

Conférence du 28 Octobre



« Face à la pénurie de main d'œuvre :
Recrutement et intégration
de personnel immigrant »

Armelle Rossetti (Vice-présidente)- Akova inc.



Constat : une pénurie



- **Manque flagrant de personnel qualifié**
- **Difficultés majeures de recrutement pour les entreprises**



Facteurs démographiques

- **Faible taux de natalité**
- **Départs à la retraite massifs**
- **Vieillesse de la population active**
- **Solde migratoire du Québec négatif**
- **Une immigration concentrée dans les grandes villes**



Facteurs Économiques

- **Croissance et climat économique favorable**
- **Taux de chômage très faible autour de 5 % (plein emploi)**
- **Emplois de plus en plus qualifiés**
- **Les filières de formation informatiques et technologiques en baisse d'effectifs**



Conséquences

Changements face aux recrutements



**Ce n'est plus l'entreprise qui choisit son candidat
mais
le chercheur d'emploi qui choisit son employeur !**



**Changements face à la
rétention du personnel**

Nécessité de changement de méthodes et de processus de recrutement

- Se promouvoir : « Marketing de recrutement »
- Se professionnaliser dans les RH
- Proposer des salaires compétitifs
- Prendre en compte la génération Y
- Annoncer la mission et les valeurs de l'entreprise
- Susciter l'intérêt aux métiers de votre secteur
- **Et penser Immigration**



**Pour devenir un
employeur de qualité**



Nécessité de changement de méthodes de rétention et mobilisation

- Coût élevé du roulement du personnel
- Motiver et mobiliser
- Considérer
- Former
- Évaluer
- Gérer, faire évoluer
- Communiquer



**Pour stabiliser l'entreprise
et ne pas perdre ses
meilleurs éléments**



Pourquoi recruter du personnel immigrant ?

Recruter un immigrant, une stratégie gagnante :

- **fidélité, reconnaissance**
- **courage**
- **mondialisation**
- **créativité des équipes multiculturelles**

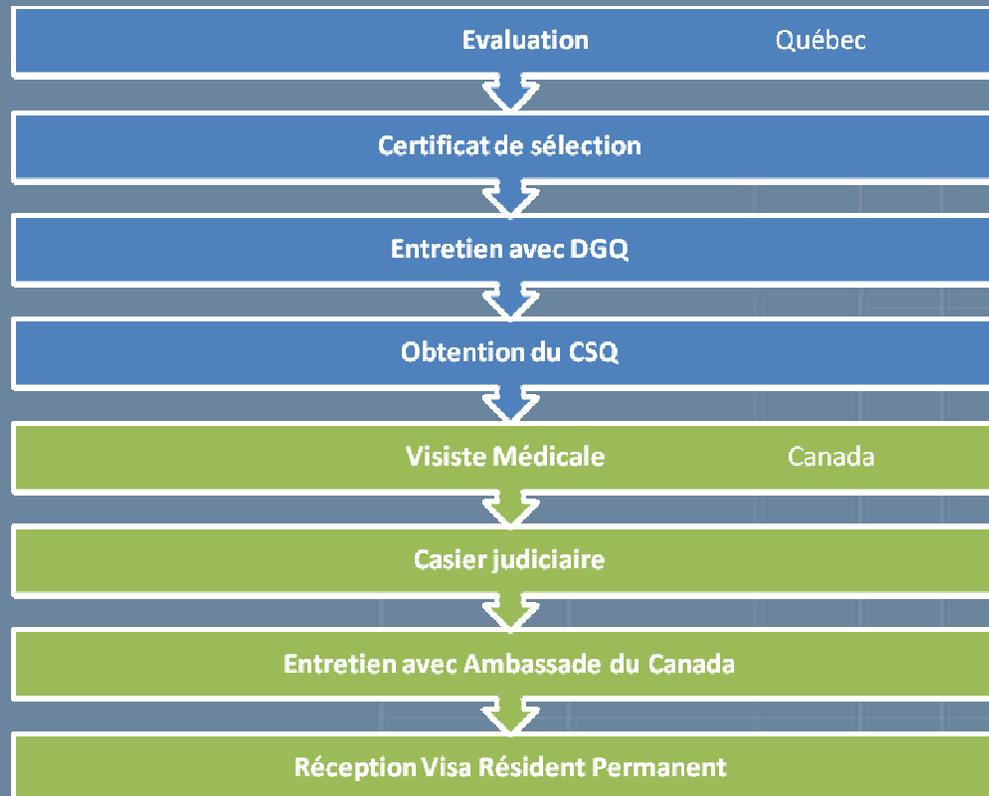


Recruter du personnel immigrant : Préparer vous !

- Connaitre le profil des immigrants
- Définir une politique de diversité et bâtir un plan de recrutement de compétences interculturelles
- Être conscient de la différence des Normes et conditions de travail dans les autres pays
- Comprendre les processus d'immigration, les différents visas et les délais à prévoir
- Analyser les différences culturelles



Processus pour la résidence permanente

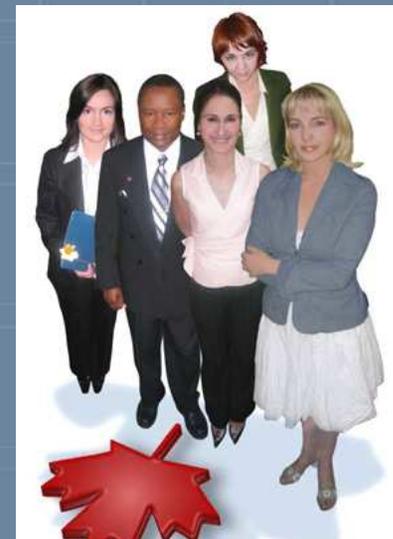




Recruter efficacement



- **Les correspondances de niveau de formation**
- **Les conditions salariales à offrir et le niveau de vie dans la Capitale Nationale**
- **Les appellations d'emploi et intitulés de postes**
- **L'entrevue d'embauche avec un immigrant**
- **Obtenir de l'aide**

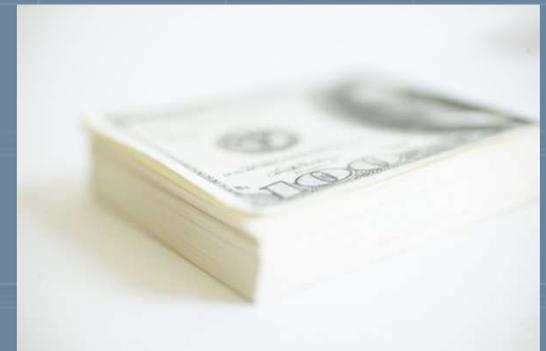


Les aides



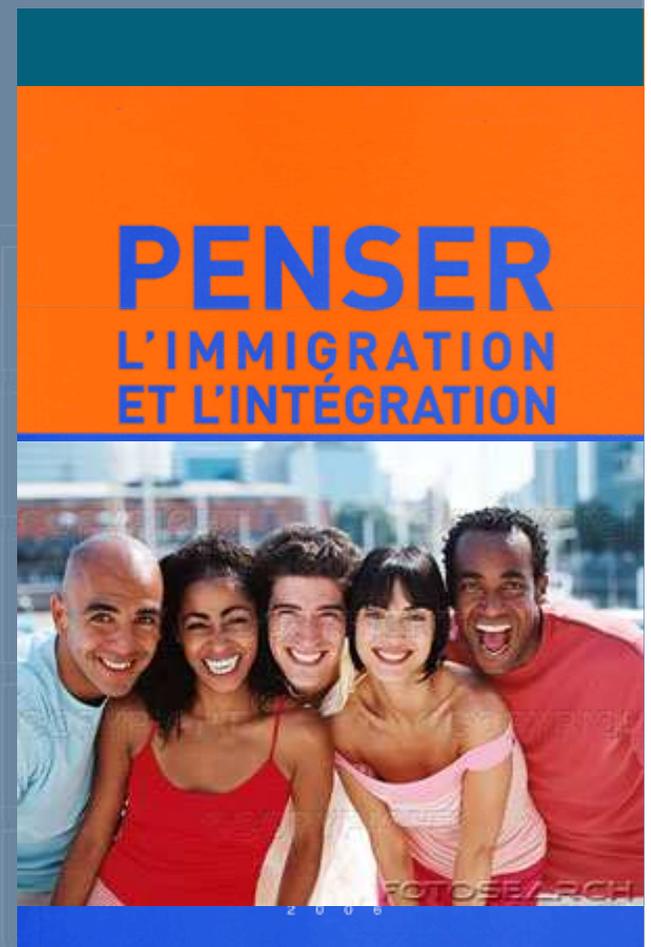
- **PRIIME (Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi)**

- **Les organismes qui peuvent vous aider**



Intégrer des immigrants dans votre entreprise

- Proposer un programme d'accueil et d'intégration réussi
- Faire des suivis plus réguliers
- Offrir un tutorat
- Offrir des formations sur la diversité
- Communiquer efficacement
- Mise en place d'activités spéciales



Pour me joindre :

- Courriel : arossetti@akova.ca
- Blog : <http://akova.wordpress.com>
- Sur le réseau Viadeo : www.viadeo.com

Une entreprise témoigne :

Momentum Technologies





Vos experts en solutions
Oracle et Java



Intégrer la diversité culturelle

Témoignage

Par: Michel Ganache

Qui sommes-nous

- Firme de conseillers experts dans les technologies **Oracle** et **Java**
- Fondation: février 2003
- Valeurs: Expertise - **Respect** - Esprit d'équipe
Qualité
- Nombre d'employés:
 - Bureau de Québec: 71
 - Bureau de Montréal: 2

Bref historique

- Premières embauches
 - ▶ 2 Stagiaires - Mexique (avril 2003)
 - ▶ Employée - Algérie (sept. 2003)
 - ▶ Finissante université – Bénin (nov. 2004)
- Défi de recrutement pour supporter notre croissance
 - ▶ Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail (SOIIT) = préparation, outil, référence aux organismes d'accueil
 - ▶ Subventions salariales = diminution du risque
- Prix de la CCQ: Entreprise du monde (nov. 2006)
- Prix de la citoyenneté - Maurice Pollack (hiver 2008)

Facteurs de succès

- Ouverture
 - Gestionnaires
 - Employés
 - Clients
- Respect
 - Dans les deux sens
- Communication
 - Écoute = 80%
- Empathie
 - Comprendre que ce n'est pas facile pour un nouvel arrivant.
- Confiance
 - Cela se développe lentement... et se perd rapidement.
 - Solution: équité

Étapes de l'intégration

1. Recrutement
 - Entrevue = Ça commence à ce moment
2. Accueil
 - Important comme pour tous les employés
3. Encadrement
 - Attribution d'un parrain (coach)
4. Gestion des accommodements
 - Gros bon sens, Du cas par cas, Attention à la perception des employés, Équité importante
5. Adaptation
 - Dans les deux sens

Conclusion

Ouverture

+

Communication

+

Bonnes pratiques RH

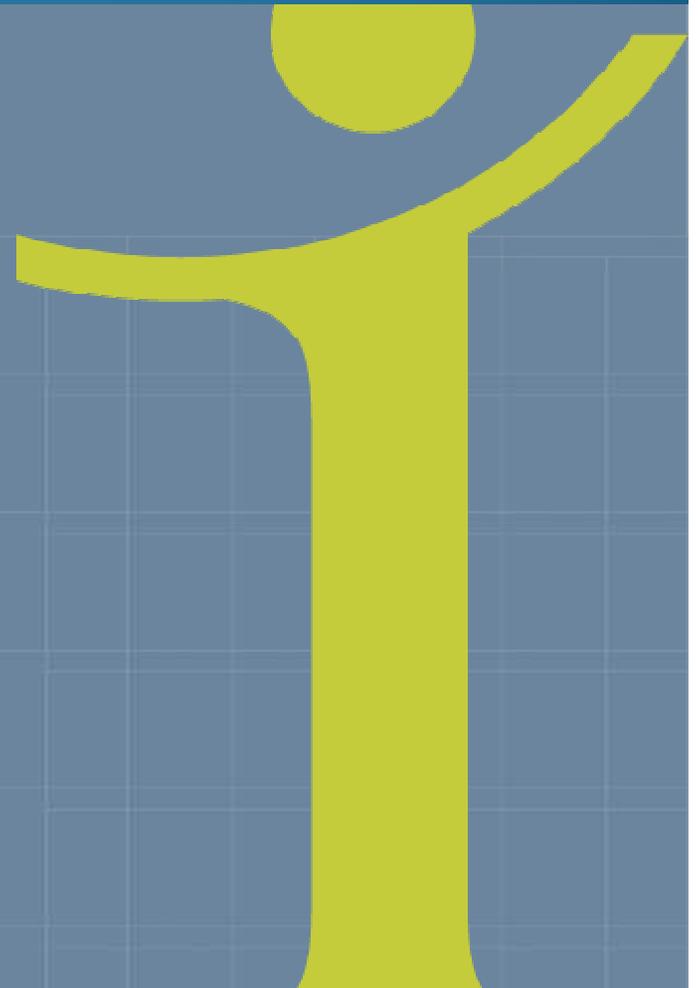
En définitive, une saine gestion tout comme pour l'ensemble de vos employés





« Plus forts ensemble » La région se mobilise

Mission de recrutement à
l'international



Pourquoi le recrutement de la main d'œuvre ?

ENJEU PRIORITAIRE

La disponibilité d'une main-d'œuvre
spécialisée et bilingue

Déroulement d'une mission

2 mois avant le départ :

- Engagement de l'entreprise
 - Dépôt officiel des offres d'emplois
 - Engagement financier
- Analyse des postes par MICC
- Adaptation des offres pour le territoire visé

Déroulement d'une mission (suite)

5 à 6 semaines avant le départ

Diffusion des postes offerts :

- Bureau d'immigration du Québec à l'étranger
- Services publics d'emploi
- Quotidien et hebdomadaires
- Campus universitaire et/ou collégial

Déroulement d'une mission (suite)

Sur place

- ✓ Rencontres publiques d'information
- ✓ Entretiens individuels d'embauche
- ✓ Suivi des candidats



Déroulement d'une mission (suite)

Au retour

- ✓ Suivis aux candidats retenus
- ✓ Support pour le processus d'immigration
- ✓ Accueil des candidats

Résultats – mission France mars 2008

- 420 postes offerts
- Les profils recherchés : programmeur – analyste, ingénieur, technicien, conseiller en prévention, etc.
- 702 entrevues d'embauche réalisées en 3 jours
- 500 candidats aux rencontres publiques d'information sur la région
- 95 offres d'emploi fermes « on the spot » aux candidats rencontrés
- Près de 60 candidats sont déjà en poste
- Plus de 150 nouveaux arrivants (candidats, conjoints, enfants)

Prochaines missions

- Processus de choix des pays
- Belgique : 16 au 26 novembre 2008 (incluant 2 jours à Paris)
- France en avril 2009
- Possibilité de missions de recrutement sectoriel (régions spécifiques pour postes ciblés)

A stylized human figure in a light green color, with arms raised and a circular head, set against a dark blue background. The figure is positioned on the left side of the slide.

Une signature qui
prend
son sens sur...

L'individu

L'intelligence

L'intelligence

innovation
investissement
international

The background is a solid blue gradient. At the top, there are several overlapping, wavy lines in various shades of blue and cyan, creating a decorative header effect.

Questions & commentaires ?