



INITIATIVES EN MATIÈRE D'IMMIGRATION

JUILLET 2009

## LE PROGRAMME PILOTE DE MENTORAT STRATÉGIQUE DU CTIC INCORPORE LE MAINTIEN AU PROCESSUS D'EMBAUCHE

« Il est un principe paradoxal, mais profondément vrai et important de la vie que le moyen le plus probable d'atteindre un objectif est de ne pas le viser directement, mais de viser un objectif plus ambitieux qui le dépasse. »

- Arnold Toynbee

Les programmes de mentorat stratégique s'avèrent une réussite parce qu'ils établissent des objectifs clairs et réduisent les ambiguïtés que les sociétés et leur organisation de ressources humaines connaissent pendant le processus d'embauche. Le mentorat stratégique enseigne aux employés actuels et éventuels à articuler comment ils contribueront à une organisation.

Le programme de Mentorat stratégique du CTIC, une des dernières initiatives en matière d'immigration du Conseil avec Integration Resources Canada (IRCI) et l'Ottawa Chinese Community Service Centre (OCCSC), a fait l'objet d'une expérience préliminaire réussie de mars à mai 2009. Ce programme vise à créer un modèle national de

mentorat pour les travailleurs qualifiés des TIC axé sur la recherche ciblée, l'aptitude à l'emploi et son maintien.

Les mentors recrutés par l'IRCI, avec le soutien du Centre de recherche et d'innovation d'Ottawa (ORCI), la Human Resources Professional Association – Ottawa, sont des gestionnaires recruteurs du secteur des TIC et d'autres professionnels clés des RH. Les PFÉ apprentis qui répondaient aux exigences d'admissibilité (désireux de trouver de l'emploi dans le secteur des TIC, ayant un NCLC 6 en anglais ou mieux ou une équivalence établie, le droit de travailler au Canada et en chômage ou en sous-emploi) ont été recrutés par l'entremise du OCCSC.

*suite la page 2*

### AVANTAGES DU PROGRAMME DE MENTORAT STRATÉGIQUE DU CTIC

#### Pour le secteur des TIC

- Accès à des talents de premier ordre
- Une compréhension élargie de l'aptitude et du maintien

#### Pour le professionnel formé à l'étranger

- Le fait de trouver un emploi à la mesure de sa formation et de son expérience
- L'adoption d'une démarche stratégique pour la recherche d'un poste approprié
- Le renforcement de la confiance en soi
- La compréhension des avantages qu'il y a à bien articuler les buts tant pour soi que pour l'employeur
- Apprendre les procédures de recherche appropriées et tactiques

## SE PRÉPARER POUR TROUVER UN TRAVAIL AU CANADA

Je m'appelle Wonly Liang (Yun Xia Liang) et j'ai travaillé en Chine comme expert-conseil Oracle. Je vis au Canada depuis quatre ans et demi. J'ai récemment achevé la période d'essai de six mois et suis devenu un employé permanent à temps plein de l'Ottawa Hospital dans le poste d'analyste principal des systèmes de gestion. Ce poste est mon premier emploi au Canada et également le seul que j'aie postulé. Je souhaite partager certains conseils personnels sur la façon de se préparer pour trouver un emploi ici.

1. Sachez quelles compétences et qualifications vous avez et ce que les sociétés canadiennes recherchent.

Connais-toi toi-même et connais le marché du travail canadien. Assistez à quelques ateliers et faites une recherche sur Internet. Consultez les emplois affichés qui vous intéressent et examinez

leurs principales exigences.

2. Cernez les écarts entre vos compétences et les exigences de l'emploi. Je pense que la plupart des immigrants savent que la langue et la culture sont des obstacles majeurs, mais beaucoup ne sont pas conscients de l'importance de l'attitude et de la personnalité. Ouvrez votre esprit pour apprendre et vous adapter à un nouveau milieu de travail et à de nouvelles règles. Surmontez votre timidité et votre manque de confiance. Soyez proactif et passionné, et faites une première impression positive et confiante.

3. Fixez vos buts à court et long terme, et dressez les plans pour les atteindre. Puis faites le mieux possible pour les atteindre. Vous devez être le gestionnaire de votre propre vie.

*suite la page 4*



## LE PROGRAMME PILOTE DE MENTORAT STRATÉGIQUE DU CTIC INCORPORE LE MAINTIEN AU PROCESSUS D'EMBAUCHE

*continuation de la page 1*

La réaction à l'expérience préliminaire a été essentiellement positive. Dans l'ensemble, le nombre de candidats apprentis qui répondaient aux exigences linguistiques, scolaires et en expertise en TI dépassait de beaucoup le nombre de mentors disponibles. Le CTIC était ravi de ce que 14 professionnels aient participé au programme de formation sur le mentorat qui a été offert à l'OCCSC.

Le programme pilote a confirmé que l'accès aux postes pour les PFÉ demeure difficile puisqu'il y a un manque fondamental de connaissances sur la manière de s'intégrer au marché du travail canadien des TIC. À cet égard, en six séances de deux heures par semaine, le programme de formation en mentorat stratégique enseigne aux mentors des TIC et des RH comment aider les PFÉ à fixer un objectif de carrière précis, à énumérer les critères de l'emploi parfait, à effectuer une recherche ciblée de sociétés et à organiser des rendez-vous pour obtenir de l'information, dresser un curriculum vitae technique approprié, subir avec succès une entrevue individuelle successive et forger un jumelage mentor-apprenti qui se poursuit après l'achèvement du programme.

« Ce qu'il y a de bien dans le programme de Mentorat stratégique du CTIC est qu'il met les gestionnaires de la TI et des RH dans la peau des PFÉ pour qu'ils comprennent ce que ces derniers peuvent apporter, expliquait le président du CTIC, Paul Swinwood. » Les gestionnaires en TI et en RH apprennent également comment évaluer les PFÉ candidats dans le contexte qu'ils vivent, comme le choc culturel et la transition professionnelle. Notamment, le programme enseigne aux mentors en TIC et en RH canadiens comment aider les PFÉ apprentis à reconnaître que le succès de leur propre carrière est fondé sur les choix qu'ils font, choix qui doivent être éclairés.

Par contre, les PFÉ, avec le soutien d'un mentor formé, apprennent à articuler leurs compétences et leur expertise grâce au programme de mentorat. Par conséquent, « la réussite du PFÉ à articuler exactement ses compétences augmente la

compréhension des gestionnaires des RH et des TIC responsables de l'embauche, leur volonté et leur capacité de choisir des talents précieux en TIC pour leur organisation », soulignait M. Switzer.

Dans l'ensemble, les évaluations du Programme de mentorat stratégique sont très positives, les participants déclarant que la formation répond ou dépasse leurs attentes. Voici quelques commentaires : « Le programme de formation offre une tribune exceptionnelle pour la discussion », et encore, « Les sujets sont bien couverts et les discussions mènent à des dialogues profonds et intéressants; complets et présentés avec des idées pratiques ». De plus, les participants jugent que le programme de formation leur a donné les outils nécessaires, en partie parce qu'il est carrément axé sur la recherche stratégique d'un emploi.

Les participants ont bien accueilli la courbe d'apprentissage ramassée et ont dit avoir joui des interactions et des discussions. Ils ont également trouvé les séances stimulantes, éducatives et intéressantes. En outre, ils jugent le programme bien conçu et facile à comprendre.

Lorsqu'on a demandé aux PFÉ apprentis quels étaient les plus importants aspects appris dans ce programme, ils ont signalé trois aspects :

- une stratégie logique pour obtenir de l'information et cibler les employeurs,
- la formation en sensibilisation aux réalités culturelles et comprendre qu'il y a des cultures différentes dans les milieux de travail canadiens; et
- l'introduction de 30 secondes.

« Ce qui ressort aussi est le renforcement de la confiance qui se produit chez les apprentis, observait M. Switzer. Cette confiance tient à ce que les mentors comprennent les apprentis et leur renvoient la valeur et la reconnaissance de leurs compétences transférables. »

Les gestionnaires responsables de l'embauche dans les TIC et les professionnels des RH qui ont répondu au programme ont assurément élargi leur capacité de comprendre et de miser sur les compétences et l'expertise des PFÉ. Ils pensent également que le programme a renforcé leur capacité de communiquer et d'évaluer les PFÉ pour les emplois potentiels. Voici les principaux commentaires : « Ce programme m'a sensibilisé aux problèmes que pourront vivre les professionnels formés à l'étranger à l'avenir », « Excellente sensibilisation aux réalités culturelles »; et [je] « comprends mieux maintenant les défis que doivent relever les PFÉ ».

Depuis la fin de la formation pilote en mentorat, plusieurs PFÉ apprentis ont déjà été invités à une entrevue. On prévoit qu'il faudra de 0 à 8 mois pour qu'ils trouvent du travail à la mesure de leur formation et de leur expertise. À ce jour, les apprentis misent sur les compétences apprises et les exercent grâce à la démarche stratégique au marché du travail de leur mentor qui est d'abord axée sur la recherche, l'aptitude et les compétences d'entrevue.

Un participant a résumé le programme en déclarant : « Je pense que la formation permanente est cruciale – j'aimerais refaire le programme encore une fois ». Un autre observait : « Cela élargira certainement la connaissance des [employeurs] des moyens d'aider les PFÉ à trouver un emploi approprié qui réponde à leurs compétences ».

En « mentorant l'apprenti » et en liant le mentor formé en TIC et en RH à l'apprenti PFÉ, le programme de Mentorat stratégique « incorpore le maintien au processus d'embauche tant pour les mentors que pour les apprentis, puisque le fait de cibler un objectif de carrière précis selon les champs d'intérêt et les forces peut mener à une carrière dans laquelle l'employé peut grandir, plutôt que de cibler un emploi quelconque, expliquait M. Switzer ». Le résultat final? Des PFÉ plus déterminés, motivés et informés sur le marché du travail des TIC au Canada! « Le maintien à long terme et une meilleure aptitude constituent le meilleur scénario pour le secteur des TIC au Canada et le plus grand avantage du programme de Mentorat stratégique, de conclure M. Swinwood ».

### NOS PARTENAIRES

TECHNOCompétences



ictam  
building connections



## LE CTIC À L'ÉTRANGER

Écrit par Fairlane Inso,  
coordonnatrice des clients des TIC, Philippines

À mesure que le CTIC pilote avec succès l'Outil de préparation à la réalité canadienne pour les professionnels des TIC dans le bureau de Manille du PCII, la demande continue d'augmenter.

Il est intéressant de noter les antécédents des professionnels formés à l'étranger (PFÉ) qui se présentent et participent à l'essai de cet outil. Depuis le début de l'essai, ici, aux Philippines en mars dernier, il est évident que les antécédents scolaires de ces participants correspondent exactement à ce que le Canada recherche. La majorité des participants détiennent un baccalauréat et quelques-uns ont même achevé leur maîtrise. Même si le baccalauréat de certains n'est pas spécialisé en TI, leur expérience du secteur de la TI est suffisante pour compenser leur connaissance, leur compréhension et leurs ressources dans ce secteur. De plus, la plupart ont un certificat reconnu dans le monde entier, comme de Microsoft, Cisco, EC-Council et plusieurs autres.

La plupart des participants, qui ont d'un à 20 ans d'expérience de travail en TI, ont travaillé dans des sociétés privées de premier rang aux Philippines, et d'autres ont travaillé dans des sociétés internationales comme IBM, HP et Accenture, pour n'en nommer que quelques-unes. Les antécédents scolaires de ces PFÉ sont si variés, que certains viennent même de sociétés de TI non traditionnelles des finances, de l'alimentation, de la fabrication et de la santé.

Provenant de différents secteurs, les participants savent qu'il est possible de s'intégrer dans les diverses régions du Canada, quelle que soit la ville. Pour plusieurs de ces PFÉ, chercher du travail dans des villes cibles comme Toronto, Ottawa, Vancouver, Calgary et Edmonton pour paraître écrasant. Ainsi, le PCII et le CTIC offrent à chacun des participants à l'essai pilote l'occasion d'assister à une séance d'information sur le marché du travail, ce qui aide ces PFÉ très instruits et expérimentés à se préparer à faire partie du marché du travail du Canada.

Ces PFÉ ont déjà une longueur d'avance pour devenir une addition future à la main-d'œuvre hautement qualifiée du Canada parce qu'ils ont assisté à une séance d'information sur le marché du travail et participé à l'essai pilote d'un outil de préparation à l'emploi plein d'avenir dans le secteur des TIC au Canada.

Écrit par Vikas Sharma,  
coordonnateur des clients des TIC, Inde

L'essai de l'Outil de préparation à la réalité canadienne pour les professionnels des TIC continue d'avoir du succès en Inde. Pendant la dernière phase complétée du projet pilote, les professionnels des TIC ayant une formation et une expérience diverses, allant de 2 à 15 ans dans différents secteurs de l'industrie des TIC, notamment en gestion de la qualité, développement logiciel, programmation et gestion de projet, ont eu recours au module des Compétences en milieu de travail de cet outil.

Les participants se sont montrés très désireux de faire cet exercice et ont loué cet outil avec la plus grande générosité. « Il est vraiment bon et me préparerait indéniablement à une entrevue, déclarait le chef de projet, Anup Pawar, à la fin de sa deuxième séance. » Les clients ont également indiqué que cet outil est un merveilleux moyen d'être initié à la culture d'entreprise du secteur des TI au Canada et peut en fait augmenter la confiance des professionnels formés à l'étranger (PFÉ) qui veulent amorcer une carrière au Canada. La plupart des clients ont exprimé le désir de passer à travers tous les modules au fur et à mesure qu'ils les recevront. Ils ont aussi trouvé l'outil très convivial et n'avaient pas le moindre problème à comprendre les instructions et à les exécuter.

Selon les commentaires des participants sur le test pilote obtenus jusqu'ici, il semble y avoir un besoin d'information sur les compétences en recherche d'emploi dans le secteur des TIC, ainsi que de compétences et de techniques pour obtenir plus d'appels d'entrevue pour les emplois qui correspondent à leur profil. On tiendra compte de cela et d'autres suggestions dans l'amélioration de l'Outil de préparation à la réalité canadienne avant son lancement prévu au début de 2010.

### NOS PARTENAIRES



## SE PRÉPARER POUR TROUVER UN TRAVAIL AU CANADA

continuation de la page 1

Sachez ce que vous voulez, ce dont vous avez besoin pour l'obtenir et ce que sera le résultat. Gérez votre temps d'une façon efficace et efficiente. Consacrez votre temps à faire des choses qui vous améliorent plutôt que de ruminer les difficultés ou

**Le pays est peut-être différent, la culture est différente, la langue et les règles peuvent être différentes, mais la nature humaine reste la même. En tous lieux et en tout temps, les organisations veulent toujours embaucher une personne qui a de solides compétences de travail, une personnalité aimable et une attitude positive.**

de vous plaindre des lois ou règlements injustes. Rendez-vous indispensable en faisant des choses indispensables. Gérez et organisez votre temps pour étudier, planifier votre carrière et équilibrer votre vie personnelle.

4. Prenez vous-même vos décisions en toute confiance. Assurez-vous d'obtenir le maximum d'information et recherchez les suggestions de professionnels. Mais rappelez-vous que ce n'est là qu'une référence pour étayer votre décision. Ne croyez pas les personnes qui vous disent que vous n'arriverez pas à faire quelque chose. Vous savez mieux que quiconque et vous pouvez prendre la meilleure décision par vous-même. Une fois votre décision prise, allez jusqu'au bout au mieux de vos capacités.

5. Apprenez à penser comme votre employeur potentiel ou votre intervieweur. Obtenir un emploi comporte de vous vendre vous-même à votre employeur potentiel ou votre intervieweur. Vous devez vous mettre à leur place pour penser

à ce qu'ils attendent de vous et à la raison pour laquelle ils voudraient vous embaucher plutôt qu'un autre candidat. Demandez-vous simplement : si j'étais le patron, voudrais-je embaucher quelqu'un comme moi avec mes compétences, ma personnalité et mes caractéristiques personnelles? Avant de faire une entrevue, vous devez faire une entrevue personnelle. Le gagnant n'est pas le plus fort, mais le meilleur. Si vous pensez que n'avez rien d'exceptionnel, votre employeur potentiel le pensera aussi. Pensez à ce qui vous démarque des autres candidats.

C'étaient là quelques conseils personnels que j'ai trouvés utiles pour obtenir un emploi intéressant au Canada. Je me dis toujours une chose : le pays est peut-être différent, la culture est différente, la langue et les règles peuvent être différentes, mais la nature humaine reste la même. En tous lieux et en tout temps, les organisations veulent toujours embaucher une personne qui a de solides compétences de travail, une personnalité aimable et une attitude positive.

### BULLETINS MENSUELS

Pour vous abonner ou pour proposer des renseignements dans le bulletin mensuel, vous n'avez qu'à nous envoyer un courriel à l'adresse [immigration@ictc-ctic.ca](mailto:immigration@ictc-ctic.ca)

### LIENS ET RESSOURCES UTILES

#### La communauté virtuelle des PFÉ

<http://www.ictc-ctic.ca/community>  
(L'anglais seulement)

#### canadianimmigrant.ca - Ask The Experts

<http://www.technocompetences.qc.ca/>  
(L'anglais seulement)



L'Initiative PFÉ du CTIC vise à améliorer l'intégration des PFÉ à la population active des TIC du Canada.

L'Initiative concernant les professionnels formés à l'étranger (PFÉ) est financé par le Gouvernement du Canada par le Programme de reconnaissance des titres de compétences étrangers et Citoyenneté et Immigration Canada.

**Canada**

