



TEXTILE EXPRESS

BULLETIN DU RÉSEAU RRH

N° 34, 17 octobre 2011

AVANCEMENT DES FEMMES EN ENTREPRISE : LE PARRAINAGE, CLÉ DU SUCCÈS?

La proportion des femmes occupant des postes de direction dans les organisations est encore bien en deçà de la parité... Comment changer les choses? Une nouvelle étude suggère que l'avenir passe par le parrainage. [La suite, page 2.](#)

INVITATION : RENCONTRE DE RÉSEAUTAGE DU RÉSEAU RRH TEXTILE

En quoi le programme d'aide aux employés (PAE) est un soutien à la gestion des ressources humaines?

Pour plus de renseignements, [page 3.](#)

LE NOUVEAU RÉSEAU « SOLUTIONS RH »

Ça bouge! Pour en savoir plus!
[page 4.](#)

MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE EN MONTÉRÉGIE

[La suite, page 4.](#)



TÉMOIGNAGE PROFESSIONNEL

Ce mois-ci, pleins feux sur le métier de : **Mécanicien de machines textiles**

Monsieur André Roy, mécanicien de production chez FilSpec.
[La suite, page 4.](#)



Bienvenue!



Nous souhaitons la bienvenue à François Rochon, en poste depuis le 29 août 2011, à titre de coordonnateur de la formation. François effectue un retour au CSMO avec qui il a œuvré dans le passé. Il a travaillé pendant plus de 25 ans en gestion des ressources humaines dans le secteur manufacturier, expérience qu'il pourra partager avec vous. Vous désirez une présentation sur les subventions reliées à la formation? Contactez François Rochon au 819 477-7910, poste 207, ou par courriel à frochon@csmotextile.qc.ca

Prenez note que c'est maintenant François Rochon qui s'occupe de vos demandes en lien avec notre Réseau RRH Textile. N'oubliez pas d'envoyer vos demandes à frochon@csmotextile.qc.ca

SOMMAIRE

- 2 Avancement des femmes en entreprises : le parrainage, clé du succès?
- 3 Rencontre de réseautage
- 4 Témoignage professionnel

À VENIR

- **21 octobre 2011**
Rencontre de réseautage du Réseau RRH Textile
Drummondville
- **30 novembre et 1er décembre 2011**
Formation de compagnons
Estrie
- **7 décembre 2011**
Formation Contrôle qualité
Montréal

SAVIEZ-VOUS QUE...

« On a eu l'idée de faire un vêtement avec des capteurs intégrés qui enregistrent la respiration, les mouvements et les battements du cœur » dit Pierre-Alexandre Fournier de Carré Technologies.



Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec



Avancement des femmes en entreprise : le parrainage, clé du succès?

La proportion des femmes occupant des postes de direction dans les organisations est encore bien en deçà de la parité... Comment changer les choses? Une nouvelle étude de Catalyst¹ suggère que l'avenir des femmes passe par le parrainage.

En effet, parmi les 500 entreprises canadiennes qui se classent dans le palmarès publié par le Financial Post (FP500), le nombre de femmes occupant des postes de direction dans ces entreprises est passé de 14 % en 2002 à 17,5 % en 2010. Parmi celles situées au Québec, la progression a été de 12,2 % à 17,8 %.

Pour comprendre pourquoi cette situation perdure, Catalyst a conduit une étude examinant plus spécifiquement le rôle du parrainage dans la progression professionnelle des individus.

Si les femmes ont souvent accès à un mentor, elles sont moins souvent en contact avec un parrain, deux relations différentes. Madame Deborah Gillis, porte-parole canadienne pour Catalyst, mentionne « Mentorat et parrainage ne sont pas synonymes, le mentorat est très important pour aider au développement de carrière et du talent, le parrainage, lui, aide à l'avancement de la carrière ». En résumé, « le mentor te parle, te donne des conseils et partage son expérience alors que le parrain va parler de toi aux autres. Le parrain va mettre sa crédibilité et sa réputation en jeu pour appuyer une candidature », explique Mme Gillis.

Pour que ce procédé soit efficace et réussisse à développer de nouveaux talents féminins à tous les niveaux de l'organisation, le parrainage doit réellement faire partie de la culture de l'entreprise.

Le CSMO Textile en arrive à une conclusion semblable. D'ailleurs, nous avons développé des outils de parrainage et de mentorat, lesquels se trouvent dans le coffre à outils : *La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience*, pour les entreprises textiles. Les notions de mentorat et de parrainage, s'y retrouvent mais avec une application plus large. Bien que le parrainage soit important pour l'avancement des femmes dans les organisations, selon Mme Gillis, le CSMO le considère également important pour faciliter l'intégration et la rétention des nouveaux employés dans l'entreprise.

Pour bien distinguer les deux rôles soit celui de parrain et de mentor, voici les définitions et le profil qui se retrouvent dans le guide de la **GPMO** :

Parrain : personne désignée pour veiller à l'intégration du nouvel employé pour une période déterminée.

Profil du parrain :

- Participation volontaire du parrain
- Attitude calme « sage »
- Hospitalier, sens de l'accueil développé
- Perçu positivement par les cadres et les pairs
- Soucieux du savoir-être, aspect humain reconnu
- Ouverture d'esprit
- Personne bien mobilisée
- Habileté à communiquer
- Adhésion reconnue à la philosophie et aux valeurs corporatives

Mentor : c'est un guide attentif et un conseiller expérimenté choisi délibérément par l'employé.

Profil du mentor :

- Volontaire
- Expérimenté (dix et plus d'expérience)
- Crédibilité reconnue (expertise dans son domaine)
- Disponibilité, flexibilité pour respecter les engagements de soutien
- Adhésion reconnue à la philosophie et aux valeurs corporatives
- Capacité d'analyse et de jugement
- Capacité d'adaptation reconnue

Que ce soit pour l'avancement des talents féminins à tous les niveaux de l'organisation ou pour l'intégration et la rétention de nouveaux employés (qui se font de plus en plus rares) dans l'entreprise, **le procédé de parrainage doit réellement faire partie de la culture de l'entreprise.**

Voilà pourquoi il est important pour les entreprises d'officialiser le parrainage et d'être transparent quant à leurs attentes. C'est ainsi que tous les talents auront une vraie occasion d'avancement.

Vous souhaitez être accompagné dans l'implantation de programme de parrainage ou de mentorat? Contactez-nous et l'un de nos chargés de projets pourra vous aider.

¹ Catalyst organisation américaine à but non lucratif fondée en 1962, qui se préoccupe de l'avancement des femmes dans le monde du travail

Source : *La presseaffaires.cyberpresse.ca*, coffre à outils *La gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre d'expérience* (2004).





INVITATION : RENCONTRE DE RÉSEAUTAGE DU RÉ-SEAU RRH TEXTILE

Endroit : Hôtel et Suites Le Dauphin
Date : 21 octobre 2011
Horaire : De 9 h à 12 h
Sujet : Le Programme d'aide aux employés (PAE)
Expert : Jean-Guy Grenier, psychologue industriel CRESS Drummond

Saviez-vous que:

- ◇ 85 % des accidents de travail sont liés à des problèmes personnels
- ◇ 65 % des pertes d'emplois seraient dues à des difficultés personnelles plutôt qu'à la compétence et à la connaissance
- ◇ 46 % des coûts reliés à l'invalidité sont causés par un déséquilibre émotionnel

Vous voulez contribuer au mieux-être de vos employés en leur offrant les services appropriés pour les aider à résoudre leurs difficultés tout en essayant de concilier la performance organisationnelle et la santé psychologique au travail.

Participez à la rencontre sur le programme d'aide aux employés (PAE) et venez échanger sur les meilleures pratiques entre membres du réseau.

Pour vous inscrire, communiquez avec François Rochon au 819 477-7910, poste 207, ou par courriel à frochon@csmotextile.qc.ca

TÊTES GRISES AU TRAVAIL

Les travailleurs âgés auront rarement suscité autant d'intérêt qu'à l'époque actuelle, alors que les premiers-nés du *baby-boom* atteignent l'âge normal de la retraite (65 ans) et que ceux qui les suivent, dont les plus nombreux que le Québec ait connu, ont déjà commencé à quitter le marché du travail ou songent à le faire dans les prochaines années.

Les jeunes ne sont plus assez nombreux pour remplacer les personnes qui prennent leur retraite. Le prolongement de la participation au marché du travail devient un enjeu, alors que l'âge moyen de la retraite, au Québec, est de 61 ans, soit 58,2 dans le secteur public et 62,5 ans dans le secteur privé.¹

Les perspectives à long terme du marché du travail, définies par Emploi Québec, ont un horizon de dix ans. Selon les plus récentes (2010-2019), quelque 1,4 million de postes seront à pourvoir au cours de la période de projection : environ 1 million auront été libérés par les personnes qui auront pris leur retraite et environ 400 000 auront été nouvellement créés.² Or, selon Emploi Québec, seulement la moitié des postes pourront être pourvus par des jeunes entrant sur le marché du travail; les personnes immigrantes, en chômage ou âgées de 65 ans ou plus devront venir en renfort et le taux d'activité devra augmenter pour que les besoins soient comblés.

1. Enquête sur la population active de Statistique Canada

2. Emploi Québec (2010). *Le marché du travail. Perspectives à long terme 2010-2019*, 38 pages

PASSER LE RELAIS? Être gestionnaire ne signifie pas devoir trouver des solutions à tout et tout seul.

◆ Si la situation vous dépasse

Il y a des moments où l'on doit connaître ses propres limites. Manque de temps, manque de moyens... Dans certaines situations, il peut être plus sage de se faire aider. Les experts ne manquent pas : formateurs, spécialistes en ressources humaines, coaches, psychologues organisationnels, etc.

◆ Si c'est une question de santé mentale

« 10 % des mauvais employés sont ce qu'on appelle les personnalités difficiles ». Les plus courantes? Les personnalités passives-agressives, antisociales et obsessionnelles. « Ces problèmes dépassent la compétence du gestionnaire »

◆ Si le problème est d'ordre personnel

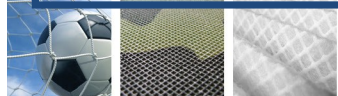
Il en va de même pour les problèmes purement personnels : votre rôle est de gérer l'incidence du problème sur la vie professionnelle, et non le problème lui-même. Parler à l'intéressé du PAE s'il y en a un, sinon l'orienter vers un médecin.

Source : A+ octobre 2011

LA SATISFACTION : MAÎTRE DES DÉCISIONS!

Il arrive bien souvent qu'un employé performant quitte son emploi malgré un excellent rendement au travail. En dépit de son apparente réussite professionnelle, il n'était peut-être pas heureux au travail. Que ce soit pour une question de réalisation personnelle, d'appréciation des conditions de travail ou encore de bien-être général, il ne faut pas négliger l'impact de la satisfaction au travail. Le niveau de satisfaction est une donnée difficile à évaluer et, bien qu'elle puisse influencer sur la performance, le facteur de rendement ne permet pas nécessairement de connaître l'état de satisfaction de l'évalué. Aussi, peu d'employés sont suffisamment à l'aise pour exprimer leur appréciation de leur travail, et ce, malgré une politique de porte ouverte prônée par l'employeur. Il est donc primordial d'être à l'affût des fluctuations comportementales, voire de sonder le climat organisationnel pour pouvoir mieux diagnostiquer l'état d'esprit des travailleurs et ainsi élaborer une stratégie adaptée à chaque individu.

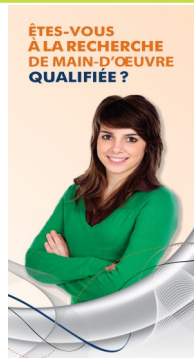
Source: *Repères RH, Ordre des conseillers en ressources humaines agréés*





MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE EN MONTÉRÉGIE

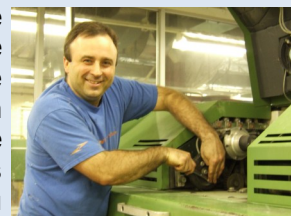
Le CSMO Textile s'est associé au Réseau montérégien organismes non traditionnels (RMONT) pour un projet de promotion de la main-d'œuvre féminine dans la région de la Montérégie. Pour ce faire, un prospectus a été créé annonçant le nombre de formations professionnelles et techniques ainsi que le nombre de professions et métiers offerts dans le secteur du textile dans cette région. Le slogan? La mixité dans les équipes est un atout stratégique pour votre entreprise! Cette publicité décrit les organismes qui peuvent aider les entreprises à diversifier leur main-d'œuvre. Vous pouvez obtenir une version papier gratuitement en communiquant avec **Marlène Lemire** au 819 477-7910, poste 222, ou par courriel à mlemire@csmotextile.qc.ca.



TÉMOIGNAGE PROFESSIONNEL

Ce mois-ci, plein feux sur le métier de : **Mécanicien de machines textiles**

« J'ai joint l'entreprise FilSpec il y a 22 ans, à la suite d'un programme de formation offert à l'époque par Emploi-Québec. J'ai débuté en tant qu'opérateur et j'osais espérer être mécanicien un jour. J'occupe ce poste depuis maintenant 14 ans. J'aime apprendre à travailler avec les matières premières qui ne cessent de s'améliorer. Je trouve très motivant de ne pas savoir ce qui m'attend d'une journée à l'autre et je suis fier de tout le bagage de connaissances que cette industrie m'apporte quotidiennement. Mon métier est très valorisant, intéressant et diversifié. J'ai la chance de travailler directement sur la qualité des produits et au niveau de la recherche et développement. Au fil du temps, je développe de nouvelles compétences qui m'amènent beaucoup plus loin que la mécanique. Évidemment, je dois avoir du leadership, être autonome, savoir gérer les priorités et avoir un esprit d'analyse développé. Le métier de mécanicien dans l'industrie textile peut réellement t'apporter les défis tant convoités! »



André Roy, mécanicien de production chez FilSpec,
22 ans d'expérience dans le secteur textile

Pour lire les neuf témoignages professionnels, développés en collaboration avec des spécialistes de notre secteur, consultez-le <http://www.csmotextile.qc.ca/formation/Temoignages.shtml>

RÉSEAU SOLUTIONS RH

Rappel : Ce nouveau réseau de connaissances « Solutions RH » utilise la technologie web 2.0. Il permet, entre autres, de répertorier les discussions et d'utiliser un moteur de recherche pour y accéder au besoin et de bâtir ensemble une bibliothèque virtuelle commune, de documents utiles en RH et SST, accessible en tout temps.

Il a bel et bien pris son envol. Il compte à ce jour plus d'une trentaine de membres ayant accepté l'invitation de se joindre au réseau. Plusieurs invitations ont été lancées et le nombre de membre ne cesse d'augmenter. Une des fonctionnalités du réseau est de pouvoir échanger entre membres en participant aux discussions touchant à divers thèmes de ressources humaines.

Voici quelques exemples:

- Faites-vous passer un test de couleur à tous les candidats pour les postes de production? Quel test utilisez-vous?**
- Est-ce que vous avez des outils pour évaluer les aptitudes d'un travailleur pour la gestion du personnel?**
- Quel est le poste d'entrée dans votre entreprise et est-ce que l'exigence d'un secondaire 5 est toujours d'actualité?**
- Seriez-vous prêt à embaucher un candidat qui a des antécédents judiciaires? Quelles types d'infraction accepteriez-vous pour procéder à l'embauche d'un candidat?**

Ces échanges permettent de se positionner rapidement quant aux actions que vous voulez prendre sur les éléments questionnés.

Donc, n'hésitez pas à rejoindre ce réseau il en sera bénéfique pour tous et chacun des membres.

