

Attirer certes, mais

Gilbert Leduc

gleduc@lesoleil.com



Avec 103 900 postes à pourvoir d'ici 2014 dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches, le marché de l'emploi à Québec ne connaîtra pas de répit de sitôt.

Il n'a d'ailleurs pas trop ralenti, ces dernières années, alors que la crise économique faisait rage. Avec la création de 8800 nouveaux emplois en 2010, la capitale nationale a pu effacer toutes les pertes survenues en 2008 et en 2009.

À la Foire de l'emploi (www.foireemploi.com) qui se tiendra vendredi et samedi au Centre de foires de Québec, 140 employeurs offriront 5000 emplois aux 12 000 à 14 000 visiteurs attendus par les organisateurs à l'occasion de la 13^e présentation de l'événement.

Cinq mille offres d'emploi, c'est un peu plus que les 4300 postes offerts l'an dernier et un peu moins que les 8182 postes mis en vedette en 2008, l'année du 400^e anniversaire de la ville de Québec.

«Nous sentons de l'effervescence dans l'air», témoigne Marcel Bérubé, président du Groupe Perspective, une firme de chasseurs de têtes de Québec.

«Après deux années au cours desquelles les travailleurs sont demeurés bien assis à leur poste à attendre la fin de la mauvaise passe économique, ils ont maintenant la bougeotte. Ils veulent relever de nouveaux défis. Ils sont à la recherche de meilleures conditions de travail. Ils sont finalement prêts à aller voir ailleurs.»

Un constat que partage Serge Durand, président du comité organisateur de la Foire de l'emploi. «Nous recommençons de plus en plus à voir les travailleurs magasiner leur prochain emploi. Ces gens sont, pour la plupart, qualifiés, compétents et expérimentés. Pour une entreprise à la recherche de personnel, ces travailleurs à la recherche d'un nouveau défi sont de l'or en barre.»

La participation à une foire de l'emploi n'est que l'une des stratégies utilisées par les entreprises pour mettre le grappin sur des talents recherchés. À cet effet, M. Durand signale que les employeurs réussissent à pourvoir entre 50 % et 60 % des postes affichés dans les neuf mois suivant leur participation à la Foire de l'emploi.

Encore une fois, le réseau de la santé est en appétit.

Le Centre hospitalier universitaire de Québec (CHUQ), qui regroupe l'Hôtel-Dieu de Québec, l'hôpital Saint-François d'Assise et

le CHUL, a 400 postes à pourvoir. Formé des hôpitaux de l'Enfant-Jésus et Saint-Sacrement, le Centre hospitalier affilié universitaire de Québec (CHA) recherche, pour sa part, 350 nouveaux employés.

Si ces établissements ont de moins en moins recours aux foires de l'emploi pour recruter des professionnels de la santé — «car toutes les ressources disponibles sont déjà en emploi», rend compte Geneviève Dupuis, adjointe à la direction générale au CHA —, il n'en demeure pas moins qu'elles permettent de pourvoir d'autres postes administratifs ou de soutien, précise Marie-Josée Bernier, conseillère en ressources humaines au CHUQ. Pour bien se démarquer de la concurrence, des entreprises se creusent les méninges pour trouver de nouvelles façons de recruter du personnel.

En pleine expansion — elle a recruté 300 nouveaux employés au cours des trois dernières années —, la Banque Laurentienne vient d'ouvrir une Station Carrière à l'intérieur de la station de métro Berri-UQAM, la station la plus achalandée du métro du Montréal.

«Il s'agit d'une foire d'emploi permanente», explique Marie-Chantal Lamothe, vice-présidente adjointe à l'acquisition et au développement des talents à la Banque Laurentienne. «En plus d'offrir une gamme complète de services transactionnels et de conseils bancaires, la Station Carrière est un centre de recrutement. Des recruteurs sont sur place pour présenter l'éventail des carrières disponibles à la banque.»

ACCUEIL ET INTÉGRATION

Si le recrutement de personnel s'avère toujours aussi difficile dans un contexte de rareté de main-d'œuvre, celui de la rétention des ressources humaines devient de plus en plus exigeant.

C'est pourquoi les hôpitaux de Québec accordent une attention spéciale à l'accueil et à l'intégration des professionnels de la santé. «Des infirmières sans emploi sur le marché, il n'y en a plus. Elles sont au travail, à l'école ou en stage. Il faut donc s'assurer de les garder avec nous», insiste Geneviève Dupuis du CHA.

À la Banque Laurentienne, le développement de chaque employé fait l'objet d'un plan individualisé. «Nous prenons en main leur carrière et nous les préparons à accéder au prochain poste», explique Marie-Chantal Lamothe.

L'institution mène également, tous les deux ans, un sondage auprès de ses employés. «C'est notre bulletin, explique M^{me} Lamothe. À partir des résultats, nous créons des comités de travail avec les employés et nous nous empressons à trouver des solutions concrètes et



Une fois de plus, le secteur de la santé est en appétit. Plusieurs centaines de postes sont à pourvoir parmi les 103 900 disponibles d'ici 2014 dans les régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches.

— PHOTOTHÈQUE LE SOLEIL, PATRICE LAROCHE

réalisables pour régler les problèmes.» Didier Reinach est un consultant spécialisé en gestion des ressources humaines. La Foire de l'emploi a fait appel à ses services pour enseigner aux entreprises les façons de devenir un employeur attractif.

Le plus grand défi des employeurs est celui de la rétention des employés

Pour lui, il ne fait pas de doute que le plus grand défi des employeurs est celui de la rétention des employés, notamment des plus jeunes qui sont, en général, d'incorrigibles infidèles. À son avis, les employeurs ne font pas ce qu'il faut pour garder leur personnel. «Les entreprises dépensent beaucoup d'argent pour se donner un beau look auprès des

chercheurs d'emploi. Elles sont belles et sexy, mais elles ne livrent pas la marchandise.»

«Elles s'imaginent qu'il suffit d'accorder un bon salaire et de bons avantages, comme un service de garde ou encore du covoiturage, pour garder son monde. Elles se trompent», affirme Didier Reinach.

«Une étude européenne menée il y a quelques années montrait que les employés les plus heureux et les plus performants étaient des bénévoles œuvrant dans un organisme sans but lucratif! Tout ça pour dire que l'argent n'a pas grand-chose à voir avec le désir d'un employé de demeurer à l'emploi. Bien sûr, les besoins de sécurité financière sont assurés avec plus d'argent, mais on ne nourrit pas professionnellement et psychologiquement un travailleur avec un chèque.»

Selon Marcel Bérubé, un employé ne s'attend pas à ce que son boss lui décroche la lune. Une salutation,

un coup de chapeau pour un travail bien fait, ça fait le travail. «Un employé ne pensera pas à quitter son emploi même si on lui offre 25 % plus d'argent s'il est passionné par la mission de son entreprise, s'il est responsabilisé et s'il travaille pour un vrai leader», avance Didier Reinach qui décrit un vrai leader comme quelqu'un qui a des valeurs et qui est ambitieux pour lui et pour ceux qui travaillent à ses côtés. «C'est quelqu'un qui a un ego, bien sûr, mais qui place la puissance de son ego au service de l'entreprise et de la communauté.»

Le consultant répète constamment aux entrepreneurs de laisser tomber les tableaux et les statistiques lorsqu'ils parlent à leurs employés. «Exprimez votre passion. Vendez-leur votre passion et faites en sorte qu'ils soient heureux de continuer à travailler avec vous pour qu'ensemble vous réalisiez le défi de votre vie.»

surtout retenir



Chez XEOS Imagerie, c'est l'esprit d'équipe et le bonheur d'abord et avant tout. — PHOTO LE SOLEIL, YAN DOUBLET

S'épanouir chez XEOS Imagerie

«Travailler, ce n'est pas obligé de faire mal!» Jean Domingue résume ainsi la «devise» qui anime XEOS Imagerie, une firme de Québec spécialisée dans le domaine de l'imagerie aérienne numérique à haute résolution.

En 2010, la Fédération des chambres de commerce du Québec décernait à XEOS le prix Mercure de la catégorie Gestion proactive de la main-d'œuvre. D'un seul coup, l'entreprise de 25 employés devenait une référence à l'échelle du Québec en matière de développement de la main-d'œuvre. Les mesures mises de l'avant pour attirer et intégrer de nouveaux travailleurs, pour les fidéliser et pour planifier la relève avaient retenu l'attention du milieu des affaires.

Jean Domingue raconte au *Soleil* que toutes les mesures déployées ne visaient pas à épater la galerie. «Ça fait partie de notre philosophie d'entreprise. Depuis la fondation de la compagnie, en 2005, mes deux associés et moi avons toujours eu à cœur de fournir un milieu de travail agréable et équilibré à nos employés en leur proposant les conditions les plus favorables pour qu'ils restent à nous», expose le président de XEOS.

«Nous avons toujours voulu avoir une entreprise aux dimensions humaines et nous travaillons constamment à l'atteinte de cet objectif», poursuit-il en expliquant que la firme proposait, entre autres, à son personnel des horaires de travail flexibles et des congés mobiles afin de favoriser

la conciliation entre le travail et la famille. Les employés ont également été consultés pour l'aménagement des lieux de travail.

«Nous plaçons les comportements de tous et chacun et les valeurs de l'entreprise au même rang que la réalisation des contrats et la rentabilité de l'entreprise», indique M. Domingue en soulignant qu'une fois par mois, la direction rencontrait les employés pour parler des derniers bons coups de l'entreprise et pour échanger sur les points à améliorer.

L'une des valeurs de l'entreprise est le travail d'équipe. On va même jusqu'à considérer le travail comme un «véhicule d'épanouissement».

«Il ne faut pas se contenter d'être les meilleurs, il faut aussi se donner les moyens d'être heureux», insiste la firme de Québec qui, malgré tout, échappe un ou deux employés à l'occasion.

«Il y a des gens talentueux et souvent plus individualistes qui, rapidement, se rendent compte qu'il n'est pas facile pour eux d'évoluer dans un milieu comme le nôtre et ils nous quittent.»

Pour Jean Domingue, il n'est pas question qu'EXOS devienne une entreprise d'une centaine d'employés. Ça ne veut pas dire, non plus, que la croissance n'est pas une priorité.

«Nous investissons beaucoup dans la R&D pour en arriver, aux deux ou trois ans, à doubler notre capacité de production sans avoir à augmenter nos effectifs.»

Gilbert Leduc

«Travailler, ce n'est pas obligé de faire mal!»

— Jean Domingue, résumant la «devise» de l'entreprise XEOS Imagerie

ÇA SE PASSAIT EN 1996...

«Est-ce que vous êtes à la recherche d'un emploi? Êtes-vous découragé par les manchettes à répétition sur les pertes d'emploi? Avez-vous abandonné?»

C'est ainsi que, le 22 mars 1996, le rédacteur en chef de l'époque du *Soleil*, Gilbert Lavoie, abordait les lecteurs et posait, en quelque sorte, les premiers jalons à ce qui allait devenir, deux ans plus tard, la première Foire de l'emploi. Retournons 15 ans en arrière.

À la fin de mars 1996, le taux de chômage au Québec s'établissait à 12,5 %. Dans la région de la Capitale-Nationale, il se situait à 13,5 %.

«Il y a un mois, j'ai eu un choc en consultant la rubrique Emplois dans les petites annonces des journaux», poursuivait le rédacteur en chef dans son mot aux lecteurs. «À part les demandes pour des danseuses, des hôtes, de vendeurs à commission et des postes de conciergerie, il n'y avait rien.»

Gilbert Lavoie raconte, aujourd'hui, qu'il avait alors communiqué avec les autorités du gouvernement fédéral à Québec pour connaître l'état de la situation. «Ils m'ont informé qu'il y avait beaucoup plus d'offres dans leur système informatique — environ 400 par semaine — mais qu'il était difficile de mettre en contact les chômeurs et les employeurs. C'est comme si les chômeurs étaient tellement découragés par le taux de chômage qu'ils ne faisaient plus l'effort de chercher un emploi. D'autres ne savaient tout simplement pas à quelle porte aller frapper», se rappelle M. Lavoie 15 ans plus tard.

Devant un tel constat, *Le Soleil* décidait de s'associer aux gouvernements du Québec et du Canada et à des organismes œuvrant auprès des chercheurs d'emploi pour offrir des cliniques d'emplois gratuites. Trois cliniques thématiques furent offertes : l'une pour permettre aux participants d'identifier leurs capacités; une autre pour les aider à bien connaître le marché du travail et à repérer les secteurs de croissance et une autre sur les aspects pratiques de la recherche d'emploi, comme la rédaction d'un curriculum vitae ou encore la préparation à l'entrevue. Tout près de 1200 personnes avaient participé à l'une ou à l'autre des 174 séances d'information organisées dans une dizaine de villes des régions de la Capitale-Nationale et de la Chaudière-Appalaches au cours de deux fins de semaine consécutives en avril 1996.

Un sondage mené dans les mois suivant la tenue des cliniques d'emploi avait démontré que près de 30 % des chômeurs qui avaient participé aux cliniques de l'emploi avaient réussi à se trouver un gagne-pain en moins de deux mois après avoir suivi une session de formation.

Tout au long de la campagne visant à accroître les chances des chômeurs de la région de Québec à se trouver un emploi, *Le Soleil* avait publié des textes illustrant le combat de nombreuses personnes désireuses de regagner le marché du travail, mais pas mal désabusées par les conditions économiques. Et parmi les chômeurs, il y avait beaucoup de jeunes adultes possédant un diplôme et de l'expérience et qui vivaient d'un emploi précaire à un autre. En plein le profil de candidats que les entreprises s'arrachent 15 ans plus tard. **Gilbert Leduc**

Profil des visiteurs

66 %

détiennent un niveau de scolarité collégial ou universitaire

51 %

sont des hommes âgés 25 à 44 ans

3 %

sont des personnes retraitées

44 %

sont sans travail ou à la recherche d'un emploi

31 %

occupent déjà un emploi

17 %

sont encore aux études