

Recherchés : cadres supérieurs



Embauche Immigrants Ottawa (EIO) propose des ressources, outils et ateliers pour aider les employeurs à recruter et à intégrer les immigrants qualifiés. EIO est subventionnée par le gouvernement de l'Ontario et par Citoyenneté et Immigration Canada.

Communiquez avec nous dès maintenant en composant le 613-683-3370 ou visitez notre site Web à www.embaucheimmigrantsottawa.ca

Page 20 : « Help wanted — seeking senior executives » a été publié en anglais dans numéro de mars 2010 du magazine de la Human Resources Professionals Association d'Ottawa, Up-Date.

Page 21 : « The Link Between Cultural Diversity and the Bottom Line » a été publié en anglais dans numéro de mai 2010 du magazine de la Human Resources Professionals Association d'Ottawa, Up-Date.

L'évolution démographique du Canada réduisant davantage le nombre de nouveaux travailleurs sur le marché chaque année, une pénurie de main-d'œuvre qualifiée est déjà très apparente dans certains secteurs de la région d'Ottawa. Par ailleurs, les personnes formées à l'étranger sont de plus en plus représentées dans le segment le plus qualifié et le plus instruit de la main-d'œuvre. D'ici un an, on l'a lu un peu partout, on s'attend à ce que la croissance de la main-d'œuvre locale soit

entièrement attribuable aux travailleurs immigrants. Ainsi, lorsqu'on saura reconnaître leur potentiel, ce bassin de travailleurs qualifiés pourra faire partie des solutions aux problèmes croissants de gestion des talents que connaissent les employeurs et les aider à assurer la relève.

Bien que certains employeurs aient modifié leurs processus de recrutement afin de faciliter l'embauche de personnes formées à l'étranger, ils ne savent pas toujours que les mêmes considérations devraient s'appliquer à leurs pratiques de gestion des talents et de planification de la relève. Une entreprise a de fortes chances de se priver du meilleur candidat ou de la meilleure candidate pour pourvoir un poste de niveau supérieur si ses employés formés à l'étranger ont un accès restreint aux promotions à cause de facteurs systémiques qui les désavantagent.

On sait déjà, c'est prouvé, que les personnes formées à l'étranger bénéficient moins d'occasions de formation importantes. Or, afin de pouvoir disposer en temps opportun de personnes très qualifiées des niveaux intermédiaire à supérieur, un employeur doit s'assurer que ses services de RH savent reconnaître et développer les compétences de ses employés formés à l'étranger.

Voici quelques exemples de pratiques efficaces en matière de RH :

- La formation interculturelle des gestionnaires de l'organisation pour les aider à repérer et à développer le potentiel et les compétences du personnel formé à l'étranger, et à développer un cheminement professionnel approprié.
- Des occasions pour les personnes formées à l'étranger de développer des compétences générales, qui sont habituellement requises pour être promu dans le marché du travail canadien et qui leur permettront de cultiver plus efficacement des relations professionnelles.
- Des évaluations et recommandations complètes, précises et détaillées sur une base plus fréquente pour que le personnel formé à l'étranger puisse apprendre à cultiver plus efficacement son potentiel dans un environnement de travail canadien.
- Un programme de mentorat interne pour faciliter les discussions sur le perfectionnement professionnel (ce qui est quasi impossible avec des superviseurs directs). Le mentorat est un moyen éprouvé et efficace d'améliorer l'intégration de personnes formées à l'étranger et la compétence culturelle dans le milieu de travail.

L'intégration et le maintien en poste d'un employé qualifié devraient représenter un investissement à long terme. Comme le précisait Laurie Blake dans le numéro de janvier 2009 de *workplace-mag.com*, les frais de recrutement peuvent représenter entre 75 et 150 pour cent du salaire de la première année d'un nouvel employé. Embaucher des immigrants qualifiés et développer adéquatement leur potentiel peut éviter aux employeurs d'assumer de tels coûts trop souvent.

Ainsi, la prise en compte des employés formés à l'étranger peut constituer une stratégie efficace pour éviter les déficits de talent à long terme aux niveaux intermédiaire à supérieur.