

# L'Essor

Hiver 2019

*de nos quartiers*

Journal destiné aux professionnels, aux entreprises et aux organisations des quartiers historiques de Trois-Rivières

## La rareté de main-d'oeuvre

Joyeuses Fêtes !



### SOMMAIRE

PAGE 2 à 4

#### TROIS REGARDS

Succès, enjeux, réalité.

PAGE 5

#### LA CHRONIQU'ESSOR

Rareté de main-d'oeuvre :  
Profils types et stratégies de recrutement.

PAGE 6

#### LA BONNE IDÉE

Prête-moi ton employé! (et autres bonnes idées!)

PAGES 7

#### L'ESPACE PRO

Le rôle de la conciliation travail-vie  
personnelle dans la rétention du personnel.

PAGES 8

#### L'ESPACE CDEC

# TROIS REGARDS

Succès, enjeux, réalité.



## CAFÉ FRIDA : RÉINVENTER LA RESTAURATION



Chantal Bisson

Qui n'a pas entendu parler de ce Café 3e vague au menu 100% végétalien qui se démarque à Trois-Rivières par ses façons de faire? Qu'on les qualifie d'extrêmes, de brillantes, de marginales ou d'éthiques, les pratiques de l'entreprise qui offre du café équitable et une vitrine artistique avérée ont de quoi inspirer les entrepreneurs(es) qui tentent de retenir leurs talents dans un contexte de rareté de main-d'œuvre. Dans un milieu où l'expérience est le premier critère de sélection, Le Frida fait le pari de se fier au profil de la personne, à son intérêt pour la cuisine et à sa vivacité d'esprit, qui laisse entrevoir une bonne capacité d'apprentissage. De ce fait, 80% des personnes embauchées au Café n'ont pas d'expérience préalable en restauration.

Cette entreprise – dont les effectifs ont doublé depuis son ouverture – ne pourrait poursuivre son expansion si elle n'avait pas concocté une recette pour la gestion de personnel alignée avec ses valeurs et ses orientations. En effet, le Café Frida est l'une des rares entreprises devant lesquelles les gens font presque la file pour y travailler. Le directeur du restaurant, Gabriel Lefebvre, nous a effectivement confirmé que parce qu'ils ont des amis qui adorent y travailler, parce qu'ils adhèrent aux valeurs véhiculées par l'organisation et parce qu'ils s'identifient à l'équipe déjà en place, les gens ont envie d'y contribuer eux aussi. En cohérence avec ses valeurs et ses intérêts, l'entreprise est très impliquée dans le domaine culturel. En plus de faire référence à l'artiste Frida Khalo dans son nom, le Café Frida est un restaurant pour les artistes, par les artistes. Il s'est d'ailleurs vu décerner le prix « Arts affaires » par Culture 3R. Cette culture entrepreneuriale se traduit par une attraction marquée des artistes et des étudiants(es), ce qui constitue à la fois une portion majeure de la clientèle et de l'équipe de travail de

l'entreprise. Au-delà de l'aspect culturel, le succès que connaît l'entreprise est sans contredit un facteur d'attraction, tout comme les salaires compétitifs. En l'occurrence, le restaurant fonctionne avec service au comptoir plutôt qu'à pourboire, mais ces derniers sont quand même acceptés à la condition qu'ils soient redistribués à 50% en cuisine.

Cette façon de faire favorise également des rapports harmonieux, qui sont un autre objectif organisationnel en matière de ressources humaines. Le respect entre collègues est évident, et est renforcé de plusieurs façons : l'empathie de la direction envers les employés, la flexibilité de l'horaire, la communication transparente et la remise en question des pratiques de gestion sont pour M. Lefebvre des incontournables. Selon lui, cela favorise non seulement le respect, mais l'engagement et le bonheur des employés. Il se fait un point d'honneur d'arriver à anticiper les problèmes et à flairer les situations à potentiel de dégénérer, et de constamment s'assurer que l'équipe de gestion est sur la même longueur d'onde.

En dernière analyse, le succès ne réside pas dans le laxisme, mais bien dans le fait de préférer l'encadrement et la discussion à la réprimande et à la directive, ainsi que de fédérer les employés autour d'une culture d'entreprise unique qui leur appartient.

### Café Frida

15, rue des Forges, Trois-Rivières  
819 841-1334 | [cafefrida.ca](http://cafefrida.ca) | [info@cafefrida.ca](mailto:info@cafefrida.ca)

### Le Dep Frida

1031, rue Sainte Cécile | [@ledepfrida](https://www.instagram.com/ledepfrida)  
819 841-4304

# TROIS REGARDS

Succès, enjeux, réalité.



Florence Pauquay

## COMPRENDRE LA RÉALITÉ DE VOS EMPLOYÉS : UN DÉFI DE SENSIBILISATION



Marie-Christine Tessier

La complexité de la rétention de main-d'œuvre amène son lot de questionnements. Comment favoriser l'épanouissement du personnel? Comment saisir les enjeux personnels d'un employé? Ces interrogations se décuplent lorsqu'un employé prend aussi soin d'un aîné ou d'une personne malade. En tenant compte que la majorité des proches aidants ont entre 45 et 64 ans, nous pouvons considérer que ceux-ci se retrouvent la plupart du temps au cœur du marché de l'emploi. Le rôle des employeurs pour favoriser une conciliation travail-vie personnelle est alors particulièrement crucial. On estime que 50% des salariés proches aidants ne communiquent pas leur réalité à leurs supérieurs, et la plupart ne se reconnaissent pas eux-mêmes ainsi. Un tabou règne. La peur du jugement, la méconnaissance du sujet de la part des employeurs ou la pression sociale façonnent cette impression que de prendre soin d'un aîné doit se faire dans l'ombre. En conséquence, les proches aidants sont confrontés à des difficultés personnelles bien sûr, mais également professionnelles. La précarité financière, le présentisme ou l'épuisement ne sont que des exemples de ce qui guette les individus aux prises avec une charge mentale aussi importante. Les statistiques démontrent que 10% d'entre eux quittent leur emploi et que 15% réduisent leur temps de travail. Les effets sur le marché de l'emploi sont réels.

Au sein de l'organisme L'Appui Mauricie pour les proches aidants d'aînés, le cheval de bataille s'illustre par une double action : sensibiliser les employeurs et identifier les employés proches aidants. La directrice, Florence Pauquay, laisse entendre que de mener la lutte sur ces deux fronts est la clé du succès pour mieux saisir les enjeux inhérents à cette réalité, et surtout,

mieux agir en amont de la problématique. En effet, le fait de rejoindre ce type d'employés en précocité permettra de réagir rapidement et de faire preuve de souplesse dans l'accompagnement de la personne. L'organisation mauricienne a d'ailleurs lancé en novembre dernier une offensive auprès des employeurs afin de les outiller sur plusieurs aspects. D'une part, la boîte à outils permet de les aider à identifier les proches aidants de leur entreprise et à informer leurs employés des services qui sont disponibles pour faciliter leur quotidien. D'autre part, la campagne « Je fais un geste pour un collègue proche aidant » sensibilise directement l'employeur et la population en général puisqu'elle permet de mettre un visage sur une réalité. Ultimement, l'objectif d'Appui Mauricie dans ce projet est d'offrir des séances d'information sur la réalité des proches aidants au sein même des entreprises. Ces dernières peuvent prendre le leadership et l'initiative d'alléger la charge de leurs employés et de les diriger vers des ressources adéquates. Parmi les approches qu'un employeur peut mettre de l'avant, notons les congés mobiles pour proches aidants, une conciliation travail-vie personnelle, notamment un horaire flexible et le télé-travail, ainsi qu'un soutien psychologique (à domicile ou au travail). Un proche aidant accompagné fait preuve d'une plus grande loyauté envers son employeur. Quand une approche humaine est au cœur des priorités, tous les secteurs d'activités en bénéficient!

### L'Appui Mauricie

942, rue Ste-Geneviève, Trois-Rivières  
819 841-0900 | lappui.org | info-aidant@lappui.org  
INFO-AIDANT : 1 855 852-7784 (8LAPPUI)

# TROIS REGARDS

Succès, enjeux, réalité.



## RETROUVER L'ÉQUILIBRE : PORTRAIT D'UNE CITOYENNE EN RECHERCHE D'EMPLOI



Camille Dezauzier

Il y a trois ans, Hélène était bien loin d'imaginer le changement brutal qu'allait connaître sa vie. Après 25 années comme préposée aux bénéficiaires, son corps ne suit plus le rythme exigé par le poste. Elle se réoriente alors comme conductrice pour une compagnie d'emballage. Un changement de cadre plutôt radical dû à un bon contact puisque le fils d'une des bénéficiaires dont elle prend soin est propriétaire de l'entreprise. Hélène aime son nouvel emploi, mais au bout de quelques mois, la compagnie déclare faillite. C'est la première fois qu'Hélène se retrouve sans travail. Aux difficultés personnelles s'ajoutent progressivement de graves problèmes de santé. C'est le début d'une période sombre, qui finira par la conduire au Centre le Havre. Celle qui jugeait autrefois très sévèrement les personnes dans cette situation va réviser son opinion. « C'est dur sur l'orgueil et difficile à accepter. Quand j'allais à la banque alimentaire, j'avais peur de croiser du monde que je connaissais ». Son mode de vie change du tout au tout. L'idée de pouvoir, un jour, recommencer à travailler devient de plus en plus inconcevable. Elle se dit pourtant que « si on ne travaille pas, on est inutile à la société ». La perte de confiance est progressive et totale. Comment retrouver un emploi après toutes ces épreuves ?

Hélène envisage d'abord un retour aux études, mais le projet ne pourra pas être financé en raison de son âge. Durant les deux années où elle vivra de l'aide sociale, Hélène doit chercher un emploi dans son domaine d'expertise malgré ses problèmes de santé. Celle qui rêve d'une reconversion ne trouve pas les informations ni le soutien nécessaire. Elle se décourage. C'est par le

biais d'une connaissance rencontrée à une ressource de distribution alimentaire qu'Hélène finira par entendre parler du Centre-conseil en emploi de la CDEC de Trois-Rivières. Une rencontre des plus fortuites, qui va la remettre sur le chemin du travail à la bonne vitesse.

*« J'aimerais travailler dans un café ou une boutique de linge, être en contact avec les gens. Avoir un job sans stress où je serai bien ... c'est vraiment le plus important ! »*

Restaurer la valeur de l'individu, travailler sur l'estime et la connaissance de soi, savoir ce que l'on veut et trouver ce que l'on aime faire; un cahier des charges complexe, mais nécessaire, pour que la réinsertion sur le marché du travail se fasse de la bonne manière et sur du long terme. Ce sont des étapes indispensables pour permettre aux personnes éloignées du marché de l'emploi de se remettre en mouvement.

À tous ceux qui n'ont pas encore osé franchir le cap, Hélène n'a qu'un conseil :

*« Persistez et informez-vous ! Les ressources existent ! »*

Pour plus d'information sur le Centre-conseil en emploi de la CDEC de Trois-Rivières :

819 373-1473 #3

info@cdectr.ca | cdectr.ca

Nous remercions chaleureusement Hélène pour son témoignage.

# CHRONIQUESSOR

## RARETÉ DE MAIN D'ŒUVRE : PROFILS TYPES ET STRATÉGIES DE RECRUTEMENT

Par **Camille Dezaudier et Marie-Christine Tessier**  
CDEC de Trois-Rivières

*Le portrait du marché du travail a changé rapidement en l'espace de quelques années au Québec. Comme ailleurs au pays, le cycle d'expansion de l'économie nord-américaine a entraîné une bonne création d'emplois et une baisse du taux de chômage. Le niveau de 5,5 % atteint au Québec l'an dernier s'avère même le plus faible depuis les années 1960. La main-d'œuvre disponible est devenue insuffisante dans la plupart des régions et dans plusieurs secteurs d'activité. Les tendances démographiques défavorables ont amplifié la problématique au Québec. (Desjardins, 2019)*

La rareté de la main-d'œuvre est un sujet sur toutes les lèvres. Quel type d'employé est recherché sur le marché du travail? Qui est disponible? Quelles stratégies de recrutement les employeurs doivent-ils mettre de l'avant?

### À LA RECHERCHE DE...

- La majorité des postes vacants requièrent un faible niveau de scolarité et peu d'expérience professionnelle. On estime que près de 60% des postes vacants exigent peu de scolarité ou d'expérience.
- Au-delà du savoir-faire, il faut souligner l'importance, pour l'employeur, du savoir-être (assiduité, respect des consignes...).
- Au deuxième trimestre de 2019, près d'un poste vacant sur cinq était un poste saisonnier.

Il est vrai que la rareté de main-d'œuvre affecte significativement le secteur manufacturier avec ses 16 465 postes vacants, mais plusieurs autres secteurs sont également en manque de ressources humaines :

- Soins de santé et assistance sociale (15 445)
- Services d'hébergement et de restauration (10 630)
- Commerce de détail (10 490) et services professionnels
- Secteurs scientifiques et techniques (10 165)

### LE PROFIL TYPE DE L'EMPLOYÉ DISPONIBLE

- Le nombre de personnes en âge de travailler a tendance à fléchir depuis quelques années. Par conséquent, ce sont majoritairement les jeunes ou les personnes plus âgées qui sont maintenant disponibles sur le marché du travail.

- Les personnes éloignées du marché du travail sont au cœur du processus de réinsertion à l'emploi et sont particulièrement visées par les organismes d'aide à l'emploi et par les entreprises des secteurs les plus touchés par la rareté de main-d'œuvre.

### LES STRATÉGIES DE RECRUTEMENT

#### Le recrutement des aînés :

##### Une stratégie qui donne de bons résultats !

De plus en plus de postes sont ouverts aux 55 ans et plus. Plusieurs entreprises ont réussi l'exercice avec succès en offrant aux employés aînés des semaines de travail réduites et des tâches adaptées au rythme de cette nouvelle main-d'œuvre.

#### Le recrutement à l'international :

##### Une pratique nichée, onéreuse et parfois longue

Même si elle n'en demeure pas moins très sélective et réglementée, l'embauche d'immigrants est une solution privilégiée par de plus en plus d'entreprises en région. Une fois le cap des démarches administratives franchies, un autre défi de taille reste à relever : l'intégration. C'est un travail qui ne peut pas reposer que sur l'entreprise, il faut que toute la communauté s'implique.

#### Le recrutement dans les institutions d'enseignement :

##### Un investissement sur le long terme

Faire connaître son entreprise aux étudiants d'aujourd'hui, c'est créer une référence attrayante pour les chercheurs d'emploi de demain. Cette stratégie demande un gros travail en amont afin de se positionner dans les bonnes formations et cibler ainsi les étudiants susceptibles de correspondre au profil de l'entreprise.



#### Sources :

[ici.radio-canada.ca](http://ici.radio-canada.ca)  
[cdeacf.ca](http://cdeacf.ca)  
[lesaffaires.com](http://lesaffaires.com)  
[desjardins.com](http://desjardins.com)  
[150.statcan.gc.ca](http://150.statcan.gc.ca)

Sources complètes au  
[cdectr.ca/mandats-projets/l-essor-de-nos-quartiers](http://cdectr.ca/mandats-projets/l-essor-de-nos-quartiers)

# LA BONNE IDÉE

## PRÊTE-MOI TON EMPLOYÉ! (ET AUTRES BONNES IDÉES !)

Par Marie-Christine Tessier  
CDEC de Trois-Rivières

D'après un sondage de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI), 81% des PME déclarent avoir de la difficulté à recruter des employés. Et ce sont les entreprises de moins de 50 employés qui sont les plus affectées. Face à la rareté de main-d'œuvre, tous sont mis à contribution pour trouver des solutions innovantes et inspirantes.

### Prête-moi ton employé!

Au cœur du problème de rareté de main-d'œuvre, un constat criant nous apparaît : comment les entreprises peuvent-elles survivre en embauchant seulement des travailleurs saisonniers? Le recrutement de personnel et la rétention de celui-ci sont des obstacles majeurs à la croissance d'une entreprise. Face à cette problématique, le partage de main-d'œuvre est une idée qui sort des sentiers battus. Le concept est simple mais implique une organisation, une collaboration et une communication efficace entre deux ou plusieurs entreprises participant à ce style de gestion.

Certaines pistes de solutions, bien qu'elles permettent de recruter du personnel, visent directement à favoriser la rétention des employés. Nous ajouterons qu'une mise en commun des connaissances parmi les employeurs permet à ces derniers d'affronter la problématique de façon structurée et éclairée. Parmi la multitude de solutions apportées, nous avons dégagé des éléments de recrutement et de rétention qui permettent aux employeurs d'afficher leur pouvoir d'attraction, de mobilisation et de fidélisation :

**Conciliation travail-vie personnelle :** il est maintenant incontestable que les employeurs soient sensibles et informés face à cette question. Ils doivent être conséquents avec la réalité d'aujourd'hui. Dans le même ordre d'idées, le télétravail permet une flexibilité d'horaire qui attire le personnel.



**Adaptation du milieu de travail** aux personnes autochtones, immigrantes ou handicapées;

**Fidélisation des employés :** parmi les bons coups recensés, une méthode de fidélisation des employés particulièrement originale a attiré notre attention. Le restaurant Benny, qui embauche souvent des étudiants, offre des bourses d'étude aux membres de son équipe qui poursuivent un programme académique.

**Voici d'autres pratiques et solutions que les entreprises peuvent mettre en place:**

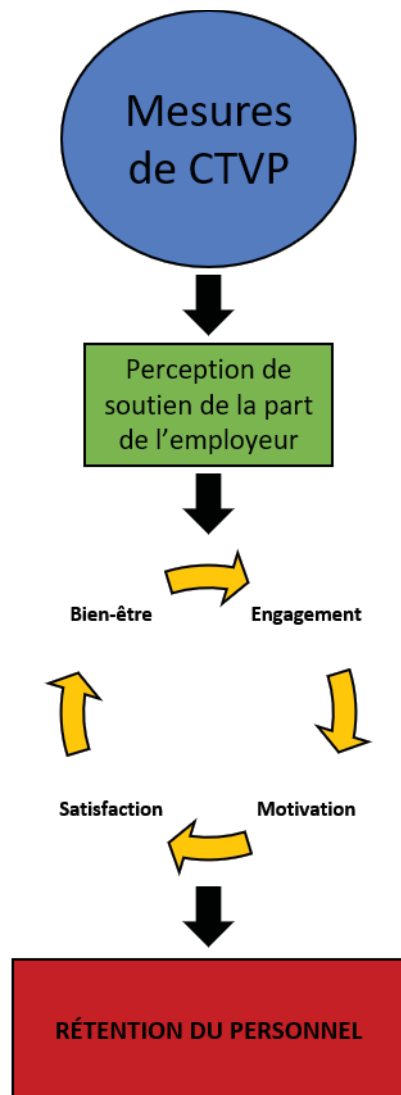
- Investir dans la transformation numérique ;
- Moderniser les équipements ;
- Proposer aux étudiants des stages et des visites en entreprise ;
- Recruter à l'international ;
- Diversifier son personnel (jeunes, femmes, retraités, immigrants, autochtones, personnes handicapées) ;
- Encourager le maintien en emploi des travailleurs âgés ;
- Offrir une formation continue et ciblée aux employés ;
- Oser de nouvelles stratégies de recrutement (portes ouvertes, entrevues instantanées des candidats...);
- Prévoir un plan d'intégration qui favorise le développement d'un sentiment d'appartenance ;
- S'informer sur les diverses mesures et subventions gouvernementales.

*Source : [manufacturiersinnovants.com](http://manufacturiersinnovants.com) | 10 solutions de recrutement innovantes*

# L'ESPACE PRO

## Le rôle de la conciliation travail-vie personnelle dans la rétention du personnel.

Patricia Ouellet, Chargée de projet en conciliation famille-travail  
Chambre de commerce et d'industries de Trois-Rivières  
Site internet : [ctvpci3r.com](http://ctvpci3r.com) Tél. : 819 375-9628



La conciliation travail-vie personnelle (CTVP) se définit par la recherche de l'équilibre entre les exigences de la vie professionnelle et de la vie personnelle. Pour assurer cet équilibre, il existe plusieurs mesures pouvant être mises en place au sein des entreprises. Alors que l'absence de telles mesures menace l'organisation, leur présence est associée à de nombreux bénéfices organisationnels et personnels. Parmi ceux-ci, notons l'augmentation de la performance et de la productivité organisationnelle, la diminution de l'absentéisme ainsi que l'amélioration du climat de travail.

Face au contexte de pénurie de main-d'œuvre, la conciliation devient une solution incontournable pour attirer, mais aussi pour retenir la main-d'œuvre qualifiée. D'ailleurs, 55 % des parents québécois envisageraient de changer d'emploi si on leur offrait de meilleures mesures de conciliation (Sondage Léger, 2018). Devant ce fait, il est intéressant de comprendre comment ces mesures mènent à la rétention des travailleurs.

Les mesures de CTVP visent à amoindrir le poids de l'accumulation des implications et des responsabilités personnelles et professionnelles. Lorsque l'employeur offre certaines de ces mesures, il reconnaît que l'employé a d'autres occupations et d'autres besoins à l'extérieur du travail. Devant cette reconnaissance, l'employé se sentira soutenu. En effet, l'employeur sera perçu comme étant bienveillant et soucieux de ses employés et de leur famille.

Cela aura pour effet de renforcer la relation entre les deux parties et contribuera au développement d'une relation de confiance puis à l'engagement mutuel entre le salarié et l'employeur. Par le fait même, les employés seront davantage motivés par leur travail puis leurs satisfactions professionnelle et personnelle seront améliorées. Expérimentant davantage de bien-être au travail et à la maison, leur intention de quitter l'organisation diminuera et le taux de roulement du personnel sera plus faible. Ultimement, la mise en place de mesures de CTVP favorisera le bonheur, la santé et le mieux-être au travail et cela contribuera à retenir le personnel qualifié à l'emploi.



CHAMBRE  
COMMERCE  
+ INDUSTRIES  
TROIS-RIVIÈRES



CONCILIATION  
FAMILLE - TRAVAIL

# L'ESPACE CDÉC



Connaître  
Recruter  
Mailler  
Animer  
Faire rayonner

Bâtir un réseau d'échanges de matières résiduelles entre les entreprises

**ÉCONOMIE CIRCULAIRE MAURICIE +** a pour but de bâtir un réseau d'échanges de matières résiduelles entre les entreprises de la Mauricie et de Portneuf, de manière à créer une symbiose industrielle et développer davantage l'économie circulaire régionale. Le projet est propulsé par le Conseil régional de l'environnement Mauricie (Environnement Mauricie).

Pour plus d'information :

[info@environnementmauricie.com](mailto:info@environnementmauricie.com) | [environnementmauricie.com](http://environnementmauricie.com)



## Formation gratuite en recherche d'emploi

ACCOMPAGNEMENT VERS L'ACTION!

**\$ Rémunération \$**  
**Entrée continue**

**819 373-1473 #3**  
1060, St-François Xavier #308, Trois-Rivières



**VOUS CHERCHEZ UN EMPLOI?**

Contactez-nous! [info@cdectr.ca](mailto:info@cdectr.ca)  
[cdectr.ca/services/centre-conseil-en-emploi](http://cdectr.ca/services/centre-conseil-en-emploi)

Une séance d'information sur  
**l'entrepreneuriat collectif** aura lieu le  
mercredi 12 février 2020.

**OPEN Trois-Rivières**, 370, rue des Forges, bur. 100 Heure à déterminer  
Pour information et réservation : **819 373-1463 poste 2313** | [cdectr.ca](http://cdectr.ca)

## Le Journal de la CDEC de Trois-Rivières

Instauré en février 2001, L'Essor de nos quartiers a pour objectif d'appuyer la revitalisation autant économique que sociale des entreprises, des professionnels et des organisations des premiers quartiers de Trois-Rivières. Vous pouvez maintenant consulter en ligne la publication ou vous abonner au Journal L'Essor de nos quartiers, à l'adresse suivante : [cdectr.ca](http://cdectr.ca).

Pour tout commentaire ou suggestion sur le contenu de *L'Essor de nos quartiers*, n'hésitez pas à communiquer avec nous!

### Rédaction et entrevues :

Marie-Christine Tessier  
Chantal Bisson  
Camille Dezauzier

### Correction :

Marie-Christine Tessier

### Pour nous joindre :

CDEC de Trois-Rivières  
1060, rue Saint-François-Xavier,  
local 308, Trois-Rivières,  
(Qc) G9A 1R8

Téléphone : **819 373-1473**  
Courriel : [info@cdectr.ca](mailto:info@cdectr.ca)

### L'Essor de nos quartiers

Numéro 84

Dépôt légal décembre 2019

Dépôts légaux BNQ et BNC  
ISSN 2371-946X (imprimé)  
ISSN 2371-9478 (en ligne)

Cette initiative est rendue possible  
grâce à l'appui financier de :

