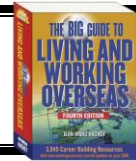


Dénoncer les mythes au sujet de la façon dont les jeunes professionnels trouvent des emplois à l'international



Je présente souvent des séminaires sur la carrière à l'international dans des collèges et universités de l'Amérique du Nord et de l'Europe. Il est agréable de rencontrer des étudiants brillants, qui posent des questions et s'expriment clairement, plusieurs d'entre eux sont intéressés à travailler à l'étranger et à démarrer une carrière à l'international. Ces étudiants font tout ce qu'il faut pour prendre de l'expérience internationale : étudier à l'étranger, entreprendre de longs voyages interculturels, apprendre une langue seconde, suivre des cours internationaux, se faire des amis à l'étranger, rejoindre un club international, faire du réseautage avec des experts étrangers, du bénévolat ou des stages à l'étranger.

Lorsque je finis mes présentations, les étudiants me posent toujours les mêmes questions au sujet de la recherche d'emploi à l'international.

- Comment puis-je trouver un emploi dans un pays en particulier?
- Comment puis-je avoir un visa pour travailler dans ce pays?
- Comment écrit-on un CV spécifique à un pays?
- Où puis-je trouver une liste d'employeurs étrangers qui embauchent des employés internationaux?
- Que devrais-je étudier pour améliorer mes chances de trouver un emploi à l'international?

Toutes ces questions pointent vers un certain nombre de mythes concernant les carrières internationales et la recherche d'emploi à l'étranger. Je souhaite dévoiler plusieurs de ces mythes et guider les étudiants universitaires et les jeunes professionnels vers une stratégie de recherche d'emploi à l'étranger plus efficace.

EXPLORATEURS DU MONDE

RECHERCHE D'EMPLOI À FAIBLE NIVEAU DE COMPÉTENCES

Il y a une grande différence entre des emplois saisonniers à faible niveau de compétences et un emploi à l'international comme jeune professionnel. Pour les explorateurs du monde à sac à dos qui désirent trouver du travail dans un pays en particulier, il est toujours difficile d'obtenir un permis de travail légal et ils trouvent souvent du travail au noir dans des entreprises régionales. Il existe des organismes comme SWAP Working Holidays qui peuvent obtenir des visas de travail à court terme pour la plupart des destinations populaires. Dans ces cas, le chercheur d'emploi doit comprendre le marché de l'emploi du pays et la façon d'écrire un CV selon les normes de ce pays. Ces emplois sont souvent à faible niveau de compétences. Ils sont habituellement dans les secteurs des services ou de la vente au détail, et sont souvent saisonniers et orientés vers le tourisme. Travailler dans un pub, un hôtel, ou faire les vendanges ne sont que quelques exemples.

Dans ces circonstances, mon premier conseil aux chercheurs d'emploi est d'avoir de l'initiative et de rencontrer les employeurs potentiels. On a plusieurs défis à relever comme étranger et les approches de recherche d'emploi traditionnelles, comme la communication par courriel avec les employeurs, sont habituellement inefficaces. Il faut impressionner les employeurs directement avec son charme, sa personnalité et une présentation en personne.

JEUNES PROFESSIONNELS

RECHERCHE DE TRAVAIL À L'INTERNATIONAL

Pour les jeunes professionnels intéressés par une carrière à l'international, la recherche d'emploi est très différente de celle d'un voyageur avec son sac à dos en vacances pendant six mois. Bien que la recherche de travail à faible niveau de compétences fasse partie intégrante de l'expérience internationale, les étudiants universitaires sérieux d'obtenir une expérience internationale permettant d'améliorer leur carrière devront accroître leurs compétences de recherche d'emploi. La recherche de travail à l'international est différente, et il faut connaître le terrain pour se rendre à bon port. C'est non seulement vrai lorsque l'on cherche son premier emploi professionnel, mais aussi lorsque l'on cherche un stage axé sur la carrière à l'étranger lors des dernières années d'université.

Plusieurs des mythes entourant les emplois à l'international sont défaits lorsque l'on identifie les employeurs internationaux. Les gens sont surpris que les jeunes professionnels travaillent rarement à l'étranger directement pour une entreprise étrangère de l'endroit, une entreprise basée à Milan ou à Singapour par exemple. La plupart des Canadiens qui travaillent à l'international le font pour une entreprise basée au Canada, une ONG (organisation non gouvernementale) basée au Canada ou le gouvernement canadien, et de façon moins considérable pour une entreprise internationale. Il est très rare que des professionnels canadiens travaillent à l'étranger pour une entreprise régionale, à moins d'être très avancés dans leur carrière et d'avoir établi leurs titres de compétences.

Une autre série de mythes au sujet du travail outre-mer est discréditée par la connaissance que la plupart des employeurs internationaux sont basés au Canada. Quatre-vingts pour cent des gens qui vont à l'étranger le font grâce à un employeur basé au Canada (ou parfois aux États-Unis). On ne fait donc pas, comme chercheur d'emploi, une recherche spécifique au pays, la recherche des

exigences du visa, ou l'écriture d'un CV spécifique au pays. Lorsque l'on va à l'étranger avec une entreprise basée au Canada, l'employeur fait les arrangements pour le visa et, dans la plupart des cas, choisit le pays où on ira travailler.

Comment trouve-t-on un emploi à l'international lorsque l'employeur est basé au Canada? La réponse est de faire une recherche par secteur, et non par pays. Il est très difficile, voire impossible, de faire une recherche d'emploi par pays pour un travail professionnel à l'international. Une recherche d'emploi par secteur exige de cibler la recherche sur un secteur et de trouver qui sont les acteurs internationaux dans ce domaine. Chaque domaine de travail a un aspect international, et il faut chercher les entreprises et organismes travaillant dedans.

Il faut identifier, comme chercheur d'emploi, les employeurs qui envoient « régulièrement » des employés à l'étranger. Contrairement à la pensée conventionnelle, les employeurs internationaux ne sont presque jamais de grandes multinationales comme Pepsi ou General Motors. Les multinationales envoient rarement des gens à l'étranger, et si elles le font, elles envoient seulement des employés ayant de l'ancienneté et rarement des employés débutants. Il faut identifier les organismes dont la nature de leur travail est « internationale » comme le génie international, la santé, les finances, les secours aux sinistrés, l'enseignement, la recherche, etc. Il ne faut pas ignorer les petites et moyennes entreprises, car elles envoient souvent de jeunes travailleurs à l'étranger. On doit aussi chercher des sociétés internationales de conseils de son domaine.

Afin de débiter la recherche, il faut décider du type d'entreprise pour lequel on veut travailler : entreprise privée, ONG, organisme gouvernemental ou international. Mon livre, *The BIG Guide to Living and Working Overseas* offre des listes d'employeurs internationaux plus complètes que toute autre publication (plus de 2100 entreprises sont catégorisées). Et contrairement à la convention de plusieurs livres sur l'emploi à l'international, mon guide n'est pas organisé par pays, mais par secteur : ONG canadiennes, entreprises canadiennes du secteur privé, gouvernement canadien et organismes internationaux.

Après avoir déterminé le domaine et le type d'entreprise pour lequel on souhaite travailler, on doit chercher exactement qui sont les acteurs internationaux du domaine. Il peut être très utile à ce moment de trouver un expert international de son domaine et de lui demander des conseils de carrière pour connaître qui sont les principaux acteurs et la façon dont les gens percent habituellement dans le domaine. L'objectif est de découvrir la hiérarchie internationale des entreprises dans son domaine de travail.

On débute la recherche en identifiant les organismes ombrelles mondiaux qui représentent son domaine de travail. Identifier les organismes internationaux réglementant son industrie. Ces types d'organismes mondiaux auront des organismes régionaux, des associations nationales et, plus important encore, des membres institutionnels (entreprises du secteur privé, ONG, ministères) situés dans leur propre pays. Il y a, à chaque niveau de la hiérarchie, une couche riche en employeurs internationaux potentiels.

Cette recherche amène à découvrir plusieurs sites Web et revues spécialisées axées sur les aspects internationaux du domaine choisi. Ces sources pointent directement les organismes actifs à l'international. Elles présentent les projets internationaux en cours. Elles fournissent des listes de membres des organismes et décrivent leurs domaines de spécialité. Les sites Web et les revues spécialisées publient les possibilités d'emploi et dirigent vers des tableaux d'affichage d'offres d'emploi et autres liens relatifs à l'emploi. On y retrouve les noms de contact d'experts internationaux. On trouve souvent des listes détaillées d'entreprises ayant des contrats internationaux actifs et des listes des occasions de consultation à l'international. Des stages et programmes de bourses, des subventions de recherche, des cours professionnels et des conférences internationales y sont affichés. Voici les trésors nécessaires pour réussir dans le processus de recherche d'emploi à l'international.

Avec cette manne de documents de recherche, mon dernier conseil aux chercheurs d'emploi est d'appliquer un zèle d'entreprise à la recherche d'emploi. Il faut être audacieux et franc lorsque l'on communique avec des employeurs internationaux. Les chercheurs d'emplois de débutant à l'international réussissent lorsqu'ils font une série de petites choses extraordinaires lors du processus de recherche d'emploi afin de trouver des emplois grâce à des stratégies indirectes. Renseignez-vous davantage au sujet des stratégies indirectes dans les futurs articles et bonne chance dans votre recherche.