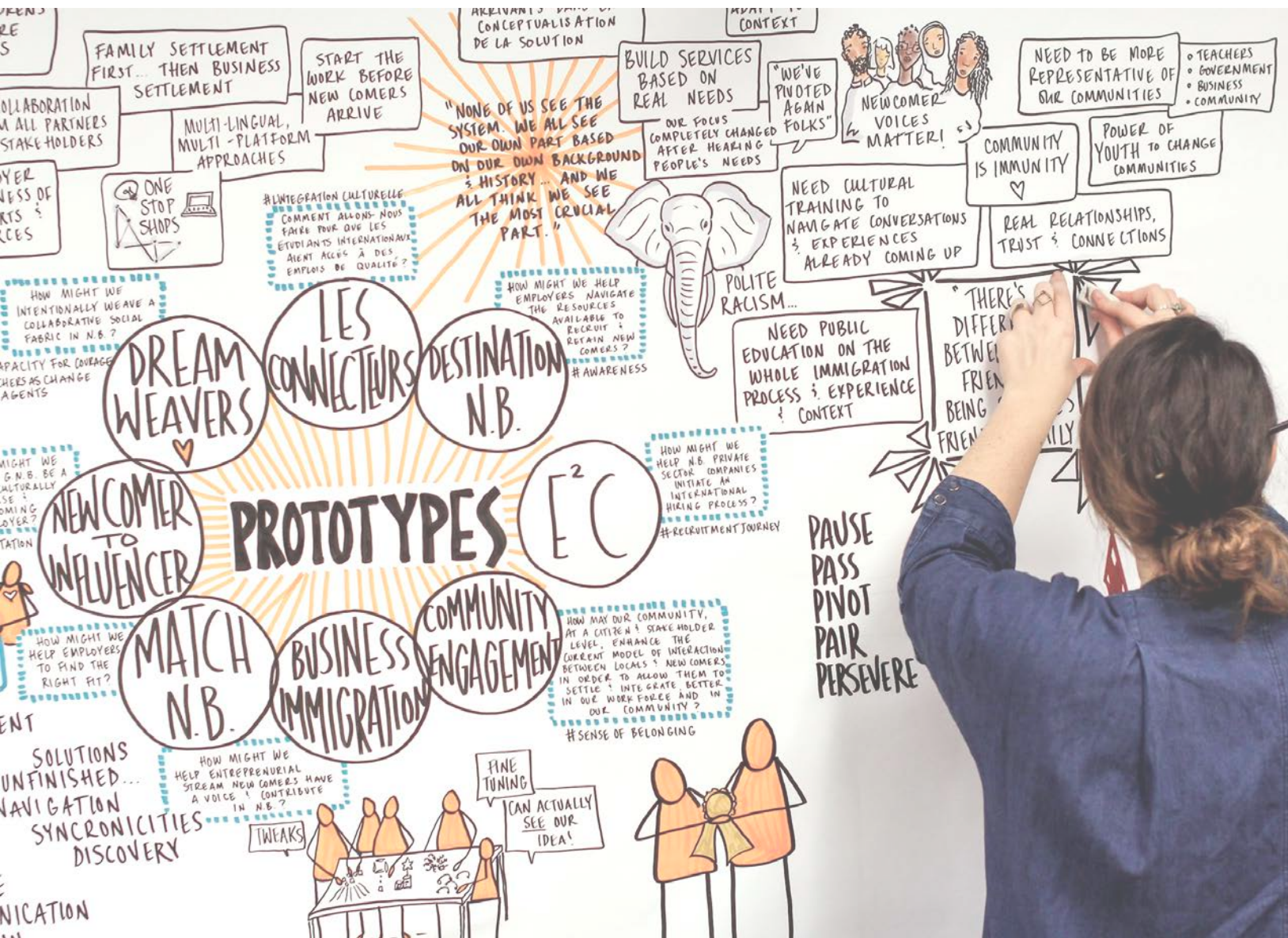


CYCLE 2 DU LABORATOIRE : Suite



3

PROTOTYPES



PROTOTYPES

Les prototypes sont l'un des résultats les plus tangibles et les plus visibles du laboratoire. En laboratoire, des équipes multisectorielles sont formées en fonction d'un domaine d'intervention, d'une idée ou d'un point de levier, où elles pensent pouvoir apporter un changement systémique et améliorer le système d'immigration du Nouveau-Brunswick. Les meilleures idées sont développées en prototype. Pendant la première année du laboratoire, onze prototypes ont été mis au point, dont cinq continuent de prendre des mesures.

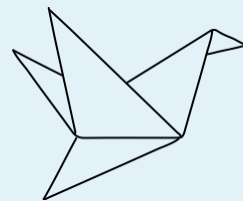
Afin de continuer à développer les idées et les prototypes prometteurs à l'extérieur des ateliers du laboratoire, il faut du soutien, qui peut prendre diverses formes :

- Mentorat et encadrement du conseil de direction
- Partenariat avec des organisations avec mandat complémentaire
- Jusqu'à 5000 dollars du financement de prototype de NouLAB pour le développement, l'essai, et l'itération
- Investissement d'organismes ou départements clés
- Encadrement et soutien continu de NouLAB

Le prototypage consiste à rendre une idée ou un concept tangible - que ce soit par l'écriture, le dessin, la narration, la sculpture, les maquettes numériques ou une autre approche. Le prototypage n'est pas seulement la création, mais aussi l'apprentissage – dans les laboratoires sociaux, cela se fait souvent en évaluant la faisabilité ou en effectuant l'essai auprès de gens pour évaluer le produit, ou la demande de celui-ci.

- Roller Strategies

La valeur des prototypes



Tous les prototypes développés dans le laboratoire d'immigration économique, qu'ils continuent d'être testés au-delà du laboratoire ou qu'ils soient abandonnés, offrent de la valeur de nombreuses façons :

1. Ils continuent à agir après le laboratoire :

#Action

Les prototypes se poursuivent au-delà du laboratoire – ils constituent une approche novatrice pour s'attaquer aux racines des problèmes liés au processus d'attraction et de conservation des immigrants. Les prototypes sont suffisamment prometteurs pour attirer des partenaires, des financements et un soutien à la mise en œuvre en dehors du laboratoire.

2. Ils valident les initiatives existantes :

#Validation

Sans le savoir, les équipes développent des prototypes dans le laboratoire qui répètent ce qui existe déjà ou qui est en développement ailleurs. Les idées générées par une équipe prototype diversifiée et multisectorielle valident l'orientation et la stratégie d'autres initiatives en matière d'immigration.

3. Ils fournissent de nouvelles idées :

#NouvellesIdées

Bien que tous les prototypes ne continuent pas, ils apportent de nouvelles idées ou de nouvelles nuances à un défi.

#EffetEntraînement

4. Ils ont des effets d'entraînement importants :

Les individus mènent des initiatives efficaces de changement en matière d'immigration liées à leur prototype, et renforcées par l'expérience du laboratoire, à l'intérieur et à l'extérieur de leurs organismes.

Équipe responsable du processus de l'employeur

Comment pouvons-nous aider les petits recruteurs du Nouveau-Brunswick à naviguer le processus d'immigration de façon efficace?

#Action

Un processus simplifié pour permettre aux employeurs et aux employés potentiels de naviguer les services gouvernementaux dont ils ont besoin pour répondre aux exigences d'embauche au Nouveau-Brunswick. L'équipe met au point un service de conciergerie auquel les entreprises ont accès afin de les guider dans le processus d'embauche en tant que point de repère unique, en espérant que cela facilitera le processus pour l'employeur et le nouvel arrivant. La simplification du processus d'embauche de nouveaux employés de l'extérieur du Canada est essentielle pour que les entreprises puissent survivre et prospérer au Nouveau-Brunswick.

ÉTAT : En cours

MISE À JOUR : Le 25 juillet, l'équipe a présenté leur prototype et leur plan de mise en œuvre à des représentants d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) : Louis Dumas, directeur général du Réseau national ; Elizabeth Stronach, conseillère stratégique ; et Claude Arbez, directeur adjoint. La réunion s'est très bien déroulée. L'ÉPFT s'est engagée à appuyer un l'essai d'embauche d'un employé - un responsable de compte dévoué, pour fournir un service de conciergerie aux employeurs qui passent par le processus d'immigration. L'IRCC s'est engagée à appuyer ce poste de gestionnaire des comptes avec un soutien à l'intégration et des canaux de communication directe. Susan Wilson, directrice de l'immigration et de l'acquisition de talents pour JDI, a expliqué comment leur système de suivi détaillé des embauches de nouveaux arrivants a montré que la plus longue partie du processus consiste à obtenir les documents du nouvel arrivant et de l'employeur. Lorsqu'ils sont

Ce prototype sera mis à l'essai pendant 18 mois, pas nécessairement comme un moyen de mettre à niveau un service de conciergerie, mais pour aider à identifier les goulots d'étranglement, à apprendre et à identifier les domaines à améliorer. NouLAB aidera en tant que chef de projet pour ce prototype et aidera le gestionnaire de compte à saisir les données et les leçons tirées de cette expérience.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE :

- **Susan Wilson** - directrice de l'immigration et de l'acquisition des talents - J.D. Irving Ltd.
- **Denis Desjardins** - chef du recrutement international - J.D.Irving
- **Sherri Deveau** - consultante - Practical Human Resource Solutions Inc.
- **Stephen Chase** - chef, Établissement et multiculturalisme - ÉPFT (GNB)
- **Elizabeth Stronach** - conseillère stratégique - IRCC
- **Maurice Vautour** - conseiller de programme - ÉPFT (GNB)



Liens entre employeurs et employés

Comment pouvons-nous aider les employeurs à remplir des postes à faible niveau de compétence?

#Action

#Validation

#EffetsEntraînement

Sensibiliser les employeurs aux services actuels et créer un prototype d'un outil de dépistage qui aide les employeurs à évaluer et à identifier leurs besoins en matière d'embauche, et à les associer aux ressources et au soutien appropriés.

ÉTAT : Apprentissages intégrés dans un programme gouvernemental

MISE À JOUR : Pour les employeurs, la sensibilisation et le soutien par le biais du processus de recrutement des immigrants ont été jugés essentiels à la réussite. En ce qui concerne le gouvernement, il avait besoin de meilleurs moyens pour obtenir des informations clés sur le recrutement des immigrants dans les entreprises dans le besoin. Pour atteindre ces objectifs, l'équipe a décidé de concevoir un prototype pour deux idées. La première idée était une vidéo informative destinée à montrer aux employeurs les avantages d'embaucher des immigrants et le soutien offert par le gouvernement du Nouveau-Brunswick ; la deuxième était un outil de sélection dont les employeurs peuvent se servir pour réduire davantage leurs besoins en matière de soutien à l'immigration et pour être jumelés aux nouveaux arrivants qui possèdent les compétences qu'ils recherchent.

Le travail et les progrès réalisés dans l'ensemble du laboratoire, qui s'alignaient avec le travail déjà en cours au sein du service de l'immigration, ont été renforcés par la capacité des participants à obtenir des données centrées sur l'humain par le biais d'entrevues. Ce projet est maintenant poursuivi par Jake Arbuckle dans le cadre de son travail dans le secteur de Croissance démographique du gouvernement du Nouveau-Brunswick. En particulier, certaines des idées développées dans le laboratoire ont été intégrées dans un nouveau processus que le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail pilote actuellement dans ses divers bureaux régionaux pour mieux évaluer les besoins des employeurs et élaborer des stratégies pour les aider à répondre à leurs besoins.

Le premier essai du prototype a échoué dans le sens où il ne s'est pas poursuivi au-delà du laboratoire, mais il a validé les actions en cours au sein du gouvernement et a montré l'efficacité d'une approche multisectorielle. Après le laboratoire, la division de la croissance démographique de l'ÉPFT a mis en place une deuxième version de la grille de sélection des employeurs.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE :

- **Andree Caissie Savoie** - Vice-présidente des relations avec la clientèle et des affaires commerciales - Imperial Manufacturing Group
- **Jake Arbuckle** - Chef d'équipe - Immigration, Établissement et multiculturalisme, Croissance démographique (GNB)
- **Marie Thibeault** - Agente de développement économique - APECA
- **Patrick Richard** - Stratège de la main-d'œuvre- ONB
- **Stephen Alexander** - Consultant - Entreprise Saint John



Capacité de courage

Comment pouvons-nous créer intentionnellement des occasions pour les Néo-Brunswickois locaux de créer des liens et de partager des expériences avec les autres en dehors de leur cercle?

#Action

#EffetsEntraînement

Le prototype a pris plusieurs formes et à la fin du laboratoire, l'équipe a choisi de se concentrer sur le point de levier de l'éducation des enfants. Ce prototype aide les éducateurs du Nouveau-Brunswick à rapprocher les enfants des nouveaux arrivants et de la communauté. Ce soutien comprend un ensemble de ressources, un programme de formation des formateurs, un programme de subventions et une communauté de pratique pour les éducateurs du district anglophone afin de favoriser la sensibilisation à la diversité culturelle, en classe et dans les écoles.

ÉTAT: En cours

MISE À JOUR: Un programme de subventions « Capacité de courage » destiné aux éducateurs du district scolaire anglophone a été lancé pour que les enseignants puissent sensibiliser les élèves à la diversité culturelle dans les salles de classe et dans les écoles. En tout, 50 demandes ont été reçues et 28 projets ont reçu un financement entre 300 à 4 000 dollars. Les récipiendaires des subventions ont été encouragés à suivre une formation de trois jours sur un mini laboratoire afin de développer leurs idées.

La formation « Capacité de courage » s'est déroulée sur trois jours, du 30 juillet au 1er août 2018. En tout, 28 enseignants et membres du personnel éducatif étaient présents. Les équipes avaient appliqué des projets dans leurs écoles pour accroître et soutenir la sensibilisation à la diversité culturelle parmi les élèves et le personnel. L'équipe NouLAB a guidé les participants à travers un processus consistant à examiner les motivations personnelles, les valeurs et les croyances, ainsi que la manière dont ceux-ci ont informé les projets qu'ils développaient. Les principaux points à retenir étaient les suivants: un réseau solide d'enseignants travaillant sur ce sujet, un réseau de soutien au fur et à mesure que les projets se développent, une meilleure compréhension des causes profondes des fractures culturelles et du racisme, et un sentiment d'urgence pour trouver des solutions dans les écoles. Le but de cette formation était de provoquer les participants sur ce que signifie réellement la diversité culturelle et de trouver des solutions à cette compréhension plus profonde. À l'avenir, il y aura des contrôles, des mises à jour et des mesures de l'impact des 28 projets ayant bénéficié d'un financement. Les leçons retenues et les ressources seront partagées avec les enseignants de toute la province.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE :

- **Lauren Sears** - Common Good Solutions
- **Kathy Whynot** - Spécialiste -English as Additional Language & Newcomer Children and Youth (Unité) - Éducation et Développement de la petite enfance
- **Heather Keats** - Consultante - Programmes et services - ÉPFT (GNB)



Infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IIFE)

Comment pouvons-nous mieux comprendre l'expérience des infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IIFE) qui demandent un statut d'infirmière autorisée au Nouveau-Brunswick afin d'améliorer le processus pour que les futurs IIFE naviguent avec succès le processus et obtiennent un emploi.

#Action

#EffetsEntraînement

À l'heure actuelle, les infirmières et infirmiers formés à l'étranger peuvent mettre jusqu'à deux ans pour faire reconnaître leurs titres de compétences au Nouveau-Brunswick. On prévoit une pénurie d'infirmières au cours des trois prochaines années, qui devrait être catastrophique. En plus de garder plus d'infirmières éduquées au Nouveau-Brunswick, faire venir des infirmières d'outre-mer pourrait être un moyen efficace de répondre aux exigences du système de santé du Nouveau-Brunswick. Cette équipe cherche des moyens de reconnaître plus rapidement les diplômes internationaux. Elle envisage la possibilité d'avoir des infirmières immigrantes sans qualifications reconnues travaillant comme préposées aux services de soutien personnel jusqu'à ce qu'elles puissent satisfaire aux exigences canadiennes pour devenir infirmière autorisée au Nouveau-Brunswick. Cela permettrait également de combler la pénurie de personnel de soutien en soins personnels.

ÉTAT: En cours

MISE À JOUR: L'équipe travaille dans le cadre d'une stratégie plus large de recrutement de personnel infirmier, qui inclura le prototype de laboratoire pour recruter des infirmières et infirmiers formés à l'étranger (IIFE), qui ont le soutien du ministère de la Santé. Le prototype pourrait être intégré à la stratégie globale de recrutement.

Cette équipe a réuni des intervenants qui s'occupaient tous de la pénurie de personnel infirmier. Elle cherche à cibler les pays francophones et anglophones qui correspondent le mieux aux compétences exigées dans le système canadien et à s'intéresser plus rapidement aux IIFE pour travailler comme préposés aux services de soins personnels tout en poursuivant leurs études au sein du système de soins infirmiers. Jake Arbuckle a eu un impact sur le travail de ce groupe en apportant des problèmes de recrutement très spécifiques pour les soins de santé en raison de son interaction quotidienne avec des entreprises à la recherche de compétences spécifiques en matière de santé. Les données gouvernementales indiquent que la migration internationale est essentielle pour répondre aux besoins de recrutement des employeurs du Nouveau-Brunswick pour les prochaines années.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE :

- **Odette Comeau Lavoie** - Conseillère principale en soins infirmiers - Ministère de la Santé ; Planification des effectifs en santé (Direction)
- **Allison White** - Directrice des services d'urgence - Réseau de santé Vitalité
- **Virgil Guitard** - Infirmier-conseil - Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick
- **Suzie Durocher-Hendriks** - Professeure en sciences infirmières - Université de Moncton, campus d'Edmundston
- **Eric Levesque** - Directeur, Planification des effectifs en santé - Ministère de la Santé



Champions de la diversité

Comment pouvons-nous créer un Parkton plus fort et plus connecté?

#Action

En se concentrant sur un quartier du Grand Moncton avec une concentration élevée de nouveaux arrivants, cette équipe s'est posé la question suivante : comment pouvons-nous apprendre ce dont les nouveaux arrivants ont besoin pour mieux s'intégrer? Dans le cas de Parkton, une communauté marginalisée de Moncton, il y a des problèmes d'intégration interculturelle des jeunes. Les nouveaux arrivants, parfois des réfugiés, ne sont pas compris et ont du mal à s'intégrer au Nouveau-Brunswick et à la société canadienne. Cette équipe a travaillé sur des solutions pour rassembler les jeunes de manière sensible afin de renforcer la compréhension entre les cultures locales et celles des nouveaux arrivants.

ÉTAT: En cours

MISE À JOUR: Le premier prototype consistait à développer une association de quartier - toutefois, les entretiens avec les utilisateurs ont révélé que ce n'était pas voulu. L'équipe a pivoté et a adopté une nouvelle approche de l'engagement communautaire avec un pique-nique communautaire, qui a été testée avec succès le 21 juin 2018. Les membres de la communauté ont partagé la nourriture et la conversation sur la façon dont ils pourraient améliorer leur voisinage et devenir plus connectés. L'intérêt pour un conseil communautaire a été exprimé lorsqu'il a été discuté avec en personne et qu'un plus grand nombre d'essais sont en préparation. L'équipe a utilisé une partie de son fonds de prototype pour fournir des matériaux pour le pique-nique.

Lors du pique-nique, l'équipe a identifié 9 membres de la communauté, nés au Canada et nouveaux venus, qui habitent dans la région de Parkton et qui font maintenant partie du comité d'accueil. Ce comité a pour objectif d'accueillir de nouveaux voisins et d'organiser davantage d'événements dans cette région pour rassembler les voisins.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE :

- **Erika Cantu** - Championne de diversité - Centraide
- **Brandon Hiltz** - Coordonnateur de l'intégration de la jeunesse - AMGM
- **Rébbecca Ethier** - Directrice de l'éducation- Repaire jeunesse de Moncton
- **Ashton Beardsworth** - Directrice du service des programmes- Repaire jeunesse de Moncton
- **Angelique Reddy-Kalala** - Agente de la stratégie d'immigration - Ville de Moncton
- **Aaron Komondo** - Conseiller du programme - ÉPFT



Programme d'engagement communautaire et trousse d'outils

#Action

Comment pouvons-nous aider conjoints ou conjointes des nouveaux venus à créer une relation significative en dehors de leur communauté culturelle d'origine?

Cette équipe est en train de développer une trousse d'outils interculturelle: une collection de ressources et de soutiens pour quiconque (organiseurs d'événements, animateurs, dirigeants communautaires, représentants gouvernementaux, chefs d'entreprise, etc.) afin d'aider les gens à surmonter les différences culturelles de façon efficace. L'objectif initial du prototype était de faire participer les nouveaux arrivants aux événements existants par le biais d'une série d'activités interculturelles conçues pour réduire les obstacles et faciliter la conversation entre les différences culturelles. Leur utilisateur était initialement défini comme un conjoint ou une conjointe d'un nouveau venu, pour qui il a fallu plus de temps pour s'intégrer, car il n'est souvent pas engagé dans la main-d'œuvre, mais a également son mot à dire sur si le couple / famille demeurera au Nouveau-Brunswick.

ÉTAT: En cours

MISE À JOUR: L'équipe a organisé 4 événements dans la communauté de Fredericton et développe activement sa trousse d'outils. Idéalement, cette trousse d'outils pourrait être partagée avec d'autres communautés et intégrée à une myriade d'événements et de formations. Dans le cadre de leur boîte à outils, le concept de bibliothèque vivante est né: un lieu où les gens ont la possibilité de partager leurs histoires en tant que «livres humains». Pour l'équipe d'engagement communautaire, ils se sont concentrés sur les histoires des nouveaux arrivants lors de leur événement du 21 juin à la bibliothèque publique de Fredericton, dans le cadre du festival d'expressions culturelles.

La circulation était excellente en raison du chevauchement avec ce festival et le marché de rue de Fredericton, ce qui prouve que leur stratégie de chevauchement avec les événements existants était valide. De nombreux participants ont exprimé leur satisfaction à l'égard de l'événement.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE :

- **Diluckshnie Jayawardena** - Directeur régional du rendement - Sitel
- **Leticia Leon de Gante** - •Partenariat local d'immigration de Fredericton (PLIF)
- **Lisa Bamford de Gante** - Directrice exécutive- Association Multiculturelle de Fredericton
- **Sebastián Salazar** - Urbaniste - Ville de Fredericton
- **Tiziana Zevallos** - Étudiante - Université St. Thomas
- **Nicolas Bertrand** - Propriétaire - Steps2Canada



Les Connecteurs

Comment pouvons-nous aider les étudiants internationaux francophones des domaines de TI et de la santé à trouver un emploi dans leur domaine et à acquérir une expérience de travail au Canada?

#Action

Cette équipe s'est concentrée sur l'amélioration de la sensibilisation et de la facilité d'accès aux programmes destinés aux étudiants francophones internationaux. L'objectif de cette équipe était de veiller à ce que les étudiants soient bien informés et préparés à la vie au Nouveau-Brunswick après l'obtention du diplôme et à fournir aux étudiants internationaux des soutiens similaires à ceux des résidents du Nouveau-Brunswick.

ÉTAT: Comité formé

MISE À JOUR: Cette équipe s'est concentrée sur les étudiants étrangers francophones et a fait un saut profond pour mieux comprendre comment intégrer efficacement ces étudiants sur le marché du travail après l'obtention de leur diplôme. Elle a mené plusieurs groupes de discussion avec des étudiants et a découvert que de nombreux étudiants ne réalisent pas la valeur ou la nécessité d'apprendre la culture canadienne en milieu de travail ou d'apprendre l'anglais jusqu'à leur quatrième année, ce qui est souvent trop tard. Cette équipe est composée d'un grand nombre de parties prenantes directement liées aux étudiants internationaux francophones et elle a ensuite proposé à l'ÉPFT de devenir un conseil consultatif chargé de recommander et de mettre en œuvre des idées. Elle travaille actuellement sur un mandat pour ce conseil et le présentera à l'ÉPFT pour approbation.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE :

- **Leyla Sall** - Professeur/Chercheur - UdeM
- **Lisa Griffin Ndour** - Services aux étudiantes et étudiants internationaux - UdeM
- **Jean-Claude Bagnah** - Agent d'affaires - Apeca
- **Charles Fournier** - Agent de l'intégration économique - CAFI
- **Chantal Lessard** - Conseillère de formation continue - Développement des compétences et employabilité - CCNB



Nouveau venu à individu influent

Comment pouvons-nous aider le GNB à embaucher ceux qui ont participé au programme de développement de l'expérience de travail étudiant au cours de la dernière année pour participer pleinement au marché du travail?

#Action

Le but de ce prototype est d'améliorer la diversité des employés du gouvernement et d'établir un lien clair entre les postes de premier échelon et de haute direction, quel que soit le contexte. Cela vise à développer des modèles et la diversité à tous les niveaux de la prise de décision gouvernementale. Le prototype est axé sur «la mise en correspondance des immigrants avec des emplois au sein du gouvernement grâce à des stages d'un an» dans le but ultime d'améliorer la diversité culturelle au sein du gouvernement et de définir clairement la voie menant du stage à la haute direction.

ÉTAT: Apprentissages intégrés dans un programme gouvernemental

MISE À JOUR: Deux des stagiaires recrutés dans le cadre du programme de stage du GNB sont des étudiants internationaux. Le prototype est en cours de test et sera évalué sur une base continue. Les stagiaires reçoivent une formation et un soutien supplémentaires, au besoin. Le financement a été obtenu grâce au budget ministériel du GNB.

Cette année, 15 nouveaux diplômés d'études postsecondaires ont été recrutés grâce à une pratique novatrice de recrutement et de ressources humaines dans le « cloud ». Les recrues sont des stagiaires de divers départements du GNB axés sur des domaines stratégiques de développement tels que: visualisation de données et de données ouvertes, réflexion sur les systèmes, conception centrée sur l'homme, engagement et facilitation des citoyens, conception et expérimentation de prototypes et gestion de projet agile. Les nouveaux stagiaires reçoivent un mentorat et un soutien pour aider à introduire une mentalité innovante au sein du GNB et des possibilités de formation pour développer et appliquer ces compétences aux opportunités et aux défis nécessitant une innovation stratégique.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE :

- **Renu Dhayagude** - Bureau du Conseil exécutif - GNB
- **Mikael Hellstrom** - Boursier postdoctoral - UNBSJ
- **Robert Burroughs** - Directeur généra ; - L'alliance étudiante du Nouveau-Brunswick
- **Laurie Parris** - Directrice générale - Multicultural Association of Charlotte County



Jumelage NB

Comment pouvons-nous aider le secteur privé du Nouveau-Brunswick à lancer un processus de recrutement international?

#EffetsEntraînement

Cette équipe a conçu un service de jumelage pour les immigrants récemment installés afin de trouver des employeurs qui ont besoin de leurs compétences ; comme Tinder pour le jumelage employé / employeur. Ce service vise à aider les nouveaux arrivants à trouver des emplois adaptés à leurs compétences et à empêcher la perte de compétences dans d'autres provinces.

ÉTAT: Inactif

MISE À JOUR: Bien que le besoin existe toujours de jumeler les nouveaux arrivants établis au Nouveau-Brunswick à des emplois, cette équipe n'a pas continué à se pencher sur cette question. Il se peut toutefois qu'elle soit reprise dans les cycles futurs.

Grâce aux liens établis dans le laboratoire, Erika Cantu, membre de l'équipe, travaille actuellement avec Centraide en tant que championne de la diversité. Elle a transféré ses apprentissages de ce prototype du cycle 1 au cycle II du laboratoire, où elle fait actuellement partie de l'équipe des champions de la diversité.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE :

- **Erika Cantu** - Propriétaire
- Steps2Canada
- **Steven Fecteau** -
Directeur des ressources
humaines - Sunnymel
Foods
- **Rahma Kouraich** -
Conseiller - Services
humains de l'Atlantique



Conseil d'entreprise pour les entrepreneurs immigrants

#EffetsEntraînement

Comment pouvons-nous aider les candidats du Programme des candidats du Nouveau-Brunswick (PCNB) du secteur des affaires à faire entendre leur voix et à exercer une influence par le biais d'un organisme provincial?

Cette équipe s'est concentrée sur la création d'un conseil d'entreprise pour les nouveaux immigrants et sur l'organisation d'une conférence à l'intention des immigrants d'affaires afin de leur permettre de partager leurs connaissances et de faire entendre la voix des nouveaux propriétaires d'entreprises immigrantes. Elle espérait aider les propriétaires d'entreprises immigrantes à participer de manière significative et à faire pression sur leurs besoins et à faire connaître le Nouveau-Brunswick pour son soutien aux gens d'affaires immigrants.

ÉTAT: Inactif

MISE À JOUR: Un conseil pour les nouveaux propriétaires d'entreprises a été créé, mais n'est plus lié au laboratoire.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE :

- **Roxanne Reeves** - Conférencière - UNB
- **Adam Luo** - ONB
- **Kinh Huynh** - Propriétaire - MFCIC Business Services inc.
- **Janet Moser** - Directrice - Services d'entrepreneurs immigrants - Chambre de commerce de Fredericton



Destination NB

Comment pouvons-nous aider les employeurs à la recherche de travailleurs hautement qualifiés à naviguer les ressources disponibles pour recruter et retenir les nouveaux arrivants?

#EffetsEntraînement

Un guichet unique permettant aux employeurs de naviguer dans les ressources disponibles pour recruter et retenir les nouveaux arrivants.

ÉTAT: Inactif

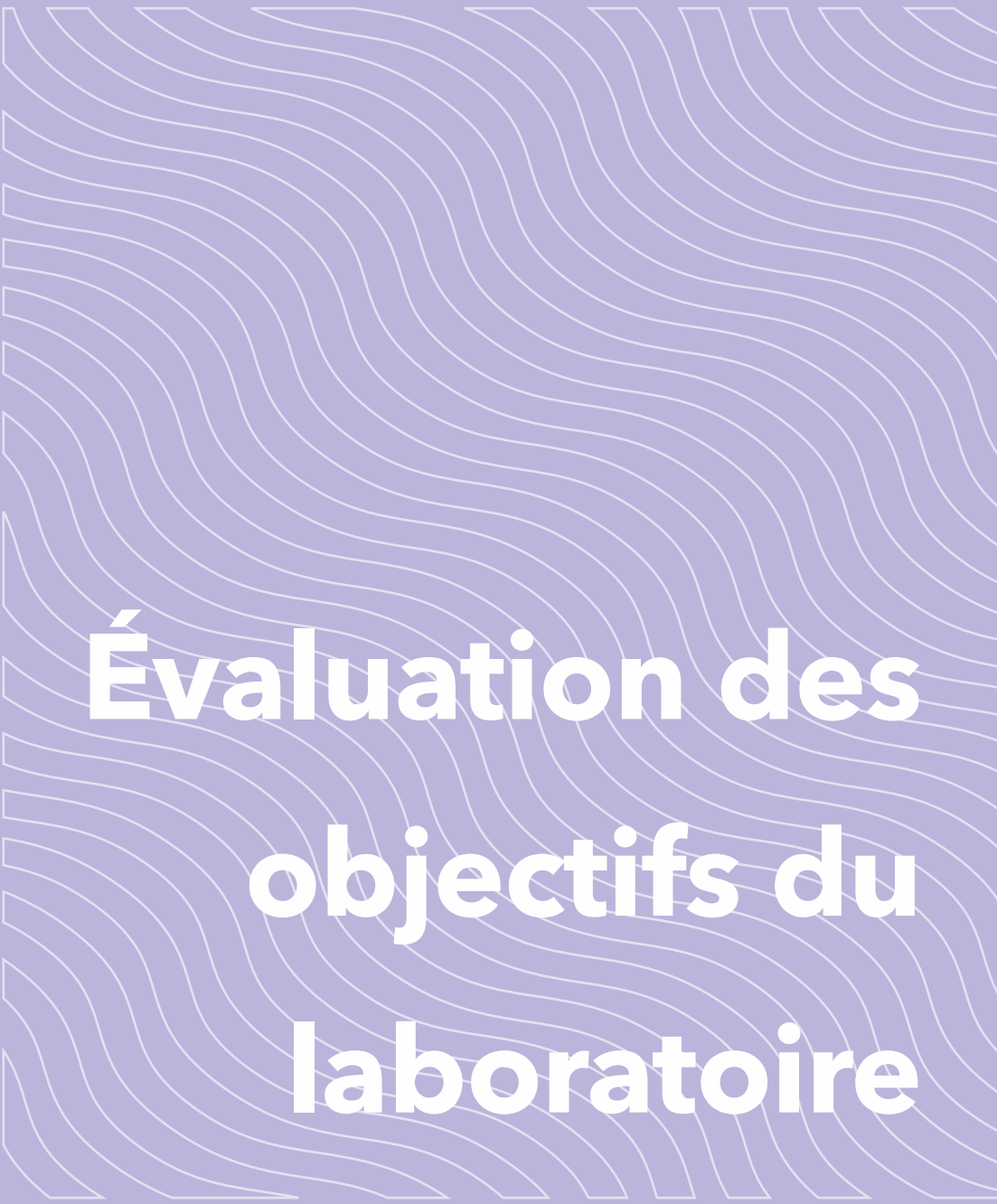
MISE À JOUR: Ce prototype a validé un projet sur lequel la province avait déjà commencé à travailler. Le GNB travaille sur un service plus consolidé pour les employeurs et plusieurs membres de cette équipe contribuent à son développement.

MEMBRES DE L'ÉQUIPE :

- **Ashley Noel** - Agente de programme, Conseil en emploi - ÉPFT (GNB)
- **Kari Cheyne** - Responsable de l'intégration professionnelle - AMGM
- **Natalie Condron** - Analyste principale et agente de liaison - IRCC
- **Abby David** - Gestion de projet - CMNB



4

A decorative graphic consisting of numerous thin, white, wavy lines that flow across the lower right portion of the page, creating a textured, organic background for the title.

Évaluation des objectifs du laboratoire



Évaluation des objectifs du

À l'été 2017, au début du laboratoire, les objectifs ont été fixés en collaboration avec NouLAB, bailleur de fonds et membre du conseil de direction.

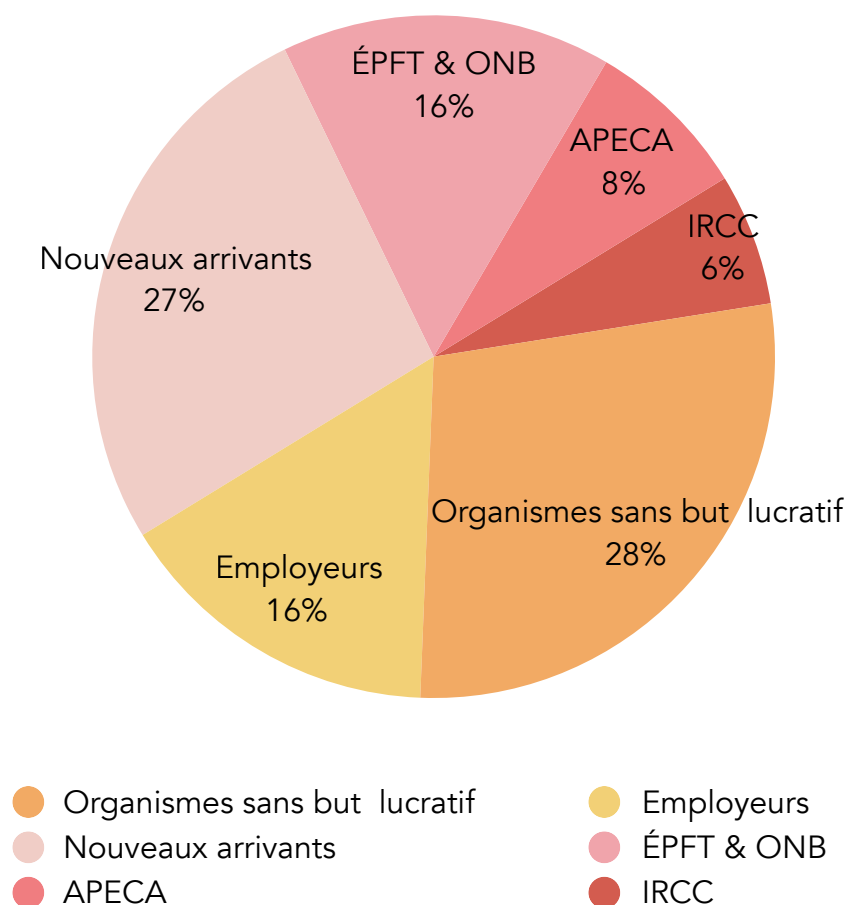
- A. Plus de 50 parties prenantes engagées à la base
- B. Meilleure compréhension de l'expérience du nouvel arrivant
- C. Meilleure compréhension de l'expérience de l'employeur
- D. 3 - 5 équipes prototypes qui testent les prototypes qui apprennent de ceux-ci
- E. Apprentissage adaptable à d'autres communautés
- F. Identification des points de levier pour mettre en œuvre
- G. Renforcer les capacités d'innovation

Les sections suivantes explorent la mesure dans laquelle le laboratoire a atteint ces objectifs.

A) Plus de 50 parties prenantes engagées à la base

Dans le défi de l'immigration économique auquel le Nouveau-Brunswick est confronté, il y a beaucoup d'intervenants. Les organismes chargés d'établissement, les nouveaux arrivants et les employeurs ne sont pas les seuls à avoir un intérêt dans la résolution de ce problème. Le bien-être économique de l'ensemble de la population du Nouveau-Brunswick a intérêt à voir un renversement des tendances actuelles de l'attraction et de la rétention de l'immigration. Les participants au processus de laboratoire étaient représentatifs des nombreux groupes

De septembre 2017 à mai 2018, 55 personnes ont participé au laboratoire :



suite...

95% des participants au laboratoire s'engagent à continuer à travailler sur les défis de l'immigration du Nouveau-Brunswick

« Mon équipe prototype ne s'est pas réunie, mais j'ai continué le travail en m'impliquant dans le groupe de travail principal du programme de stage du GNB pour tous les diplômés. »

« L'immigration est essentielle à la croissance du N.-B., il est rassurant de constater que divers organismes y portent plus intérêt que par le passé. »

« Je pense qu'il y a plus d'acceptation de la part des gouvernements en dehors de la division de la croissance démographique du GNB. »

100% des participants de laboratoire sont d'accord ou fortement d'accord pour dire qu'ils ont eu l'occasion de rencontrer et de travailler avec des personnes convaincantes

« Sachant qu'il n'y avait pas de solution fixe, la plus grande valeur consistait à travailler avec des personnes de différents horizons et différentes professions sur un défi qui nous permettait d'être créatif, innovant et intrépide. »

« La plus grande valeur du laboratoire a été de réaliser que nous sommes déjà sur la bonne voie, que les chiffres de rétention dans notre région s'améliorent, que les clients sont plus engagés et que nous sommes en phase avec nos stratégies de bailleurs de fonds. »

*** Citations de participants au laboratoire**

Chiffres

Les participants représentaient des régions de la province, d'Edmonston à Bathurst, et du comté de Charlotte.

40 organismes

33 femmes

21 hommes

21 Néo-Brunswickois anglophones

15 Néo-Brunswickois francophones

12+ pays

B) Meilleure compréhension de l'expérience du nouvel arrivant et

93% des participants disent que leur compréhension de l'expérience du nouvel arrivant et de l'employeur a augmenté

Meilleure compréhension de l'expérience des nouveaux arrivants:

« La plus grande valeur pour moi a été d'apprendre davantage sur les perspectives et les expériences des différents participants. En savoir plus sur la situation sur le terrain me permet de prendre des initiatives plus productives. »

« Si nous ne créons pas d'environnements accueillants pour ceux qui choisissent de déménager au Nouveau-Brunswick, il sera très difficile de les garder ici. Et cet accueil commence par un message d'acceptation qui met en évidence les aspects de la culture locale auxquels les immigrants arrivent et qui devraient également être appréciés (souvent parce que nous avons quitté notre pays pour en profiter, comme la valeur de son métier, le respect des droits de l'homme, la primauté du droit et l'égalité des chances pour tous. »

“Je suis maintenant plus apte à approcher un nouveau venu à mon lieu de travail.”

“Il n'y a pas une seule expérience, il faut faire attention aux généralisations.”

Meilleure compréhension de l'expérience des employeurs:

“Le laboratoire a été extrêmement utile pour obtenir le point de vue des employeurs et des provinces. Il a été très encourageant de voir la rapidité de l'évolution rapide de notre prototype à travers les approbations grâce à nos contributions individuelles.”

“Cela m'a donné un aperçu plus complet de l'immigration entre les différents courants.”

“J'ai appris que la plupart des nouveaux arrivants éprouvent des difficultés, les organismes d'établissement semblent être la solution pour résoudre tous les problèmes, mais ils manquent de soutien pour fournir l'attention nécessaire, et que plus les nouveaux arrivants attendent de s'intégrer, plus ils s'isolent.”

“J'ai appris que, contrairement au discours dominant, de nombreux nouveaux arrivants veulent rester au Nouveau-Brunswick, au lieu d'utiliser le Nouveau-Brunswick pour devenir un résident permanent au Canada, puis déménager ailleurs. »

B) suite...

95% des participants déclarent avoir eu l'occasion d'analyser les possibilités et les obstacles à l'attraction et à la rétention des immigrants au Nouveau-Brunswick

« Nous sommes trop souvent pressés pour identifier rapidement des solutions aux problèmes. Ce processus nous a permis de prendre plus de temps et de collaborer et d'explorer pleinement un problème très concis, d'identifier et de créer une solution à ce problème. »

« J'ai appris que notre prototype / projet pilote est déjà "assez" en place en Ontario et que nous pouvons donc lui présenter une nouvelle demande. »

« Des liens ont été établis entre les entreprises et le secteur de l'immigration qui n'existaient pas auparavant. Une nouvelle compréhension de la façon dont nous pouvons mieux travailler ensemble est née. »

*** Citations de participants au laboratoire**

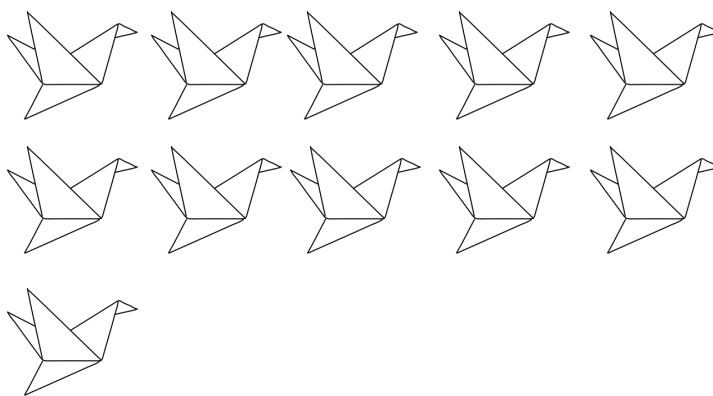
La plus grande valeur du laboratoire est un outil d'engagement multisectoriel et d'innovation. Le laboratoire est une opportunité concentrée de voir l'ensemble du système et de suivre un processus rigoureux de développement et de prototypage de solutions.

- Rob Kelly, Sous-ministre adjoint Programme pilote relatif à l'immigration

C) 3 - 5 équipes prototypes qui testent les prototypes et

11

Prototypes développés en laboratoire



5

Prototypes se poursuivent au-delà du laboratoire et visent la mise en œuvre avec des partenaires gouvernementaux, des ONG, et des



D) Apprentissage adaptable à d'autres communautés

Cet objectif faisait spécifiquement référence aux idées prototypes, à l'apprentissage qui en découle et à la capacité à évoluer efficacement au Nouveau-Brunswick et au-delà. Quatre des prototypes sont actuellement en train d'étendre leur apprentissage et leurs tests dans

Équipe prototype « Capacité de courage »

Cette équipe travaille activement à aider les éducateurs du Nouveau-Brunswick à combler le fossé culturel entre les locaux et les nouveaux arrivants. Actuellement, ils soutiennent 28 projets dans des écoles de la maternelle à la 12^e année de la province, dans le district scolaire anglophone. L'apprentissage et l'impact de ces projets seront mesurés et partagés avec les enseignants du district scolaire. Les enseignants nommés pour le programme bénéficieront d'une formation gratuite et de subventions pour réaliser leurs objectifs en matière de diversité et d'inclusion en classe, et leurs élèves en bénéficieront indirectement.

Équipe prototype « Amélioration du processus d'employeur »

Cette équipe travaille activement à la création d'un prototype pour un processus simplifié pour permettre aux employeurs et aux employés potentiels de naviguer les services gouvernementaux dont ils ont besoin pour répondre aux exigences d'embauche et de recrutement au Nouveau-Brunswick. L'apprentissage de ce prototype est adaptable à

Équipe prototype « Engagement communautaire »

Cette équipe développe et teste activement une trousse d'outils interculturelle ; une trousse d'outils destinée à aider les familles de nouveaux arrivants à établir des liens significatifs avec les communautés locales et à lutter contre l'isolement. Ce prototype est actuellement actif dans plusieurs communautés et, à mesure que ce concept simple, mais brillant continue d'être affiné, il peut être appliqué dans toutes les communautés du Nouveau-Brunswick ou du Canada.

Équipe prototype « Champions de la diversité »

Cette équipe travaille sur des solutions pour rassembler les gens de manière sensible afin de renforcer la compréhension entre les cultures locales et celles des nouveaux arrivants. Dans le cas de Parkton, une communauté marginalisée de Moncton, il y a des problèmes d'intégration interculturelle des jeunes. Les nouveaux arrivants, parfois des réfugiés, ne sont pas compris et ont du mal à s'intégrer au Nouveau-Brunswick et à la société

E) Identification des points de levier pour mettre en œuvre

11 Prototypes visant les points de levier suivants :

Liens entre employeur et gouvernement

Les employeurs manquent de connaissance ou de la capacité de naviguer et d'utiliser efficacement les ressources gouvernementales disponibles pour embaucher de nouveaux arrivants.

Destination NB

Amélioration du lien entre les besoins d'embauche des employeurs et les ressources gouvernementales disponibles pour l'embauche de nouveaux arrivants.

Nouveau venu à individu influent

Manque d'immigrants / diversité représentée au gouvernement du N.-B.

Champions de la diversité

Les nouveaux arrivants manquent d'intégration dans les communautés locales et, après l'emploi, il s'agit du deuxième élément le plus important pour retenir les nouveaux arrivants.

Capacité de courage

Comblar le fossé culturel entre les jeunes nés au Canada et les nouveaux arrivants afin d'aider les nouveaux arrivants à s'intégrer de façon significative dans les collectivités locales.

Immigration des gens d'affaires

Manque de soutien pour les entrepreneurs immigrés afin qu'ils puissent participer aux conseils d'entreprises locaux.

Jumelage NB

Aider les nouveaux arrivants, qui sont déjà installés au Nouveau-Brunswick, à trouver un emploi, à les aider à rester.

Les Connecteurs

Manque de sensibilisation et facilité d'accès au programme SEED pour les étudiants internationaux

Infirmières et infirmiers formés à l'étranger

Pénurie de personnel infirmier au N.-B., améliorer la reconnaissance des titres de compétences des Infirmières et infirmiers formés à l'étranger.

F) Renforcer les capacités d'innovation

Au-delà du développement et de la mise à l'essai de prototypes, le laboratoire renforce également la capacité des individus à innover pour que, quel que soit le projet, leur travail en matière d'immigration puisse mieux servir le Nouveau-Brunswick. Les effets d'entraînement de cette capacité construite auront un impact incommensurable. Le laboratoire est une opportunité de développement professionnel à un niveau individuel, ce qui est très précieux.

THÈMES ABORDÉS DANS LE LABORATOIRE:

- Théorie des systèmes
- Théorie de conception
- Travail complexe
- Prototypage
- Pratiques de leadership
- Pratiques d'équipe efficaces

90% des participants au laboratoire sont d'accord ou fortement d'accord pour dire que le laboratoire a mis en place un processus innovant pour travailler sur le défi de l'immigration du Nouveau-Brunswick.

« Nous sommes trop souvent pressés pour identifier rapidement des solutions aux problèmes. Ce processus nous a permis de prendre plus de temps et de collaborer et d'explorer pleinement un problème très concis, d'identifier et de créer une solution à ce problème »

« Je suis très heureux d'avoir pu vivre cette expérience ; elle m'a fourni d'excellents outils pour faire face aux défis qui me suivront. »

F) suite

“We need to work on a narrative for the local population to feel that they play an important part in making our community more inclusive. We need to bring them into the process of integration for immigrants instead of just letting it be the work of government, non-profits, and civil society committed to inclusion. The day-to-day lives of local persons can also include ways to demonstrate a genuine interest for getting to know immigrants. J'ai proposé le thème du dixième anniversaire du festival d'expressions culturelles: “Nous sommes tous ethniques”, car il est important que tout le monde puisse célébrer leur appartenance ethnique, mais plus important encore, que tout le monde réalise qu'ils ont une ethnicité – pas seulement les minorités visibles. Cette catégorie de “l'autre” à laquelle les gens de couleur sont habitués, comme le mot “ethnique” peut être un peu insultante parce qu'elle crée une mentalité “nous/eux”. Donc, ce laboratoire m'a certainement donné l'audace de repousser les limites, en me basant sur certaines des choses que j'ai entendues, certaines des personnes que j'ai rencontrées et les conclusions que nous devons traiter de manière égale en tant que communauté. »

78% des participants au laboratoire ont déclaré avoir adopté l'approche du laboratoire en matière de résolution de problèmes dans leur travail et dans d'autres projets. Cette approche met l'accent sur la collecte de diverses perspectives avant de générer des solutions potentielles.

« Mes collègues ne sont pas très diversifiés. Il est donc difficile de trouver ce genre de points de vue, mais nous travaillons à rendre le personnel municipal plus diversifié sur le plan culturel et les décideurs (je pense) participent au lancement du processus. »

« Je ne connaissais pas beaucoup la situation actuelle au Nouveau-Brunswick avant de participer au laboratoire. J'ai trouvé le processus très efficace pour collecter des données et amener les parties prenantes à la table. La participation m'a montré comment je peux contribuer au travail. »

F) suite

65% ont adopté une approche centrée sur l'utilisateur pour résoudre les problèmes dans leur travail.

« Les nouveaux arrivants ont beaucoup à dire, mais souvent nous n'écoutons pas et nous sommes trop emballés dans notre propre vie pour voir ce qui est directement devant nous. »

« Si vous voulez de vraies réponses, commencez à bâtir la confiance, les relations, les groupes de discussion et commencez à inclure des immigrants en plus grand nombre - cela fait vraiment une différence. »

« Nous commençons en prenant des petits pas, mais avec une formation aux compétences culturelles, cette capacité à travailler avec différentes cultures sera renforcée. »

« J'ai acquis une compréhension accrue qu'une expérience médiocre des processus d'immigration affecte les individus et leurs familles - ces "histoires de personnes" sont celles qui vous restent.

"J'essaie déjà de le faire, mais le laboratoire m'a donné de meilleurs outils."

45% ont adopté le prototypage comme méthode d'apprentissage et de résolution d'un problème dans leur travail.

"Je suis plus confiant dans ma capacité à contribuer à un processus d'innovation (critique, pessimiste, non créatif, ha!)."

"Reconnaissant que certains des chemins que nous pensions prendre n'étaient pas les meilleurs ou ceux que nous recherchions, nous nous retirons et en recommençons. Nous sommes maintenant sûrs d'avoir examiné de nombreuses options et d'avoir choisi celle qui pourrait vraiment accomplir ce que nous voulons faire."

"Nous n'avons tout simplement pas le temps de faire du prototypage. Lorsque vous êtes sous-financé et que vous manquez de ressources, il y a peu de temps pour les programmes expérimentaux."

5

Impact

Histoires d'impact

L'indicateur du succès à long terme du laboratoire à apporter un changement positif significatif dans le défi de l'immigration du Nouveau-Brunswick est simple: PLUS DE PERSONNES IMMIGRANT ET TRAVAILLANT AU NB. Il est presque impossible de corréler la cause et l'effet direct du laboratoire avec cette métrique est presque impossible. Cependant, les histoires individuelles et les anecdotes aident à concrétiser le lien. Cette section raconte l'histoire de sept participants de laboratoire et de l'impact que le laboratoire a eu sur eux et leur capacité à continuer à travailler sur les questions d'immigration.



Heather Keats -

Conseillère de
programme du
comité de
l'intégration à long
terme des nouveaux
arrivants de l'ÉPFT -
Éducation
postsecondaire,
Formation et Travail

L'équipe de Heather s'est concentrée sur les causes profondes de l'incapacité de l'immigration au Nouveau-Brunswick comme dans d'autres provinces. Lors de leurs premières discussions lors du premier atelier, ils ont remarqué que les nouveaux arrivants appréciaient beaucoup l'expérience de leurs enfants dans le processus d'immigration. Heather et son équipe ont discuté avec les enseignants de l'expérience de l'enseignement avec la diversité en classe. Ce processus consistant à aller de l'avant à la recherche sur le terrain centrée sur l'homme est exactement ce que le laboratoire est conçu pour faciliter. Heather a réfléchi au processus de laboratoire et à son expérience en disant qu'elle a mis un nouveau vent dans les voiles après avoir travaillé au gouvernement pendant de nombreuses années.

Jake est entré dans le laboratoire au premier cycle avec beaucoup d'expérience en immigration. Il a effectué plusieurs voyages outre-mer pour attirer de nouveaux arrivants au Nouveau-Brunswick. Il était donc une excellente personne dans la salle pour partager ses connaissances sur le processus d'immigration. Ce que Jake a appris tout au long des séances était l'importance de prendre du recul et d'examiner la motivation qui explique pourquoi il fait ce travail. La boîte à outils centrée sur l'homme était particulièrement importante pour le développement du prototype de son équipe. Bien que l'équipe du premier cycle ne soit pas restée ensemble, Jake a mis en pratique son idée au sein de son département comme une nouvelle approche pour le bureau régional de l'immigration pour évaluer les besoins des employeurs dans la région et fournir des services basés sur ces informations. Ce changement reflète directement le style de travail encouragé dans le laboratoire. Jake a ensuite participé au deuxième cycle du laboratoire et a contribué à l'équipe des



Jake Arbuckle -
Chef d'équipe de la
main-d'oeuvre
qualifiée du GNB



Elizabeth Stronach -
Conseillère stratégique, IRCC

Elizabeth est une critique autodéclarée et a pris du temps pour se préparer au processus de laboratoire. En sortant d'Ottawa pour participer, elle est devenue une voix extrêmement précieuse au sein de son équipe, partageant des idées sur les changements nécessaires au niveau fédéral pour faire avancer les choses. Elizabeth a déclaré qu'elle tirait une énorme valeur personnelle du laboratoire. Elle reconnaît l'impact considérable que ce travail peut avoir sur la vie des gens et sur leurs familles. Elle a également constaté la valeur de pouvoir réagir à un défi après seulement cinq jours de travail avec une équipe

Erika est arrivée au premier cycle du laboratoire en portant plusieurs chapeaux. En tant que propriétaire d'une petite entreprise qui aide les nouveaux arrivants à atterrir au Canada et elle-même une nouvelle arrivante, elle comprend les épreuves liées à la venue d'un nouveau lieu et à un nouveau départ. Sa passion pour le sujet est évidente et a alimenté de nombreuses discussions au cours de ce premier cycle formatif. Bien que son équipe au premier cycle ne se soit pas retrouvée avec un prototype réalisable, Erika n'a pas été vaincue et elle a été invitée au deuxième cycle après avoir décroché un nouveau poste chez Centraide en tant que champion de la diversité. Sachant déjà le processus était un énorme avantage pour son équipe, car elle pouvait faire avancer les conversations et donner un aperçu de ce qui allait arriver. Leur équipe est allée au cœur du problème et a parlé aux gens de la communauté de Moncton avec l'une des plus importantes populations de nouveaux arrivants, Parkton. Le travail qu'ils font là-bas fait en sorte que les nouveaux arrivants se font entendre lorsqu'ils tentent de les aider à s'intégrer dans la culture canadienne.



Erika Cantu -

Championne de la diversité, Centraide



Lisa Bamford - Directrice générale, Association multiculturelle de Fredericton inc.

Lisa est très liée à l'immigration au Nouveau-Brunswick. Ce qu'elle a appris du laboratoire, c'est que même dans ce domaine spécialisé, il existe des silos sérieux où le flux d'informations ne se produit pas. La valeur qu'elle a trouvée dans le laboratoire était l'approche multisectorielle qui a permis de rassembler les gens et de trouver facilement des points communs dans leurs défis. Les conversations approfondies qu'elle a pu avoir avec d'autres partenaires et parties prenantes ont renforcé la valeur de ce que son équipe a offert avec son prototype de connexion communautaire.

Susan est arrivée au laboratoire avec un nouveau mandat chez J.D. Irving Limited. En tant que première personne dédiée au soutien des immigrants au sein de l'entreprise, elle s'attache à ce que le processus se déroule le plus rapidement et le mieux possible. Il était essentiel de l'avoir avec un représentant de la plus grande entreprise du Nouveau-Brunswick avec des personnes capables d'apporter des changements aux niveaux provincial et fédéral afin de garantir des résultats susceptibles de stimuler le processus. L'engagement de Susan était évident dès le début de l'atelier au cycle deux. Avoir ces objectifs clairs de sa part lui a permis de communiquer ce qui doit changer. Les ressources à sa disposition en termes de suivi et du nombre d'employés immigrants que JDI traitera seront la clé pour apprendre comment améliorer le processus.



Susan Wilson -
Directrice de
l'immigration, J.D. Irving
Ltd.



Virgil Guitard -
Infirmier-conseil -
Association des
infirmières et infirmiers
du Nouveau-Brunswick

Virgil a travaillé comme consultant pour l'Association des infirmières et infirmiers et le fait pour la plupart à distance. Le laboratoire lui a donné l'occasion de travailler en étroite collaboration avec ses collègues et d'établir des relations solides en personne. Sceptique au début, il a trouvé les processus et les outils alignés avec sa nature humoristique et était capable de maintenir des niveaux d'énergie élevés tout au long de la semaine. L'importance d'être dans la même pièce pour travailler sur ce type de problèmes était énorme. Être forcé de traverser des moments difficiles avec une équipe mène à des percées et les idées novatrices de

Conseil de direction



NEW BRUNSWICK
MULTICULTURAL
COUNCIL



CONSEIL
MULTICULTUREL DU
NOUVEAU-BRUNSWICK



AFMNB

Association francophone
des municipalités du Nouveau-Brunswick



New Brunswick
BUSINESS COUNCIL
CONSEIL D'ENTREPRISES
du Nouveau-Brunswick



Conseil économique
du Nouveau-Brunswick inc.

Baillleurs de fonds



Atlantic Canada
Opportunities
Agency

Commanditaire or

Donateur

En nature



Imperial Manufacturing



A PROGRAM OF
POND-DESHPANDE CENTRE
AT THE UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK

RÉSEAU DE RECHERCHE SUR
LES POLITIQUES SOCIALES
DU NOUVEAU-BRUNSWICK



CYCLE 1 DU LABORATOIRE : Organismes participants

Organisations universitaires

- Université de Moncton
- CCNB (Collège communautaire du NB)
- Université du Nouveau-Brunswick
- Alliance étudiante du Nouveau-Brunswick
- Centre Pond-Deshpande

Organismes chargés d'établissement

- Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick
- Centre d'accueil et d'accompagnement francophone pour les immigrants du Sud-Est du Nouveau-Brunswick (CAFi)
- Association multiculturelle du Grand Moncton (AMGM)
- Multicultural Association of Charlotte County
- Partenariat local en matière d'immigration de Fredericton
- Services humains de l'Atlantique (SHA)
- Association multiculturelle de Fredericton inc.

Organismes sans but lucratif

- YMCA of Greater Saint John
- Living English in Moncton
- Chambre de Commerce de Fredericton

Entreprises

- Imperial Manufacturing Group
- Sitel
- Steps2Canada
- MFCIC Business Services Inc
- Common Good Solutions
- Sunnymel

Gouvernement

- Opportunités NB
- Éducation postsecondaire, Formation et Travail, Fredericton (Bureau régional)
- Éducation postsecondaire, Formation et Travail - Services d'emploi et d'apprentissage continu (Direction)
- Gouvernement du Nouveau-Brunswick : Croissance démographique (Division)
- Ministère de l'Éducation et Développement de la petite enfance
- Agence de promotion économique du Canada atlantique
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada
- Bureau du Conseil exécutif, GNB
- Université du Nouveau-Brunswick (campus de Saint John et de Fredericton)
- Ville de Fredericton

CYCLE 2 DU LABORATOIRE : Organismes participants

Organisations universitaires

Université de Moncton, campus d'Edmundston

Organismes chargés d'établissement

AMGM (Association multiculturelle du Grand Moncton)

Entreprises

J.D. Irving, Limited
Practical Human Resource Solutions Inc.
Réseau de santé Vitalité

Gouvernement

Ministère de la Santé ; Planification des effectifs en santé (Direction)
Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick
Citoyenneté et Immigration Canada
Agence de promotion économique du Canada atlantique
Ville de Moncton
Association des infirmières et infirmiers du Nouveau-Brunswick

Organismes sans but lucratif

L'Association des foyers de soins du Nouveau-Brunswick
Centraide
Repaire jeunesse de Moncton