

WEBINAIRE

L'INTERNATIONAL

COMME PLANCHE DE SALUT AUX BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE



Le mercredi 20 septembre
En ligne de 14 h à 14 h 45

SEMAINE DE LA
QUINCAILLERIE
DU 18 AU 22 SEPTEMBRE 2023

EN TÊTE ET EN FÊTE

Une initiative de

AQMAT

Association québécoise de la
quincaillerie et des matériaux
de construction

En collaboration avec



Groupe Engram

YOUR SUCCESS. OUR MISSION STATEMENT



RICHARD DARVEAU

**MBA, ASC, Président
AQMAT**

Outre de présider l'AQMAT et d'être le PDG du programme Bien fait ici, il a organisé des dizaines de missions économiques à l'étranger en qualité de président du chapitre canadien du Forum francophone des affaires.

AQMAT

DÉROULEMENT

- ▶ Présentation des experts
- ▶ Contextualisation du rôle de l'AQMAT
- ▶ Exposé sur le recrutement à l'international - Questions
- ▶ Meilleures pratiques en attraction et rétention - Questions
- ▶ Démarche d'accompagnement
- ▶ Revue des aides financières
- ▶ Deux missions en projet pour 2024



RÉMY FRANZONI

**M. Sc, DESSG, PMP, Adm. A,
Président, Groupe Engram**

A fondé le Groupe Engram en 2016, auteur d'un livre sur les stratégies d'internationalisation des constructeurs automobiles, a contribué au développement de cours en affaires internationales aux HEC Montréal où il y a enseigné le cours sociologie de l'entreprise.



Groupe Engram

YOUR SUCCESS, OUR MISSION STATEMENT

INTÉGRATION ET RÉTENTION DES TALENTS ISSUS D'IMMIGRATION

Guide pour les PME manufacturières

CE 2 JUIN 2023

Atelier présenté par : **Alicia Piechowiak, MA**, candidate au doctorat de l'Université de Concordia



UNE EXPERTISE RECONNUE AU QUÉBEC ET CANADA



Avec la Ministre Fréchette, Ministre Francisation et, Immigration



ALICIA PIECHOWIAK MA

Directrice de projet et maître de
conférence à l'Université Concordia

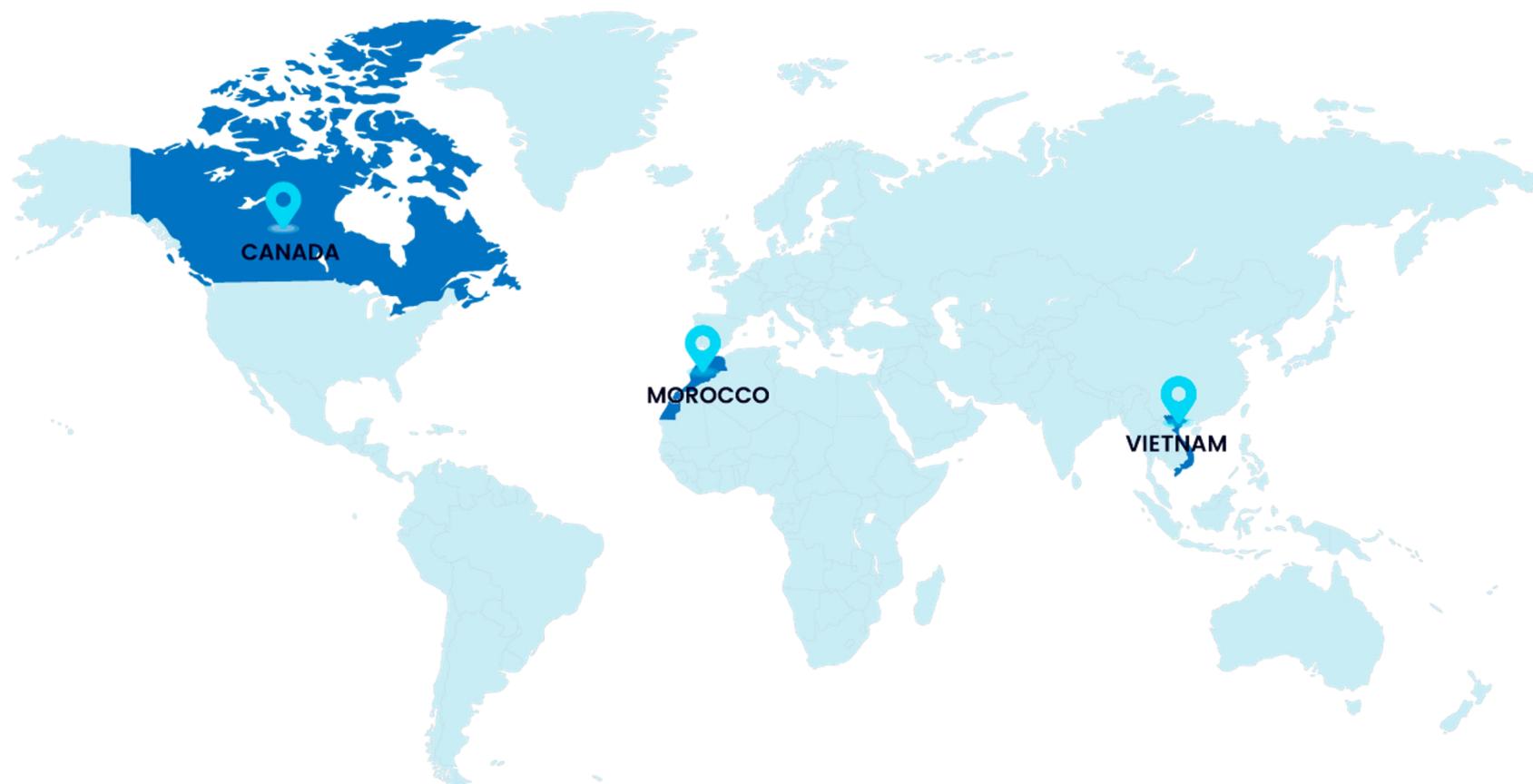
Candidate au doctorat, auteur d'un guide découlant d'une étude financée par le Centre des compétences futures portant sur l'intégration professionnelle des nouveaux employés, des immigrants et le développement des programmes d'accueil en entreprise, en région et dans le secteur manufacturier.



Groupe Engram

YOUR SUCCESS, OUR MISSION STATEMENT

Présence sur trois continents



Pourquoi recruter à l'international?

La pénurie de main-d'œuvre

(Québec International, 2023; Statistics Canada, 2022a)

1,031,955

- Ontario: 387 235
- Québec: 254 475
- Colombie-Britannique: 169 280

1.7%

- Taux de chômage dans la Grande Région de la Capitale-Nationale (avril, 2023)

3

- Construction
- Manufacturier
- Hébergement et restauration

500 000

- Objectif fédéral

60 000

- Objectif du Québec?

Fédéral: 61% - Montréal, Toronto, Vancouver

Provincial: 75% - Montréal



Une solution de repli?

Les Travailleurs Étranger Temporaires

- En 2010: 110,000
 - En 2022: 770,000
- Mais la rétention n'est pas garantie, il faut un programme d'accueil en entreprise pour améliorer la probabilité de rétention

Un angle mort sur le terrain

Les programmes d'accueil en entreprise

« Pour les immigrants, l'intégration se fait par le travail, avoir un emploi. C'est pour les responsabilités... une sorte de motivation pour pouvoir dire regardez, je travaille, je commence à m'intégrer »



4 PME
MANUFACTURIÈRES EN
RÉGION



1 SYNDIQUÉ
3 NON-SYNDIQUÉS



28 EMPLOYÉS DE TOUS
LES RANGS



11 IMMIGRANTS

Thèmes principaux	Sous-composants	Description
Revenus et avantages sociaux	Salaire horaire/ niveau de rémunération	Le travail est prévisible et procure un salaire décent
	Prestations	Le travail offre une série de soutiens sociaux qui augmentent la sécurité économique, améliorent la santé et favorisent la conciliation travail-vie privée des travailleurs (par exemple, les prestations médicales, les congés payés, les congés volontaires et involontaires, les plans de retraite, l'assurance invalidité).
	Opportunités de création de patrimoines	Permettre aux travailleurs de constituer les actifs dont ils ont besoin pour gérer les urgences et atteindre la sécurité financière à long terme (par exemple, participation aux bénéfices, plan d'épargne, éducation financière, possibilités de prêts et de crédits, contributions au logement et à l'hypothèque).
Compétences et perspectives	Formation	Des possibilités de formation formelle ou informelle ou d'acquisition d'une expérience professionnelle pour développer les connaissances, les compétences et faire progresser leur carrière.
	Sécurité et stabilité de l'emploi	Emploi sûr et avec une faible probabilité de perte d'emploi
	Perspectives de carrière	Possibilités d'apprentissage et de progression de carrière
Conditions de travail	Intensité du travail	La charge de travail est souvent gérable pendant les heures de travail
	Calendrier et horaires de travail	L'horaire de travail est fiable et les heures de travail sont prévisibles.
	Flexibilité du travail	La capacité d'influencer les heures de travail et de gérer les affaires personnelles si nécessaire.
	Soutien à la gestion	Soutien et contribution des gestionnaires sur les tâches liées au travail, les performances et les possibilités de formation et d'avancement.
	Resources	Disposer d'équipements et d'installations adéquats pour mener à bien les activités liées au travail.
	Opinion et autonomie des travailleurs	Possibilités de modifier ou d'influencer certains aspects du travail et de contribuer à la prise de décisions liées au travail.

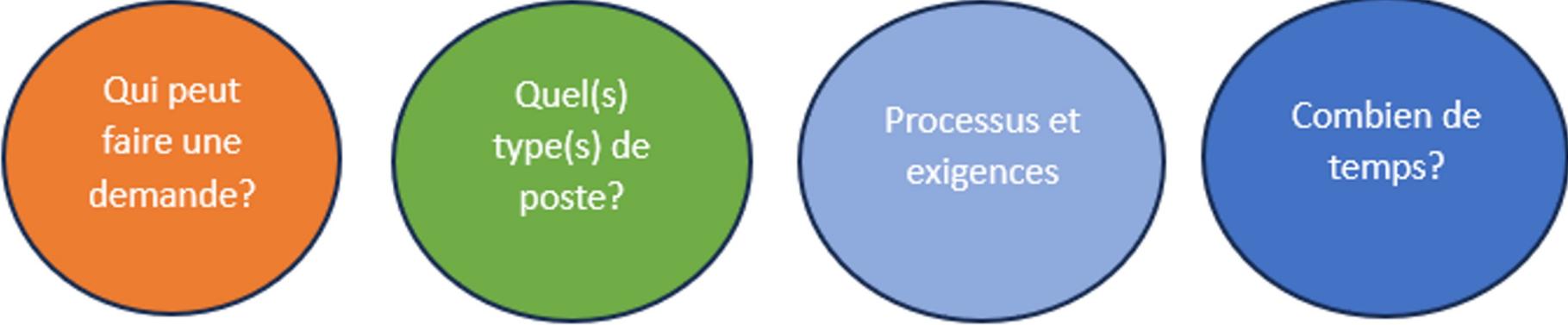
Qualité d'emploi

Thèmes principaux	Sous-composants	Description
Sécurité et droits	Lutte contre la discrimination	Le lieu de travail est exempt de toute discrimination fondée sur la citoyenneté, la race, l'ethnie, la couleur, l'ascendance, le handicap, l'âge, la croyance, le sexe, l'identité de genre, l'orientation sexuelle et la participation à la justice.
	Équité et justice	Les processus et les programmes sur le lieu de travail sont impartiaux, équitables et offrent des résultats possibles égaux pour chaque personne.
	Sécurité psychologique	Il existe un sentiment de sécurité et de confiance sur le lieu de travail. Les travailleurs peuvent en toute sécurité poser des questions, demander un retour d'information, signaler des erreurs et des problèmes ou faire des suggestions sans craindre de conséquences négatives.
	Sécurité physique	Le lieu de travail favorise et protège la sécurité globale des travailleurs. Par exemple, il limite l'exposition aux éléments nocifs et prévoit des dispositions pour prévenir les lésions immédiates ou à long terme. En outre, il n'y a pas de violence verbale, sexuelle ou physique au travail.
	Droit à la représentation	Les travailleurs ont le droit de négocier et d'être représentés par un syndicat.
Environnement social	Appartenance	Les travailleurs se sentent valorisés grâce à des relations sociales positives et à la liberté de refléter leur personnalité authentique.
	Sens du travail	Les travailleurs ont l'impression d'avoir un lien authentique avec leur travail, ce qui entraîne souvent des sentiments de fierté et de réussite.
	Reconnaissance	Des moyens de reconnaître les comportements, les rendements, les efforts et les réalisations positifs.

Qualité d'emploi (SUITE)

Comment recruter à l'international?

Principales questions



Qui peut
faire une
demande?

Quel(s)
type(s) de
poste?

Processus et
exigences

Combien de
temps?

Quel(s) type(s) de postes?

TOUS LES TYPES DE POSTES SONT ADMISSIBLES, SAUF QUE:

- ▶ PROGRAMME DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES
- ▶ PROGRAMME DE MOBILITÉ INTERNATIONALE
- ▶ LISTE DES PROFESSIONS ADMISSIBLES AU PROGRAMME SIMPLIFIÉ
- ▶ PROGRAMME TRAVAILLEURS AGRICOLES SAISONNIERS
 - Exigence linguistique
 - Niveau de salaire
 - Normes professionnelles
 - Temps de traitement de la demande
 - Exigence réglementaire (affichage/EIMT)

Permis de travail
fermé sur 3 ans

Renouvelable

72106 – Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser

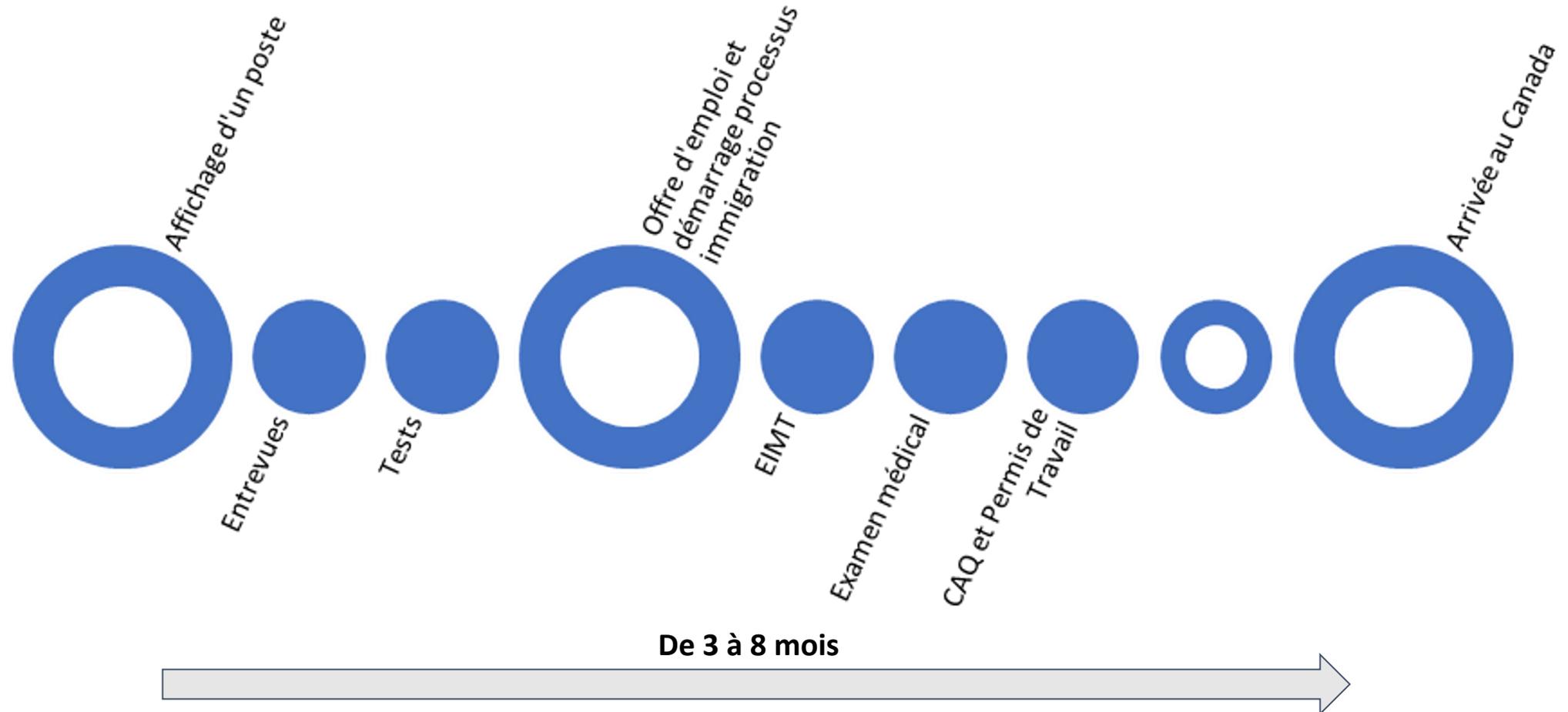
Les soudeurs utilisent de l'équipement pour souder les métaux ferreux ou non ferreux. Ce groupe de base inclut aussi les opérateurs de machines à souder et à braser à commandes réglables. Ils travaillent dans des entreprises qui fabriquent des éléments de charpente en acier et en tôle, des chaudières, de la machinerie lourde, des avions et des bateaux et d'autres produits métalliques ainsi que pour des entrepreneurs en soudure et dans des ateliers de soudure, ou ils peuvent être des travailleurs autonomes. Ce groupe inclut aussi les apprentis.

Profil	Résumé de la répartition
<p>Titres d'exemple</p> <p style="text-align: right;">Index des appellations d'emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Apprenti soudeur/apprentie soudeuse • Compagnon soudeur/compagne soudeuse • Opérateur/opératrice de machine à brasage tendre • Opérateur/opératrice de machine à braser • Opérateur/opératrice de machine à souder au laser • Régleur/régleuse de machines à braser • Soudeur/soudeuse • Soudeur/soudeuse à l'arc électrique 	<p>Grande catégorie professionnelle 7 – Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés</p> <p>.F.É.ÉR 2 – Un diplôme d'études collégiales, un programme d'apprentissage de deux ans ou plus, ou des responsabilités de supervision caractérisent habituellement les professions</p> <p>Grand groupe</p>

Salaires horaires par communauté/région

Communauté/Région	Bas (\$/heure)	Médian (\$/heure)	Haut (\$/heure)	Note
Canada	19,00	26,00	42,00	Note
<u>Terre-Neuve-et-Labrador</u>	24,00	33,50	49,74	Note
Région d'Avalon Peninsula	25,00	33,00	47,00	Note
Région de la Côte-Ouest–Northern Peninsula–Labrador	n.d.	n.d.	n.d.	Note
Région de Côte-Sud–Péninsule Burin	21,00	35,00	42,90	Note
Région de Notre Dame–Central Bonavista Bay	22,00	33,87	45,00	Note
<u>Île-du-Prince-Édouard</u>	16,00	22,07	32,00	Note
<u>Nouvelle-Écosse</u>	21,00	30,00	38,00	Note
Région d'Annapolis Valley	18,00	26,50	36,57	Note
Région du Cape Breton	21,00	30,00	38,00	Note
Région de Côte-Nord	21,00	30,00	38,00	Note
Région de Halifax	22,50	31,00	37,10	Note

Processus



Processus, exigences et temps

- ▶ LOGEMENT
- ▶ HABIT D'HIVER
- ▶ ASSURANCES
- ▶ BILLET D'AVION
- ▶ OUTILS DE TRAVAIL
- ▶ LICENCIEMENT

Meilleures pratiques d'attraction et de rétention de la main- d'oeuvre immigrante

Les 7 étapes du programme d'accueil

1. Préparer un plan d'action
2. Recruter de manière stratégique
3. Préparer le personnel avant le jour J
4. Élaborer un programme efficace d'orientation sur le lieu de travail et dans l'emploi
5. Assurer la gestion et le soutien de l'encadrement
6. Faire le suivi et s'investir pour retenir les travailleurs
7. Évaluer, adapter et répéter

Étape 1

Préparer un plan d'action



Un plan d'intégration

Un plan pour l'attraction, l'intégration et la rétention



Plan stratégique

Avoir un plan sur 4-5 ans

Partager le plan régulièrement (trimestriel/ annuel)



Culture de l'entreprise

Valeurs d'entreprise

Les comportements

Étape 2

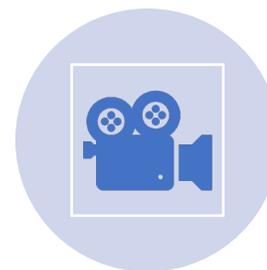
Recruter de manière stratégique



Diversifier les pays
de recrutements



Impliquer les
travailleurs existants



Capsules vidéos



Plan de soutien à
l'intégration

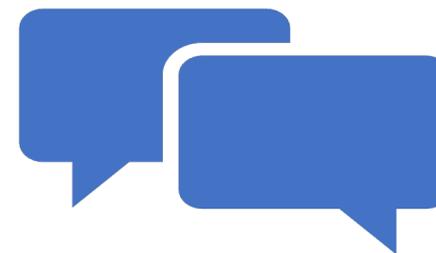
Étape 3

Avant le Jour J



Formation du personnel existant
(superviseur, compagnon, le reste du
personnel)

Introduire le pays et culture des TETs entrants



Créer ou rajouter au groupe Whatsapp

Communiquer régulièrement avec le(s)
TET(s)

Étape 3

À L'arrivé au Canada

Les préparer pour la 1ère semaine	Prévoyez un calendrier pour	Connecter avec des prestataires de services locaux
<ul style="list-style-type: none">▪ Accueil à l'aéroport▪ Achat 1 semaine d'épicerie▪ Tour de la communauté▪ Un véhicule pour les déplacements▪ Téléphone, carte SIM	<ul style="list-style-type: none">▪ NAS, compte en banque, permis de conduire▪ Premier jour de travail et heures de travaille▪ Plan de formation	<ul style="list-style-type: none">▪ Formation linguistique▪ Associations culturelles

Étape 4

Programme d'orientation



Orientation: sur le lieu de travail

Présenter à nouveau l'organisation !

Assigner un compagnon/coach/mentor

Comment identifier qu'il/elle est en formation?



Orientation: professionnelle

Réintroduire les critères d'évaluation

Revoir le plan stratégique (3e semaine)

Commencer avec une tâche à faible enjeu

Étape 5

Assurer la gestion et le soutien à l'encadrement



Equiper

Fournir une liste de contrôle

- Critères d'évaluation
- Réunion pour donner de la rétroaction



Communiquer

Créer un sentiment de communauté

- Travail d'équipe
- SCRUM meetings



Flux de travail

Soutenir le travail

- Demander comment résoudre le problème
- Réorienter vers la bonne personne

Étape 6

Faire le suivi pour mieux retenir

- ▶ Avoir un plan de participation aux bénéfices, réinvestir dans son équipe
- ▶ Offrir de l'aide avec une planification formelle et informelle de la carrière
- ▶ Mettre en place une politique d'équité et de diversité et souligner que la diversité--> au sens LARGE

Étape 7

Évaluer, adapter et répéter

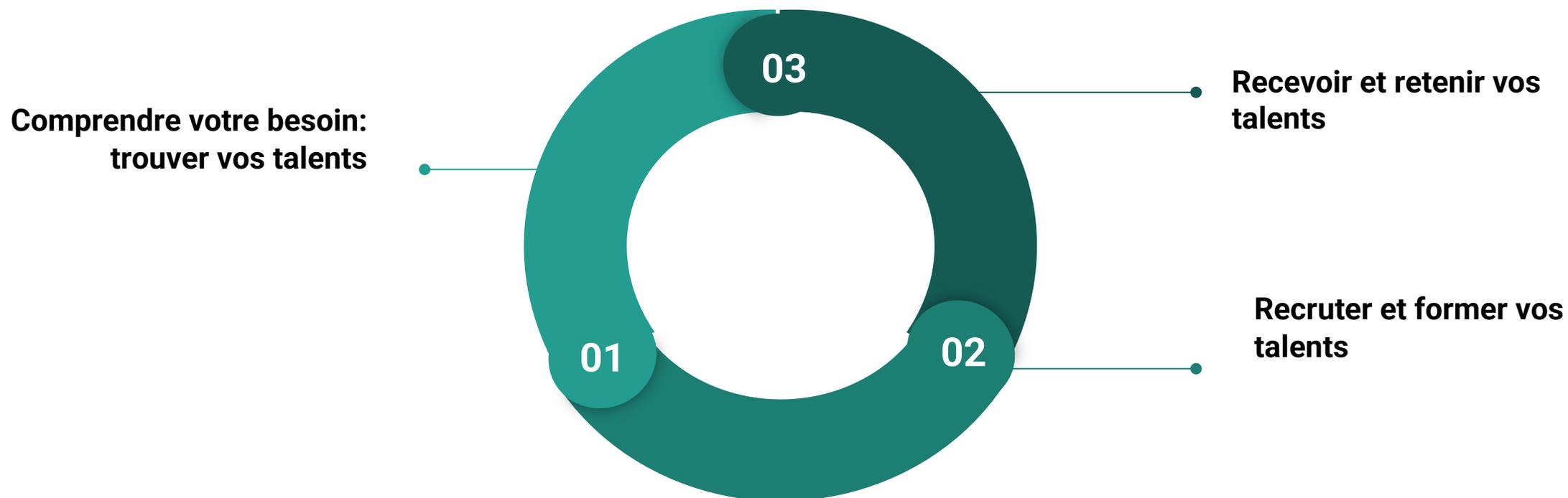


Évaluer l'expérience d'accueil à l'aide d'un court questionnaire



Évaluer la progression des travailleurs immigrants

Le Groupe Engram: votre solution de recrutement international



Comprendre vos besoins: trouver vos talents

- ✓ Partage de descriptions de postes
- ✓ Consultation du Code national des professions
- ✓ Entrevue avec vous afin de bien comprendre les compétences requises
- ✓ Identification du CNP le plus adéquat pour le poste recherché
- ✓ Consultation de nos banques de candidatures
- ✓ Lancement de notre recherche sur l'un ou les trois marchés:
 - Maroc
 - Viet Nam
 - Djibouti

Identification de solutions d'aides financières pour le recrutement international*

Recruter et former vos talents

Identification et proposition d'un premier batch de candidats

Entrevue avec vous afin de nous assurer du fit

Ajustement de la recherche au besoin

Organisation des entrevues à nos bureaux (Casablanca et Hanoi) ou en virtuel (Djibouti)

Organisation de tests pratiques:

- En ligne
- Par vidéo
- Chez notre partenaire institutionnel

Signature d'une offre d'emploi et prise en charge du processus d'immigration

Inscription à des formations qualifiantes en lien avec l'emploi et son environnement

- Français (inclus)
- Introduction à la culture d'affaires (inclus)
- Formation d'appoint au métier (à discuter)

Dépôt d'un dossier d'aide financière

Recevoir et former vos talents

Une fois les permis de travail obtenus, organisation d'un appel logistique afin de coordonner arrivée (inclus)

- Aéroport
- Logement
- Épicerie
- Prise de rendez-vous banque et assurance
- Prise en charge du processus logistique (à discuter)

Formation à vos équipes sur les meilleures pratiques afin de retenir la main-d'oeuvre immigrante (inclus)

Guide sur les meilleures pratiques afin de déployer un programme d'accueil des travailleurs temporaires (1 000 \$)

Mandat services-conseils afin de vous accompagner dans le déploiement d'un programme d'accueil des travailleurs temporaires adapté à vos besoins (à discuter)

Services de support inclus et optionnel

Dépôt d'une demande d'aide financière: inclus (maximum de 1 000 \$ remboursé par candidat)

Formation de votre équipe interne: inclus

Formation du candidat

- Français (inclus)
- Culture d'affaires locale (inclus)

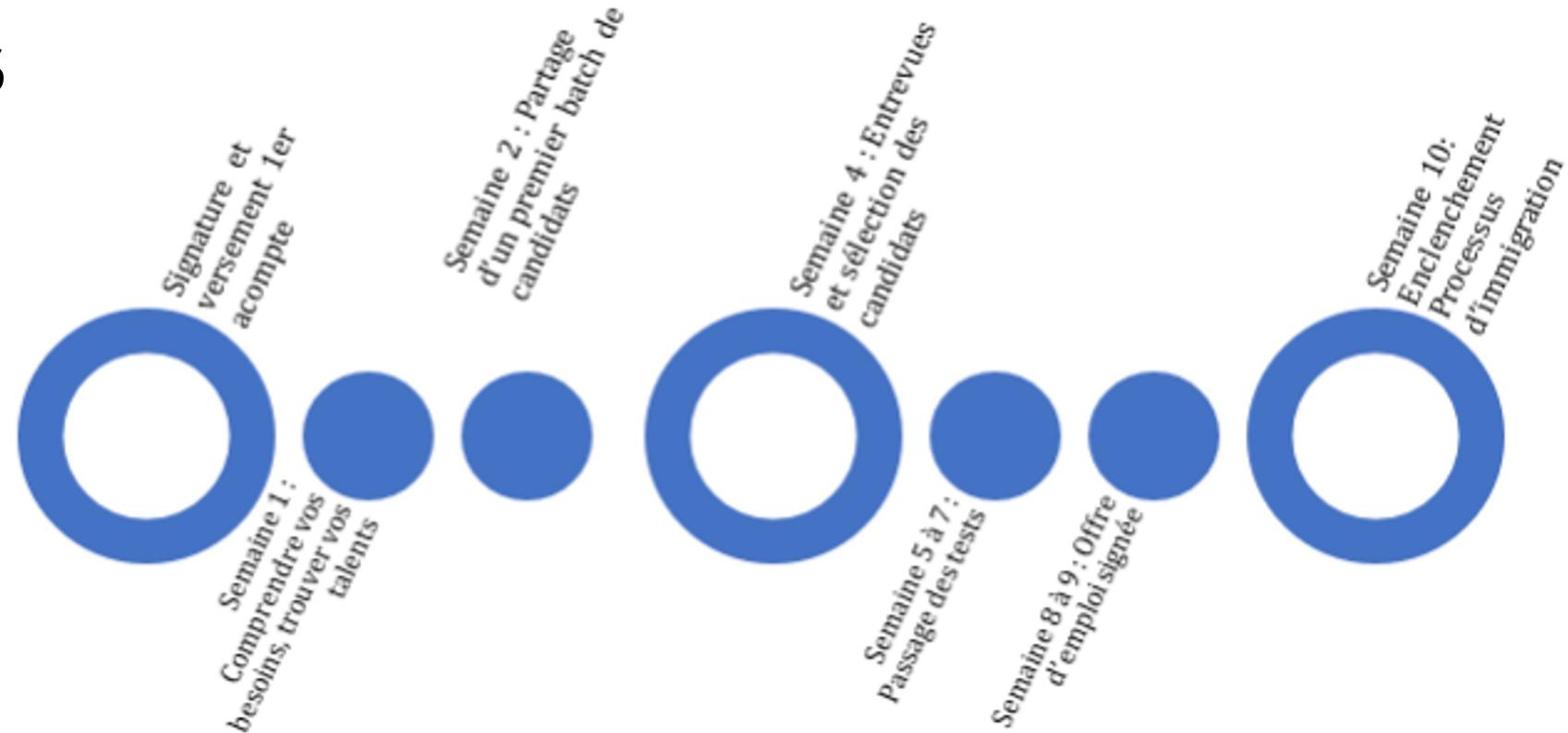
Optionnel

- Formation qualifiante (à discuter):
- Guide de meilleures pratiques sur le développement de programmes d'accueil des immigrants/travailleurs temporaires (1 000 \$)/Inclus si prise mandat en Service-Conseils
- Service-Conseils afin de déployer un programme d'accueil pour les travailleurs temporaires (à discuter)

PROMESSE DU GROUPE ENGRAM

**VOS FUTURS TALENTS
DANS LE PIPELINE DE
L'IMMIGRATION**

EN 10 SEMAINES



Intéressé(e)? Voici les prochaines étapes

- ▶ D'ici le 15 octobre 2023: rendez-vous afin d'évaluer vos besoins
- ▶ D'ici le 1er novembre 2023: premier lot de candidats
- ▶ D'ici le 1er décembre 2023: entrevues, tests et offres d'emploi
- ▶ D'ici le 15 décembre 2023: candidats dans pipeline immigration
- ▶ D'ici 15 avril 2024: obtention permis de travail
- ▶ Arrivée à votre usine ou magasin en juin 2024

**6 500 \$ + taxes
par candidat***

* Frais gouvernementaux obligatoires en sus

Quelle aide financière?

- Frais de voyage/entreprise: 50% jusqu'à 5 000 \$
- Honoraires professionnels pour initier la démarche: 1200 \$
- Versement de 1000 \$/employé pour faciliter les démarches
- Congés fiscaux pour experts étrangers: 100 %, 75 %, 50 %, 25 %.
- Employeurs étrangers temporaires se qualifient au PRIIME:
 - 50 % jusqu'à 13,50 \$/h
 - Minimum de 30 heures/semaine
 - Durée de 36 semaines
 - Maximum de 5 000 \$ en formation d'appoint
 - Coaching jusqu'à 5 000 \$

AIDE TOTALE MAXIMALE PAR EMPLOYÉ:

15 000 \$-25 000 \$

Entreprise admissible à la mesure: maximum de 10 % masse salariale peut être subventionnée

MERCI

Rabais de **25 %** à l'international pour cinq entreprises membres de l'AQMAT.

Pour information écrivez à :

rfranzoni@groupe-engram.com

514-691-0014

apiechowiak@groupe-engram.com

514-567-3922