

Guide de l'employeur pour recruter de nouveaux arrivants en technologie

Embaucher des nouveaux venus ne consiste pas à baisser les standards – il s'agit de lever les obstacles et d'accéder aux talents déjà présents.

Basé sur la recherche ICTC | Parcours vers l'emploi (2024)



Pourquoi c'est important maintenant

Les nouveaux venus alimentent déjà le secteur technologique canadien.

Près de **40%** de la main-d'œuvre canadienne en TIC est composée d'immigrants

Les immigrants ont propulsé **plus de la moitié** de la croissance récente du secteur des TIC



D'ici **2032**, l'immigration représentera toute la croissance démographique au Canada

Le talent des nouveaux venus n'est pas du futur – c'est la main-d'œuvre d'aujourd'hui.

Cas d'affaires (Au-delà de la DEI)

Embaucher des nouveaux venus est un avantage concurrentiel.

Les recherches montrent que les organisations ayant **une plus grande expérience en diversité ethnique et en inclusion**:



Performance d'affaires
jusqu'à **80%** plus forte



2.4% de revenus plus
élevés avec seulement 1%
d'augmentation de la diversité

NOUVEAUX ARRIVANTS :

Expérience
internationale et
compréhension
du marché
mondial

Compréhension
des marchés
diversifiés, des
réglementations,
des langues et des
besoins des clients

Compétences
techniques très
transférables,
surtout en TIC

L'occasion manquée

Le talent existe – mais il est souvent sous-exploité.

Les nouveaux diplômés sont **2 à 3 × plus** susceptibles d'être au chômage ou sous-employés

La sous-utilisation coûte au Canada environ **50 milliards** de dollars de PIB annuel

Le défi n'est pas le talent – c'est la façon dont le talent est reconnu et évalué.

BARRIÈRES COMMUNES

Trop insister sur
«l'expérience
canadienne »

Biais dans les
normes et
pratiques
d'embauche

Expérience
internationale
sous-estimée

Reconnaissance
limitée des
accréditations
étrangères

Attirer de nouveaux talents en TIC

La visibilité et les partenariats comptent.

STRATÉGIES EMPLOYEUR :

- Partenariat avec les services d'emploi pour débutants
- Rechercher les communautés d'immigrants

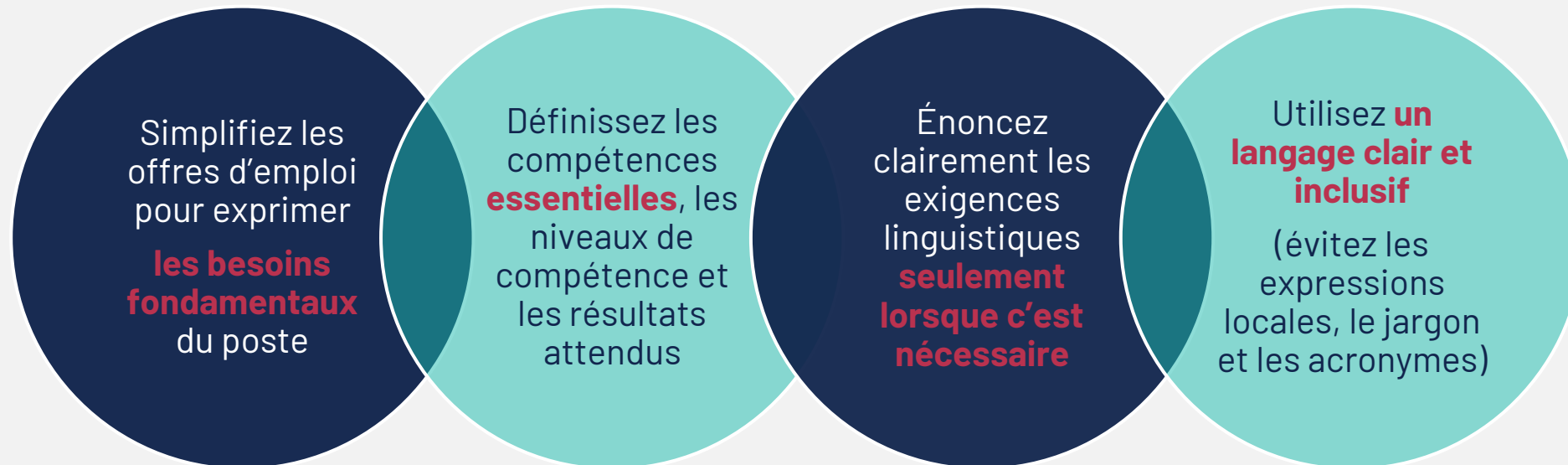


- Profitez des réseaux communautaires existants et des connexions internationales
- Montrez la diversité et l'inclusion dans les offres d'emploi et l'image de marque employeur

Rédiger de meilleures descriptions de poste

Petits changements, gros résultats.

STRATÉGIES EMPLOYEUR :



Concentrez-vous sur ce qui est *essentiel* pour le poste – pas sur tout ce qui est « *agréable à avoir* ».

Sélection et évaluation des candidats

Concentrez-vous sur les compétences – pas sur les suppositions ou l'expérience canadienne



STRATÉGIES EMPLOYEUR :

Utilisez des panels d'embauche diversifiés et des techniques de recrutement à l'aveugle pour réduire les **biais inconscients**

Appliquer des évaluations **basées sur les compétences** lorsque c'est possible

Posez des questions d'entrevue **basées sur le comportement**

Reconnaître l'expérience internationale, l'éducation et les compétences transférables

Décentrer l'expérience canadienne et les compétences linguistiques

Partagez à l'avance le format et les attentes de l'entrevue

La rétention commence dès le premier jour

La rétention est plus rentable que la réembauche.

Pourquoi une bonne intégration est importante :

70%

Augmentation de la productivité

82%

Amélioration de la rétention

58%

Probabilité plus élevée de rétention à long terme

STRATÉGIES EMPLOYEUR :

- Système de partenaires et observation au premier emploi
- Intégration graduelle et clarté des rôles
- Des suivis réguliers (« entrevues en permanence »)
- Soutiens linguistiques et de communication (par exemple, ateliers, cercles de conversation, ressources d'apprentissage)

Culture, connexion et appartenance

L'inclusion stimule la rétention.

STRATÉGIES EMPLOYEUR :

Offrir une orientation sur **les normes de travail canadiennes** pour les nouveaux arrivants

Assurez-vous de moyens sécuritaires et confidentiels de signaler les préoccupations

Offrir **une formation à la sensibilité culturelle** à tous les employés

Former les leaders à gérer de manière inclusive

Établissez **des attentes claires en matière de DEI** et des pratiques de travail respectueuses

Créer des occasions de connexion sociale et de consolidation d'équipe

Développement de carrière et concurrence sur le marché

La rétention est aussi une question de croissance.

STRATÉGIES EMPLOYEUR :

- Offrez **une rémunération et des avantages compétitifs**
- Offrir des parcours **clairs d'avancement** de carrière
- Aligner les rôles avec l'expérience et le niveau de compétence des nouveaux venus
- Offrir **une formation personnalisée** pour combler les lacunes en compétences
- Encouragez l'apprentissage entre pairs par le coaching et le mentorat
- Mettez en lumière les occasions de formation interne existantes
- Soutenez l'apprentissage autodirigé avec l'accès à des ressources d'apprentissage



Connectez-vous avec nous

Découvrez comment les programmes ATEM et Prêt au travail de l'ICTC aident les employeurs à se connecter avec de nouveaux talents en TIC.

