

WEBCONFÉRENCE : DÉMYSTIFIER L'IMMIGRATION



4icanada.ca

PRÉSENTATION



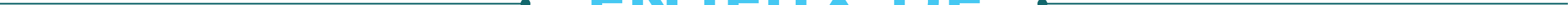
Enjeux de recrutement



Immigration



Intégration



ENJEUX DE RECRUTEMENT

PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE

Portrait du marché du travail a changé rapidement en l'espace de quelques années au Québec :



5,5 % en 2018, le plus faible depuis les années 1960



Amplifient la problématique du Québec



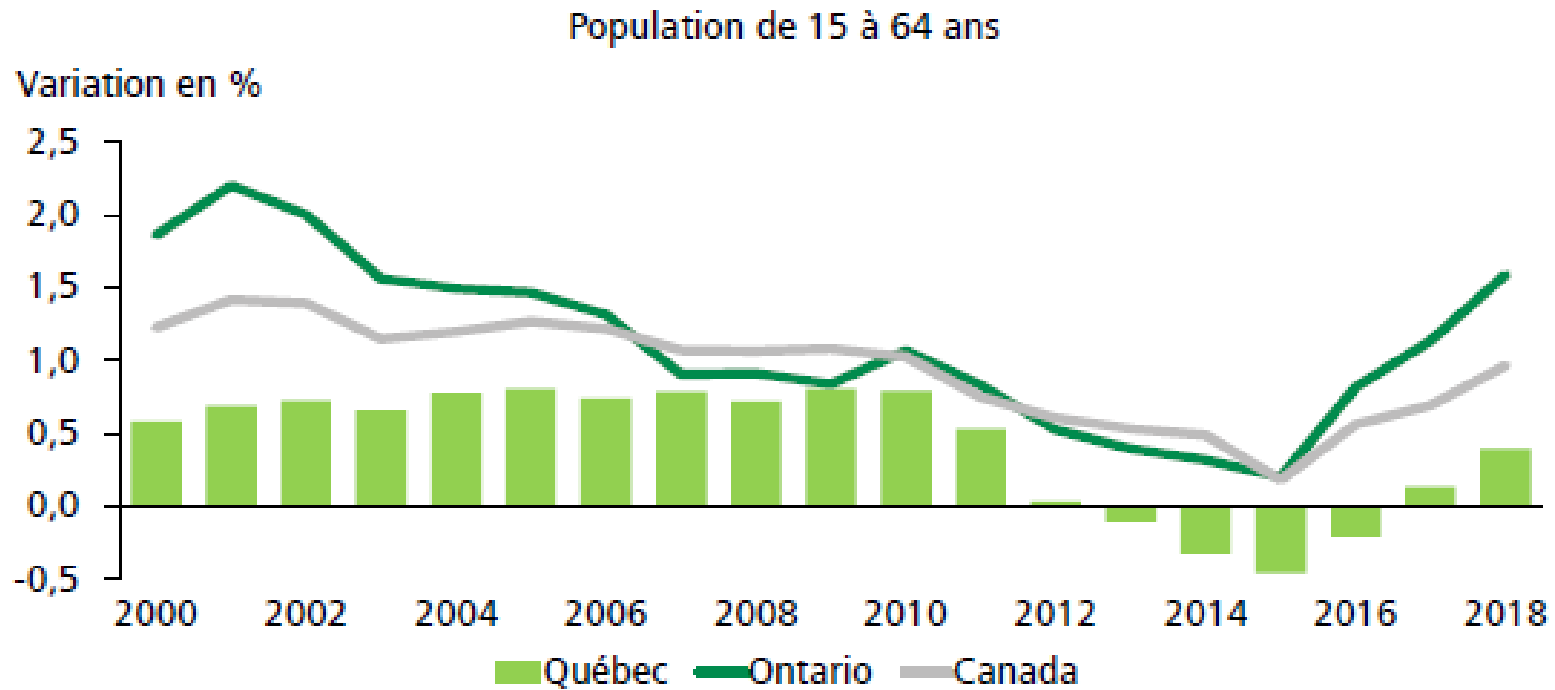
Dans la plupart des régions et dans plusieurs secteurs d'activité



Grimpe en flèche

PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE

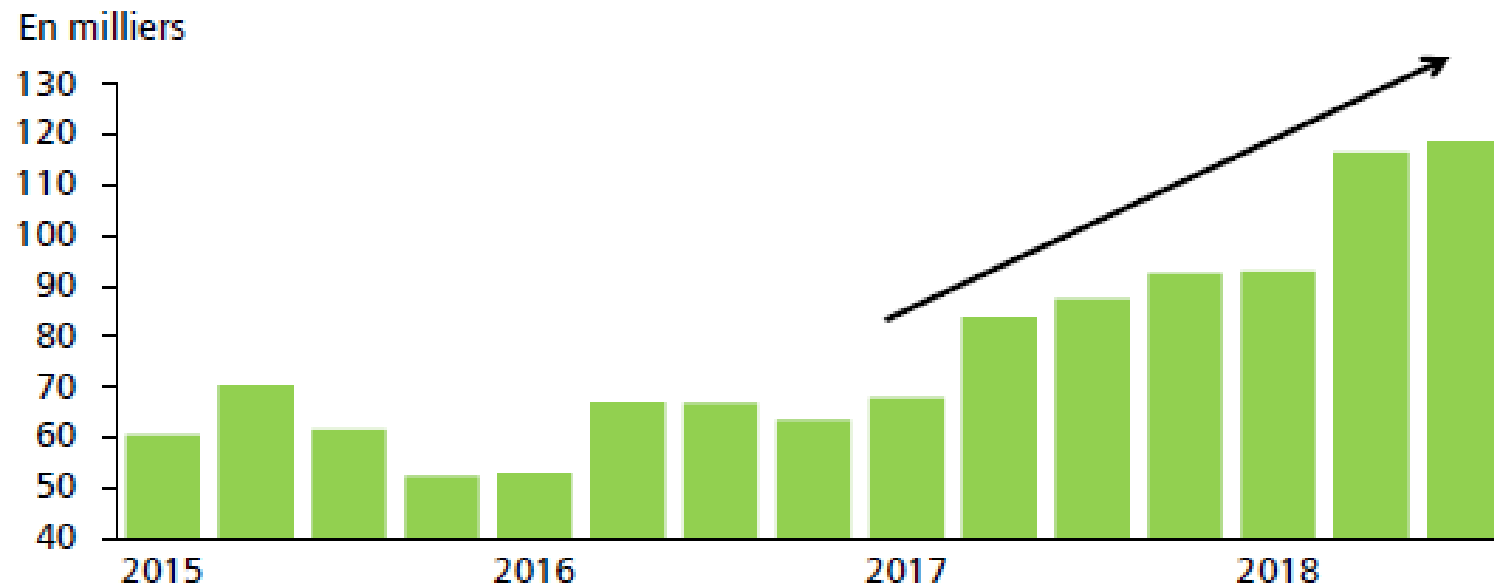
Bassin de travailleurs potentiels : Le Québec fait bande à part



PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE

Évolution de la population âgée de 15 à 64 ans, Québec

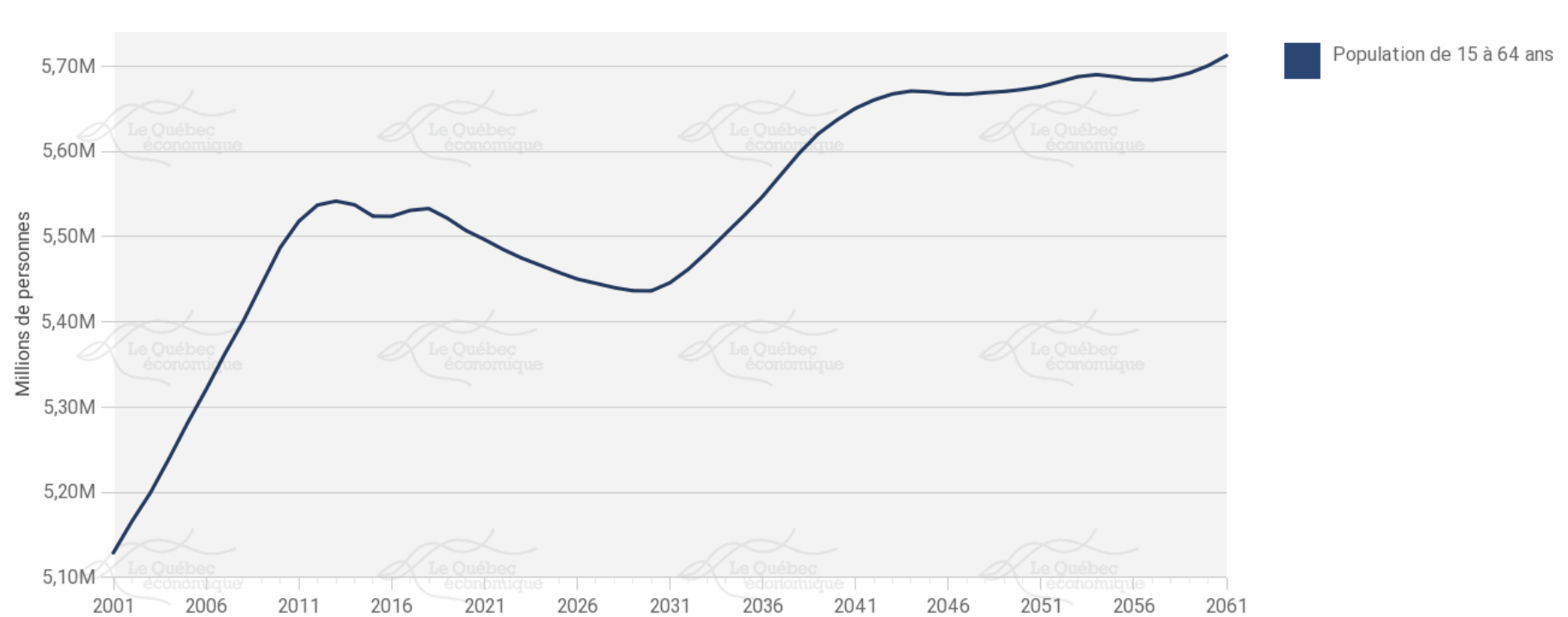
Nombre de postes à pourvoir au Québec



Sources : Statistique Canada et Desjardins, Études économiques

PÉNURIE DE MAIN-D'OEUVRE

Évolution de la population âgée de 15 à 64 ans, Québec



Source : Institut de la statistique du Québec, Population selon l'âge, le sexe et le scénario, 2016-2066, Population du Québec par âge et sexe, 1996 à 2018

TAUX DE ROULEMENT

Dans un contexte de pénurie et rareté de main-d'œuvre :

Recrutement

- Difficulté de trouver les bons candidats
- 80% des entreprises ont de la difficulté à recruter des travailleurs qualifiés

Rétention

- Défis de les mobiliser et fidéliser
- Perte d'un employé se traduit par une baisse de productivité et d'expertise

Roulement

- Coûts importants affectant le rendement financier de l'entreprise

DÉFINITION TAUX DE ROULEMENT

Rapport entre le **nombre de travailleurs** qui, au cours d'une période donnée, ont **quitté** une organisation et le **nombre moyen de travailleurs** que l'organisation a **embauchés** au cours de la même période.

Taux de roulement acceptable
se situe entre **4 à 5 %**

CALCUL TAUX DE ROULEMENT

FORMULE

$$\frac{\text{Nombre d'employés qui quittent l'organisation}}{\text{Nombre total d'employés}} \times 100$$

Exemple : Une entreprise de 100 employés dont 5 ont quitté leur emploi durant l'année aura un taux de roulement de 5 %



- Calculer sur une période précise, idéalement sur un an
- Comparer le taux de roulement actuel avec ceux précédents
- Examiner le roulement des départs volontaires et involontaires et par département/service

COÛT TAUX DE ROULEMENT

Exemple de calcul estimatif des frais liés au roulement de personnel dans une entreprise de 80 personnes affichant un taux de roulement de 15 % :

12 départs / 80 employés x 100 = Taux de roulement de 15%

12 départs X salaire (p. ex. 50 000 \$ par an) = Effet financier de 600 000 \$

CALCUL TAUX DE ROULEMENT

Exemple : Une entreprise de 1 000 employés

Catégorie d'emploi	Repartition de la main-d'oeuvre	Salaire moyen	Coût du taux de roulement (% du salaire)	Coût du taux de roulement (\$)	Nombre de depart	Coût total
Niveau d'entrée	65 %	30 000 \$	30 %	9 000 \$	72	648 000 \$
Travailleur qualifié	20 %	55 000 \$	75 %	41 250 \$	22	907 500 \$
Gestionnaire intermédiaire	10 %	80 000 \$	125 %	100 000 \$	11	1 100 000 \$
Haute direction	5 %	130 000 \$	200 %	260 000 \$	5	1 300 000 \$
Total					110	3 955 500 \$

• IMMIGRATION •

PERMIS DE TRAVAIL

PERMIS OUVERT

- Autorisation donnée à une personne de travailler « **pour tout employeur pendant une période déterminée** »
 - Demandeurs d'un permis Vacances Travail (PVT)
 - Époux(es) ou Conjoint(s) de fait titulaires de permis de travail ou d'études, sous certaines conditions
 - Titulaires d'un permis de travail post-diplôme
 - Demandeurs au parrainage (époux, conjoints de fait) qui sont actuellement au Canada

PERMIS FERMÉ

- **Affecté à un employeur précis**
- Ce permis est d'une durée de **12 ou 24 mois, renouvelable**
- Le travailleur obtient son permis de travail à la suite d'une Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT)

ÉTUDE D'IMPACT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL (EIMT)



- Document d'Emploi et Développement social Canada qui autorise l'employeur à embaucher un travailleur temporaire.
- L'Étude indique également qu'aucun travailleur canadien n'est disponible pour le faire.
- Une fois que l'employeur reçoit l'EIMT, le travailleur peut présenter sa demande de permis de travail.

EFFORTS DE RECRUTEMENT



Répondre aux exigences sur
l'affichage de poste



Fournir les preuves que vous avez
affiché les postes à pourvoir



Démontrer que vous avez
déployer les efforts nécessaires
pour recruter des canadiens ou
résidents permanents



POSTES À HAUT OU BAS SALAIRE

- Exigences du Programme pour les postes à bas salaire :
 - Frais de transport
 - Hébergement
 - Limite de la proportion des postes à bas salaire
 - Cibler deux groupes sous-représentés : Autochtones, jeunes vulnérables, nouveaux arrivants et personnes handicapées
- Révision des salaires à la fin avril

INTÉGRATION



- Offrir au travailleur temporaire un emploi, des conditions de travail et un salaire correspondant à l'offre d'emploi.
- Les conditions de travail sont les mêmes qu'un salarié canadien.
- Demeurer actif dans la recherche d'emploi pendant toute la durée de la procédure d'immigration.

DÉLAIS À L'IMMIGRATION

Processus long

Prévoir 4 à 6 mois pour l'EIMT
et minimum 10 semaines
pour le permis de travail

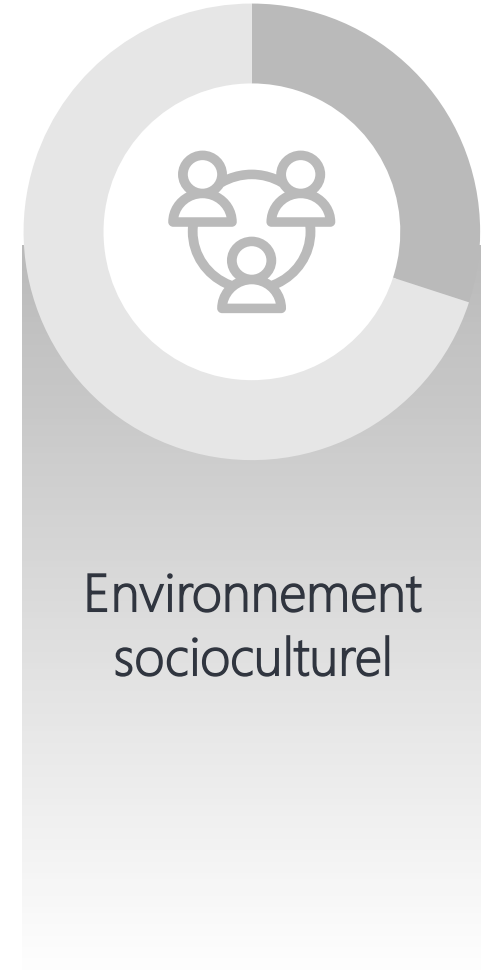
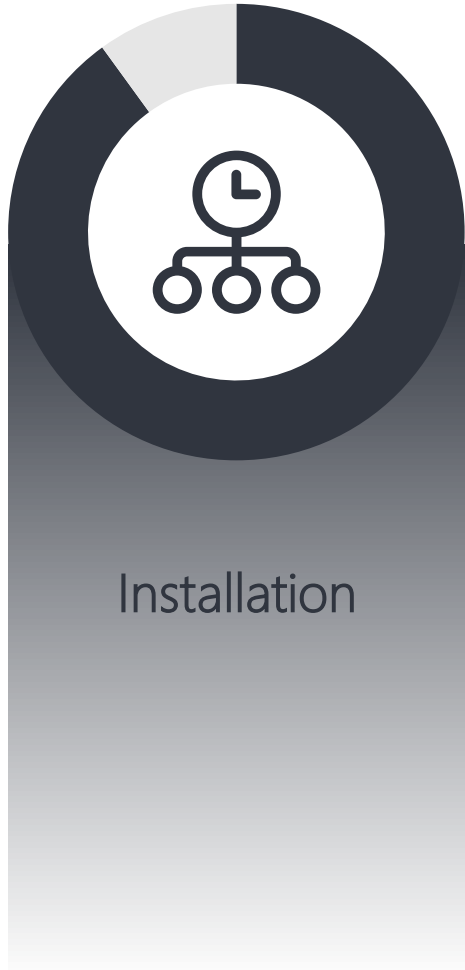


INSPECTION

- L'employeur peut être choisi pour une inspection à tout moment.
- 3 raisons pourraient faire en sorte que vous soyez choisi pour une inspection :
 - il y a des raisons de croire que vous n'êtes pas conforme
 - vous avez déjà été reconnu non conforme par le passé
 - une plainte à la CNESST
 - vous avez été choisi au hasard

• INTÉGRATION •

INTÉGRATION ET RÉTENTION



INSTALLATION

Avant

- Covid-19 : 14 jours de quarantaine
- Date arrivée
- Date à emploi
- Famille
- Nuitées temporaires (les premiers soirs)
- Logement
- Formulaire
- Etc.

À l'arrivée

- Aéroport
- Permis de conduire
- Assurance sociale
- Banque
- Téléphonie
- Automobile
- Assurance
- Fiscalité
- Comptabilité
- Etc.

Après

- Visites de logement
- Déménagement
- Magasins et achats
- Médecins
- Etc.

ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL

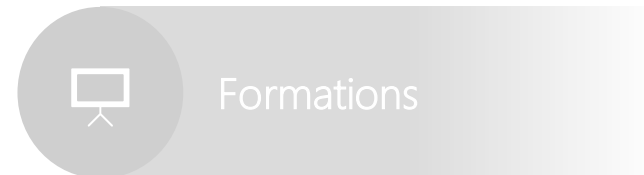
Premier contact avec son environnement de travail physique et humain est très important; il conditionne son rapport avec l'entreprise.



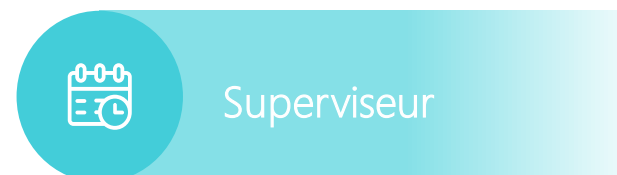
Préparer les premiers mois d'entrée en poste



Préparer les employés et présenter les motifs qui ont mené à l'embauche pour désamorcer les craintes potentielles



Formations et activités d'intégration sur plusieurs semaines



- Outiller le superviseur immédiat pour adapter son mode de gestion
- Programmes de formation disponibles (Coaching et mentorat)

ACCUEIL ET INTÉGRATION

Préparer le lieu de travail



Planifier un programme pour la première journée (Visite de l'organisation, Rencontre avec le superviseur, Présentation des politiques et procédures, etc.)

Faciliter l'accès aux renseignements importants sur l'organisation et l'emploi (Tâches, responsabilités, horaire, outils, méthodes de travail, heures de repas et autres attentes)



Planifier une rencontre de présentation officielle

Effectuer une rétroaction en fin de journée



Important de valider sa compréhension !

ENVIRONNEMENT SOCIOCULTUREL

S'acclimater

- Nouveau pays
- Nouvelle culture
- Langue

Adaptation

- Notion d'adaptation
- Notion de compétences de la vie courante
- Facteurs d'influence

Accompagnement

- Développement d'un réseau social
- Activités, associations, regroupements

RESSOURCES

Succès de l'embauche et du maintien en emploi dépend fortement de la **qualité de son intégration**, tant au sein de son travail que dans son milieu de vie.

4i CANADA

LES 4-i



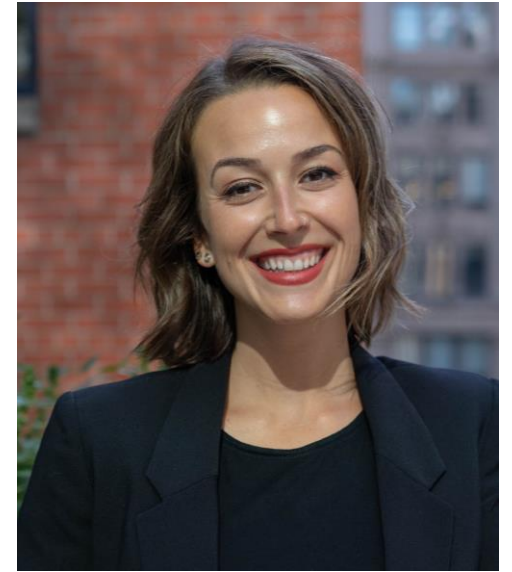
COFONDATEURS



MARIO SABOURIN
Président



MAGALI MAISONNEUVE
Avocate



CHLOÉ ST-AMAND
Développement

NOTRE RAISON D'ÊTRE

ENTREPRISES CANADIENNES

faisant face à une pénurie de travailleurs ou autres défis d'embauche



NOTRE
CLIENTELES



CANDIDATS ÉTRANGERS

cherchant des possibilités d'emploi ou de formation au Canada

FACILITER LE PROCESSUS

d'immigration et de recrutement



NOS
FORCES



VASTE RÉSEAU DE CONTACT

tant au Canada qu'à l'international

NOTRE DEVISE

L'être humain est au cœur de nos préoccupations et le demeure à toutes les étapes du processus. Nous sommes votre unique intermédiaire pour une démarche transparente et adaptée.

PAYS PARTENAIRES



LE CŒUR DE 4i

EMPLOYEUR

1. BESOINS DE MAIN-D'ŒUVRE

2. PROCESSUS DE RECHERCHE

3. PROCESSUS DE RECRUTEMENT
ET ACCOMPAGNEMENT À L'IMMIGRATION

4. INTÉGRATION EN ENTREPRISE

CANDIDAT

1. PROFIL ET EXPÉRIENCE

2. CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

4. INTÉGRATION AU QUÉBEC



- Élimine les intermédiaires
- Complète transparence de l'information
- Processus plus rapide

NOS FORFAITS

SERVICES	DÉTAILS	FORFAIT DE BASE	FORFAIT TERRITOIRE CANADIEN	FORFAIT SERVICES JURIDIQUES
Rencontre préliminaire	Cibler les besoins et préparation de l'affichage de poste	X	X	
Recherche de candidat	Au Québec, au Canada et à l'international	X	X	
Analyse de CV	Tri des candidats potentiels et envoi des profils à l'entreprise	X	X	
Sélection de candidat	Organisation des entrevues par 4-i et suivi auprès des candidats sélectionnés	X	X	
Questionnaire psychométrique	Suivi des tests aux candidats sélectionnés (compétences techniques, aptitudes cognitives et personnalité) * Possibilité de sortir le profil type du poste	X	X	
Demande d'immigration	Préparation des documents de l'entreprise et du candidat (EIMT, contrat de travail, entente particulière, CAQ, etc.)	X		X
Dépôt de la demande	Dépôt et suivi	X		X
Frais d'immigration	Inclus les frais obligatoires d'immigration	X		X
Suivi employeur-candidat	Suivi dans les premiers mois de son arrivée (comprend 2 suivis)	X	X	

SERVICES À LA CARTE



Diagnostic des besoins de l'entreprise en matière de main d'œuvre

Besoins à court, moyen et long termes pour mieux planifier votre processus de recrutement



Formation pour Entreprise « Intégration et Rétention »

Pourquoi et comment bien intégrer un nouveau candidat dans son environnement professionnel et social



Formation pour Candidat « S'établir au Québec »

Aider à bien s'établir pour sa nouvelle carrière au Canada

SERVICES À LA CARTE



Questionnaire psychométrique

Évaluation des compétences techniques, aptitudes cognitives et personnalité du candidat, et obtention d'un rapport selon les préférences de l'entreprise (Possibilité de faire un Profil type du poste)



Cours Français et Anglais

Possibilité d'adapter le cours selon le secteur d'activité



Accompagnement candidat pour relocalisation

Accueil à l'aéroport, réservation d'un hôtel pour le 1er soir (au frais du candidat), accompagnement à la banque, RAMQ et SAAQ, et déplacement vers l'entreprise

DES QUESTIONS ?