

PHILIPPINES: LA DIVERSITÉ DES PROFESSIONNELS EN TIC

« Jamais personne n'a perdu son emploi pour avoir trop écouté. »

- Calvin Coolidge

Les membres du groupe de professionnels en TIC aux Philippines ont constitué une partie extraordinaire du secteur des TIC du Canada. Malgré une démographie très diversifiée, ils doivent toujours se rappeler qu'ils appartiennent à un seul secteur.

Étant âgés de 21 à 45 ans, ils sont enthousiastes à améliorer leurs conditions de vie dans leur nouvelle patrie. Compte tenu de l'empressement du Canada d'accueillir des professionnels formés à l'étranger (PFÉ), ils espèrent non seulement faire partie du marché du travail canadien, mais encore plus, d'être en mesure de contribuer au secteur des TIC au Canada dans cette période de ralentissement économique.



« Nous remercions le Canada d'être là et d'être bien disposé à faire partie de nos vies », affirme M. Aldrin Lukang, un des plus jeunes professionnels en TIC qui quittent leur pays pour le Canada en juin.

Les professionnels en TIC ont été en mesure de prendre part à des activités du CTIC et de ses partenaires. De plus, ils ont été en mesure de comprendre les perspectives de l'industrie des TIC dans l'économie canadienne. « Nous sommes

très confiants à l'idée d'avoir encore une place sur le marché du travail des TIC et nous sommes enthousiastes d'en faire partie », mentionne Erlito Evite, après avoir participé à une séance de mentorat organisée par JVC Toronto pour les clients de l'étranger.

suite la page 3

BULLETINS MENSUELS

Un bulletin électronique mensuel sur l'immigration a été lancé en avril 2008 et envoyé à plus de 1 300 personnes dans le secteur des TIC.

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

FAIRE VALOIR LES TALENTS DES IMMIGRANTS

*Écrit par Linda Manning, Ph.D. directrice
Faire valoir les compétences des immigrants en vue de renforcer les entreprises canadiennes*

Le printemps est arrivé...mais nous sommes toujours en récession.

Plus que jamais, il est important que les employeurs canadiens sachent tirer parti des compétences dans leur propre environnement de travail. Nous savons qu'un bon nombre croissant des employés canadiens sont nés à l'étranger, et l'utilisation de ces compétences peut parfois présenter des défis. Une pénurie de gestionnaires sévit dans les petites et moyennes entreprises (PME) de tout le Canada, notamment en raison du vieillissement de la population et du taux élevé de départs à la retraite^[2]. Les PME représentent plus de 97 % des entreprises autonomes au pays et, en 2005, avaient à leur emploi 64 % des travailleurs du secteur privé^[3]. Ces employeurs peinent à combler des postes clés de cadres et de techniciens même s'il est fort possible qu'une

main-d'œuvre compétente se trouve déjà au sein de leur organisme.

Armée des résultats, l'équipe du projet a élaboré des cybermodules de formation grâce auxquels les PME pourront renforcer leurs capacités en gestion des compétences, de manière à offrir un milieu de travail plus inclusif. Aux fins du projet, les PME désignent les entreprises comptant moins de 500 employés. Financé jusqu'en décembre 2009, le projet est destiné aux professionnels des ressources humaines ainsi qu'aux gestionnaires qui travaillent dans des PME ontariennes ou québécoises.

"Faire valoir les compétences des immigrants en vue de renforcer les entreprises canadiennes" est un projet pilote financé par l'Initiative en matière de compétences en milieu de travail de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHGCC) et hébergé à l'Université d'Ottawa.

ÉLÉMENT CLÉ DE LA RÉUSSITE D'UN PFÉ: LES APTITUDES À COMMUNIQUER

Écrit par Boris Valverde

Laissez moi tout d'abord vous parler un peu de moi : Je m'appelle Boris Valverde et je suis un ingénieur système qui possède 11 années d'expérience dans l'industrie des télécommunications. Il y a deux ans, j'ai décidé de quitter ma Bolivie natale pour immigrer au Canada. Après avoir reçu mes documents d'immigration, j'ai fixé la date de mon départ au mois de septembre 2008. Avant mon départ, j'ai cherché la ville dans laquelle j'allais m'installer. J'ai choisi Ottawa, et ce, pour trois raisons. Premièrement, selon les recherches que j'ai effectuées, Ottawa est considérée comme la meilleure ville où vivre au Canada. Deuxièmement, puisqu'Ottawa était considérée comme la « Silicon Valley du Nord », j'ai pensé qu'il serait plus facile d'y trouver un emploi compte tenu de ma formation technique. Enfin, j'ai pensé que les questions administratives seraient réglées plus facilement et plus rapidement à Ottawa que dans une autre ville puisqu'il s'agit de la capitale du pays.

Une fois arrivé au Canada, j'ai suivi toutes les recommandations suggérées sur les sites officiels du gouvernement du Canada et du gouvernement de l'Ontario, par exemple, trouver un endroit où habiter, obtenir une carte santé de l'Assurance santé de l'Ontario, obtenir mon permis de conduire, ouvrir un compte bancaire canadien et m'inscrire à des cours d'anglais.

Après m'être installé et avoir rempli tous les papiers nécessaires, j'ai commencé à rechercher des ateliers et des programmes de formation linguistique avancée. Cela m'a per-

mis de comprendre la méthode canadienne de recherche d'emploi. Heureusement, j'ai trouvé plusieurs programmes donnés par différentes organisations à Ottawa, comme World Skills, l'Ottawa Chinese Community Services Centre, ITO 2.0 et l'Ottawa Catholic School Board.

« J'estime que le plus important est de développer ses aptitudes à communiquer, quelle que soit la carrière qui nous intéresse. »

Après avoir suivi quelques ateliers, je me suis rendu compte que, pour trouver un emploi, je devais d'abord recenser mes compétences les plus fortes et repérer les entreprises au Canada où ma formation technique me serait la plus utile.

J'ai rédigé la première version de mon curriculum vitae (C.V.), dans laquelle j'ai souligné mon expertise technique et mes réalisations dans l'industrie de la technologie sans fil. J'ai affiché cette version de mon C.V. sur les sites Monster.ca et Workopolis.ca. J'ai ensuite postulé des emplois affichés dans la section « carrière » des sites Web des entreprises qui étaient directement ou indirectement liées à l'industrie de la technologie sans fil.

J'ai aussi rédigé des versions différentes de mon C.V. en fonction des emplois que j'ai postulés, dont un pour les postes de débutant dans le domaine des technologies de l'information et un autre pour les postes

dans le domaine du développement de banques de données. C'est ainsi que ma recherche d'emploi a commencé.

Un mois plus tard, j'ai reçu mon premier appel téléphonique en réponse à une de mes demandes d'emploi. Il s'agissait de ma première « présélection téléphonique ». Je crois que la présélection s'est bien déroulée parce que, la semaine suivante, l'employeur m'a rappelé pour organiser une entrevue téléphonique.

Le jour de l'entrevue est arrivé. Honnêtement, je ne m'étais pas préparé. Cette occasion s'est envolée et je n'ai pas obtenu l'emploi. J'ai appris de cette expérience, et je me suis rendu compte que je devais améliorer mes aptitudes à communiquer et m'exercer davantage à passer des entrevues d'emploi.

La majorité des programmes qui offrent des ateliers de travail offrent également la possibilité de faire des entrevues simulées, lesquelles sont très utiles pour se préparer aux questions qui sont généralement posées pendant une entrevue. À mon avis, la meilleure façon de se préparer aux questions comportementales qui sont posées pendant une entrevue est de se remémorer certaines expériences qu'on a vécues dans ses emplois précédents. Je recommande d'utiliser l'approche suivante : Que s'est-il passé? Comment a-t-on géré la situation? Quel résultat a-t-on obtenu?

Il est important de ne pas oublier ses connaissances spécialisées parce que l'aboutissement du processus d'entrevue

repose sur la crédibilité des faits, soit la concordance entre les éléments qui figurent dans son C.V. et les réponses que l'on donne aux questions techniques.

Voici quelques éléments à ne pas oublier pendant une entrevue :

- C'est très difficile, mais il faut essayer de ne pas être nerveux et de montrer qu'on est enthousiaste et confiant.
- Éviter de trop parler; se contenter de dire tout juste assez afin de répondre directement aux questions.
- Poser des questions qui montre son intérêt pour l'entreprise et l'équipe avec laquelle on travaillerait.
- Même si vous n'êtes pas à l'aise en anglais, essayez de faire de votre mieux. Parlez lentement et clairement.

Je crois que ces conseils et les entrevues simulées que j'ai faites m'ont aidé à trouver un emploi dans mon domaine. J'en suis actuellement à ma deuxième semaine de travail. Je suis vraiment très heureux, mais je me rends compte que le processus d'apprentissage linguistique n'est pas terminé.

J'estime que le plus important est de développer ses aptitudes à communiquer, quelle que soit la carrière qui nous intéresse. J'espère que mon expérience pourra aider d'autres immigrants qui ont une formation dans les technologies de l'information. Je remercie le Conseil des technologies de l'information et des communications de m'avoir donné l'occasion de vous faire partager mon histoire.

SIX ERREURS DE RÉSEAUTAGE ET COMMENT LES ÉVITER

Écrit par Gill Corkindale, Harvard Business Publishing
(anglais seulement)

Si vous avez été mis à pied au cours des derniers mois, vous êtes au bon endroit. Mais où commencer? Si vous étiez mon accompagnés, je vous dirais simplement qu'il faut constituer un réseau.

Cliquez ici pour connaître certaines des erreurs courantes commises par les personnes lorsqu'elles constituent des réseaux, et pour savoir comment les éviter.

LIENS ET RESSOURCES UTILES

itmWEB (anglais seulement)
www.itmweb.com

Le Réseau canadien de
technologie
<http://www.rct-ctn.ca/>

NOS PARTENAIRES

TECHNOCompétences



ictam
building connections



PHILIPPINES: LA DIVERSITÉ DES PROFESSIONNELS EN TIC

continuation de la page 1

Un des facteurs les plus importants responsables de l'augmentation du nombre de professionnels en TIC dans l'industrie des TIC au Canada est la participation des femmes. Aux Philippines, on trouve un nombre important de femmes dans l'industrie des TIC, dont certaines occupent des postes de premier plan. Cependant, les femmes professionnelles formées à l'étranger (PFÉ) qui viennent au Canada sont heureuses de savoir que l'industrie des TIC reconnaît l'effort des femmes.

« Il est merveilleux de savoir qu'ils font réellement des efforts pour encourager la participation des femmes dans les TIC. Ici, aux Philippines, il est normal que les femmes soient présentes dans les TIC, mais il est formidable de savoir combien le Canada a besoin de la participation des femmes dans l'industrie des TIC, et je suis contente de faire partie de ces femmes »,

avoue Marie Mel une analyste en informatique de gestion dans une entreprise d'externalisation de processus d'affaires de premier plan aux Philippines.

Le groupe de professionnels en TIC est peut être diversifié, mais les membres de ce groupe ont tous un seul objectif, celui de faire partie du marché du travail du Canada. Ils sont tous unis par cet objectif commun de faire partie de leur pays d'accueil. Ils sont également reconnaissants envers leur conseil sectoriel et ses partenaires pour leur soutien constant aux PFÉ des Philippines.

Ces professionnels ont été présentés par un partenaire de ICTC, le Projet canadien d'intégration des immigrants (PCII), dans le but de les familiariser avec son conseil sectoriel et de les renseigner davantage sur le secteur des TIC au Canada.

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

LES RESSOURCES DE RÉFÉRENCE DU CTIC

La Perspective des ressources humaines dans le marché du travail des TIC : 2008-2015

Le rapport porte sur les pénuries de ressources humaines au Canada dans le secteur essentiel des technologies de l'information et des communications (TIC) et révèle qu'une importante pénurie de compétences menace le secteur.

PROFILS DES COMPÉTENCES EN TIC

Avec ses nouveaux profils de compétences en TIC, le CTIC propose aux employeurs et aux éducateurs les modèles dont ils ont besoin pour dresser les descriptions d'emploi, cibler la formation et adapter les programmes d'études aux réalités de



l'industrie, de sorte que les entreprises puissent trouver et recruter les meilleurs éléments, mais aussi les garder et assurer leur perfectionnement continu.

Flexibles et complets, les profils de compétences en TIC énumèrent les caractéristiques nécessaires à un professionnel dûment formé

pour réussir dans un rôle déterminé. De concert avec la Classification nationale des professions, les profils de compétences permettent au secteur canadien des TIC de renforcer des assises stratégiques d'une importance cruciale pour son avenir.

La communauté virtuelle des PFÉ

Dans le cadre des initiatives relatives à l'immigration du Conseil des technologies de l'information et des communications (CTIC), le lancement du réseau virtuel des professionnels formés à l'étranger (PFÉ), la communauté virtuelle des PFÉ, vient tout juste d'avoir lieu. Cette cybercommunauté vous aidera à rencontrer d'autres PFÉ de votre ville, du même domaine technique, et de votre pays natal.

Points saillants de la Perspective 2008-2015 pour les PFÉ

- Le CTIC prévoit que de 2008 à 2015, nous devrons recruter entre 122 300 et 174 700 travailleurs (15 300 à 21 800 par année) de toutes les sources d'approvisionnement.
- Le nombre de professionnels formés à l'étranger (PFÉ) ayant les qualités requises en TIC, même s'il est toujours appréciable, a connu une baisse de 8 790 en 2005 à 6 693 en 2007, et pourrait continuer à prendre du recul.
- En 2006, les professionnels formés à l'étranger (PFÉ) représentaient 14,4 % 100 des travailleurs du domaine des TIC. Cette proportion s'échelonnait d'un faible 5,5 % 100 dans le domaine des directeurs de la transmission des télécommunications à un sommet de 23,9% 100 pour les professions d'ingénieurs électriciens et électroniciens.

NOS PARTENAIRES

