

Faire face à la pénurie de main-d'œuvre et immigration

Guide destiné aux entrepreneurs



Un guide simple et adapté à la Côte-de-Beaupré



Les entreprises de la Côte-de-Beaupré n'échappent pas à la pénurie de main-d'oeuvre québécoise. Pour recruter et maintenir les employés, il est nécessaire de faire preuve de créativité. Des ressources existent et Développement Côte-de-Beaupré peut vous accompagner.

L'ATTENTE FACE À LA PRISE DE DÉCISION POUR PALLIER LA PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE EST L'ENNEMI#1 DE L'ENTREPRISE

Ce guide a été élaboré pour rassembler l'information sur les services disponibles et les mesures possibles afin de trouver les meilleurs candidats, ici ou à l'international. Pour aborder la situation à long terme, le mieux est d'intervenir de différentes façons, de multiplier les actions et de bien planifier les interventions.



Interventions gagnantes

Des interventions simples peuvent faire toute la différence pour attirer et retenir les bons candidats en fonction de leur profil. Vous employez des étudiants? Payez-leur le lunch. Vous engagez de jeunes professionnels? Offrez-leur des possibilités de télétravail et des horaires flexibles. Vous avez des équipes sur des quarts de travail? Organisez le transport à vos frais.

Faciliter la vie de vos travailleurs vous démarquera des autres employeurs. Les coûts engendrés peuvent être minimes par rapport à celui des équipes de travail réduites qui nuisent à l'expansion. Le confort est un gage de fidélité!

DES IDÉES !

- Laisser les employés établir leur horaire entre eux en fonction de leurs besoins (et encourager les heures supplémentaires)
- Engager des travailleurs moins qualifiés mais motivés à être formés à l'interne
- Offrir du temps partiel (ou sur quelques mois dans l'année) pour attirer les retraités ou retarder les départs à la retraite
- Améliorer les pratiques RH / faire appel à un expert pour vous aider
- Rédiger des offres d'emploi attrayantes et ciblées
- Faire appel à la sous-traitance pour certaines tâches
- Adopter un plan d'innovation sur plusieurs phases pour mécaniser les processus
- Recruter à l'international

Travailleurs étrangers

Parfois, les bonnes pratiques ne suffisent pas. C'est pourquoi des programmes ont été mis en place pour recruter à l'international. Le processus peut paraître long et laborieux mais, plus vite vous vous engagerez dans la démarche et plus vite vous obtiendrez des résultats.

À SAVOIR

- Les coûts peuvent être très variables en fonction de votre degré d'implication dans la démarche, du recrutement à l'accueil
- Des programmes simplifiés peuvent s'appliquer en fonction des postes et/ou des pays avec lesquels le Canada a des ententes
- L'équipe de travail en place doit être préparée et informée, par l'employeur, de l'intention et des raisons qui amènent à recruter à l'international
- Les employeurs et employés doivent être prêts à s'engager pour bien intégrer et accueillir le(s) travailleur(s)
- Si vous prévoyez engager des travailleurs allophones, instaurez un système de communication qui permettra un travail sécuritaire et efficace malgré la barrière de la langue et planifiez la francisation
- Vous devrez payer le billet d'avion aller-retour pour chaque travailleur étranger et aider à la recherche de logement abordable

Les étapes du recrutement international

- 1 Affichage de l'offre d'emploi** conforme sur différentes plateformes, dont certaines obligatoires, pendant au moins 4 semaines (sauf exception)
- 2 Recrutement:** réseaux, plateformes, organismes, firmes privées - vous-même ou avec les services d'une firme spécialisée
- 3 Signature du contrat** avec le travailleur
- 4 Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)** vous-même ou avec les services d'une firme spécialisée
- 5 Certificat d'acceptation** (émis par le MIFI*)
- 6 Permis de travail** (émis par IRCC**)
- 7 Accueil:** numéro d'assurance sociale, compte bancaire & permis de conduire / transport & logement / francisation, intégration dans l'entreprise, famille (scolarisation, emploi, etc.)

*Ministère de l'Immigration, de la Francisation et l'Intégration du Québec

**Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

Les coûts approximatifs

POUR TROUVER LE CANDIDAT

Affichage de poste et sélection

0 \$ (vous-même) à environ 3000 \$

FRAIS ADMINISTRATIFS

Coûts des formulaires

230 \$ à 1410 \$ / travailleur

Honoraires professionnels - facultatifs

environ 500 \$ à 3000 \$

ACCUEIL & INSTALLATION

Service gratuit, payant ou par vous-même

0 \$ à environ 2500 \$ et + / famille

ACCOMPAGNEMENT COMPLET

Du recrutement à l'accueil

jusqu'à 7 000 \$ / travailleur

Vous devez inclure le coût des billets d'avion aller-retour pour chaque travailleur

Les ressources disponibles

RECRUTEMENT

- **GRATUIT** - Plateforme ARRIMA (MIFI)
- Missions de Québec International
- Firmes de recrutement privées

RESSOURCES SPÉCIALISÉES

- Patrick Reduron, consultant spécialisé en immigration Charlevoix, Côte-de-Beaupré, Île d'Orléans - Progress, division des Services de main-d'œuvre l'Appui (OBNL)
- Firmes en immigration privées

ACCUEIL & INTÉGRATION

- **GRATUIT** - Service d'accueil des nouveaux arrivants Côte-de-Beaupré
- APE Services d'aide à l'emploi
- Firmes de relocalisation privées
- Firmes en gestion des ressources humaines

AUTRES

- Services Québec
- Bureau de Caroline Desbiens, députée fédérale

Des subventions existent, appelez-nous !



30, rue Ste-Marguerite
Beaupré (Québec) G0A 1E0
418.827.5256



Accès
entreprise
Québec

Rédigé par :

Michèle Abdelnour

Conseillère en développement culturel et rural
michele.abdelnour@developpementdcb.com

418.827.5256 poste 205