

- 2 Formation du personnel :
On n'a pas le luxe de s'en passer!
- 3 Nouvelle main-d'œuvre : trois grands
dossiers en chantier
- 4 L'humain au centre des entreprises

textileinfo



AGA

L'événement « Faites le plein! », un rendez-vous des plus réussis!

C'est le 3 octobre dernier que le CSMO Textile recevait entreprises et partenaires de son secteur dans le cadre de son assemblée générale annuelle (AGA). Près de 75 personnes se sont déplacées à Drummondville pour faire le plein de nouvelles connaissances, de façons de faire et de nouveaux contacts.

Pour l'occasion, une formation sur le renforcement des pratiques de recrutement a été offerte en matinée, ainsi qu'un atelier de perfectionnement pour les compagnons. Les deux formations ont engendré de nombreux commentaires positifs. Dans les deux cas, plusieurs participants et participantes auraient même apprécié bénéficier de plus de temps pour poursuivre les discussions! D'ailleurs, les taux de satisfaction de 94 % pour la formation sur le recrutement et de 96 % pour l'atelier de perfectionnement démontrent bien leur appréciation.

L'entreprise sans patron, une expérience audacieuse

Un moment clé de la journée était le dîner-conférence de Lisa Fecteau, propriétaire de Régitex, une entreprise de fils spécialisés située en Beauce. Mme Fecteau a présenté son modèle de gouvernance basé sur l'intelligence collective et l'autonomie des employés. Sa présentation a suscité bien des échanges chez les participants sur leur mode de fonctionnement, et ce, à tous les niveaux de l'entreprise.



La conférencière Lisa Fecteau, de Régitex

Lisa Fecteau a présenté sa conférence de nombreuses fois au Québec et à l'étranger au cours des deux dernières années. Chaque fois, cela a été l'occasion de réfléchir sur les pratiques de gestion dites « traditionnelles » en ressources humaines et de considérer d'autres avenues porteuses de développement du potentiel de chaque être humain au cœur des organisations. Bien sûr, un tel changement de culture exige de la patience, car la résistance au changement est toujours forte. Pour la présidente de Régitex, il ne fait aucun doute cependant que ça en valait la peine, pour elle comme pour l'ensemble des personnes qui œuvrent au sein de l'entreprise.

CSMO
TEXTILE

Comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'industrie textile du Québec



Le textile est
PARTOUT!

ÉDITION SPÉCIALE Formation du personnel

Essentielle au bon fonctionnement de l'entreprise, la formation permet aussi de valoriser le personnel et favorise la rétention de la main-d'œuvre. Découvrez-en toutes les facettes dans cette édition spéciale!



Le CSMO Textile a procédé au dévoilement des entreprises lauréates du concours « Comment fidéliser votre personnel? ». Mme Carole St-Onge, de Produits Belt-Tech, M. François Lallier, de Beaulieu Canada, M. Francis Labranche, du Groupe Bellon Prestige, ont reçu chacun l'un des trois prix d'une valeur de 150 \$ et en feront profiter un membre de leur personnel respectif. Sur la photo, ils sont encadrés de M. Claude St-Marseille, vice-président administration de l'Union des employé(e)s de service (UES-800), et de Mme Linda Cyrenne, directrice générale du CSMO Textile.



Pour remercier les participants de leur présence à l'AGA, le CSMO Textile a procédé au tirage d'un abonnement au service Medisys sur demande, offert par les assurances Wagner Bujold Leduc. C'est M. Dany Arsenault, de Niedner, qui a remporté le prix. Il est ici entouré de M. Étienne Marquis, du CSMO Textile, et M. Alain Rivard, de Wagner Bujold Leduc.

Suite de la rubrique AGA en page 6



Un atelier de perfectionnement en compagnonnage a été donné par M. Gérald Brady dans le cadre de l'AGA du CSMO Textile, le 3 octobre dernier.

On n'a pas le luxe de s'en passer!

Jusqu'à quel point la formation des employés est-elle importante dans les entreprises? Pour répondre à la question, inversons le fardeau de la preuve : que coûte à une entreprise l'absence de formation de sa main-d'œuvre? Manque de productivité, déficience dans l'amélioration continue des produits, processus et services, perte de motivation, roulement de personnel plus élevé... Les conséquences sont nombreuses et graves. Autrement dit, la formation n'est pas un luxe; c'est un investissement essentiel au succès des affaires!

Des bienfaits directs... et indirects

La formation est d'abord nécessaire pour que les employés demeurent performants. Une nouvelle machine, une nouvelle façon de faire, un nouveau produit... tous ces changements nécessitent de nouvelles connaissances ou, à tout le moins, une mise à jour.

En plus d'avoir un impact direct sur la productivité des employés, la formation présente aussi de nombreux effets positifs indirects. Elle a un impact sur la motivation des troupes, parce qu'elle valorise autant les qualités professionnelles que personnelles des travailleurs. Oui, une personne qui se sent compétente et utile a plus de chances d'être heureuse dans son travail!

Comme on peut le constater, la formation a une foule d'avantages qui ne se limitent pas au rendement de l'employé. Plus impliqués et soucieux de bien faire, les travailleurs en retirent généralement de meilleures habitudes et, globalement, une meilleure qualité de vie. Sans compter que cette vigilance entraîne aussi des bienfaits sur la santé et la sécurité dans l'usine.

Pour l'employeur, c'est aussi un excellent moyen de fidéliser ses troupes. En effet, le développement des compétences et la possibilité de faire progresser sa carrière sont des raisons qui incitent les employés à demeurer au sein de leur entreprise. À l'opposé, si le personnel a plutôt les yeux tournés sur les perspectives d'emploi ailleurs sur le marché du travail, les risques sont grands de faire augmenter le taux de roulement.

Former, mais comment?

Prenons l'exemple d'un nouveau système informatique. Le coût d'achat est élevé, et « la portion consacrée à la formation (...) peut gruger entre 10 % et 20 % du budget total »,

souligne la Revue Gestion HEC Montréal dans l'article « Quand formation rime avec émotion et motivation ». D'où l'importance de bien choisir les méthodes de formation appropriées, de façon à maximiser le rendement de son investissement.

À prime abord, il ne semble pas très efficace d'installer un employé devant un ordinateur pour qu'il suive des cours en ligne. Les salles de classe où l'on se limite à écouter un enseignant ne sont pas beaucoup mieux. Pour que l'employé soit dans de bonnes dispositions pour apprendre, il doit être motivé et engagé. Par contre, « placer l'apprenant dans un contexte de résolution de problèmes – où il est au centre de l'apprentissage et où le formateur est son coach – est une méthode qui se révèle des plus efficaces ».

L'article souligne par ailleurs les effets globaux de la motivation sur l'apprentissage : « En plus d'avoir un effet positif sur la performance de l'apprenant, la motivation agirait sur son attitude devant les défis à relever et sur sa capacité de rétention. »

La formation de compagnons, c'est maintenant!

Rien de mieux qu'une formation de compagnons pour assurer le transfert des connaissances en entreprise!

La formation de compagnons permet aux chefs d'équipes, superviseurs et formateurs internes, entre autres, de développer des compétences essentielles pour :

- Déterminer les compétences maîtrisées au départ par un apprenti et ses besoins d'apprentissage;
- Planifier et organiser la mise en œuvre d'un plan d'apprentissage;
- Transmettre à un apprenti leurs connaissances pratiques et leurs savoir-faire;
- Soutenir l'apprenti dans sa pratique et suivre sa progression;
- Évaluer la maîtrise des compétences d'un apprenti dans l'exercice de son métier;
- Interagir en milieu de travail.

Vous trouverez un résumé des objectifs et de l'organisation d'une formation de deux jours en compagnonnage sur notre site web, dans la section « Formations et événements à venir ».

Pour inscrire vos compagnons, chefs d'équipes, formateurs internes et autres employés à une formation de compagnons, communiquez avec Étienne Marquis, coordonnateur de la formation, au 819 477-7910, poste 202, ou au emarquis@csmotextile.qc.ca.



Nouvel outil d'évaluation et de développement des compétences

Simple à utiliser, la grille d'évaluation des compétences (GEC) est un outil qui permet d'effectuer un suivi plus efficace du rendement de chaque employé, mais surtout de cibler les besoins en matière de développement des compétences. Avant d'utiliser un formulaire d'évaluation du rendement qui met l'accent davantage sur la performance de l'employé, vous devez vous assurer que ce dernier maîtrise les compétences reliées à son poste.

Pour vous procurer notre modèle de GEC, la fiche technique et la description de poste, communiquez avec notre chargé de projet RH, Marc Olivier Kenmo, à mokenmo@csmotextile.qc.ca

Formation du personnel

Nouvelle main-d'œuvre : trois grands dossiers en chantier

Projet d'opérateurs et opératrices d'équipements de production (OEP)

Dans sa mission de favoriser la formation et le développement d'une main-d'œuvre de qualité, le CSMO Textile a mis sur pied un nouveau projet de formation pour le métier d'opérateur d'équipement de production (OEP). C'est une formation de 412 heures réparties sur 12 semaines incluant une période d'alternance travail-études. L'objectif principal de cette formation est de permettre aux entreprises de se doter d'une nouvelle main-d'œuvre polyvalente compte tenu de la variété des équipements et des opérations de production en textile. Beaulieu Canada, Filspec, Moulinage 3A et Textiles Monterey participent à ce projet. Nous prévoyons former une cohorte de 14 personnes et la formation débutera le 7 janvier 2019.

Maintenance industrielle

Par ailleurs, nous allons offrir une formation sur mesure en maintenance industrielle à compter de janvier 2019. Diffusé par la commission scolaire des Sommets et le Cégep de Sherbrooke, il s'agit d'un projet multisectoriel auquel participeront six entreprises de notre secteur réparties en Estrie, en Montérégie et au Centre-du-Québec : Les Créations Morin, Filspec, Moulinage 3A, Niedner, Stedfast et Tricots Duval & Raymond. Plus d'une vingtaine de travailleurs seront évalués pour définir leurs besoins, puis suivront les formations requises au cours de 2019 et 2020.

OMCI : des résultats inspirants et des projets pour la nouvelle année

Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre notamment pour le métier d'opérateur de machines à coudre industrielles (OMCI), le CSMO Textile offre dans plusieurs régions un programme de formation de 12 semaines subventionné par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Ce projet est vital pour les entreprises, car



C'est la première cohorte en Estrie et les participantes sont très heureuses de prendre part à cette formation et d'avoir été embauchées par les entreprises. Elles sont accompagnées de Pascal Beaudoin, conseiller pédagogique chez Accès Compétences, Louise Longpré et Liliane Rivard, formatrices chez Accès Compétences, et Marie-Christine Mak, intervenante au Centre-Saint-Michel.



Tous les participants accompagnés de Claude Bradet et Guylaine Dessureault (personnel enseignant de la commission scolaire de la Jonquière), de Nathalie Larouche, agente de développement au SAE de la commission scolaire de la Jonquière, et de Marie-Pier Houde, intervenante formatrice au Groupe Inclusia.

cela leur permet d'acquérir une nouvelle main-d'œuvre et de réduire les coûts reliés à la formation. Deux cohortes de 10 personnes ont récemment débuté leur formation en Estrie (4 septembre 2018) et au Saguenay-Lac-Saint-Jean (17 septembre 2018). Au total, 9 entreprises participent à ce projet : Arkel, Canevabec, Sherauvents, Soft Tex Pillows et Vêtements Cookshire (Estrie); Altitude Conception, Confection Perséide 3D, Manufacture Thomas Gosselin et Sefar BDH (Saguenay-Lac-Saint-Jean). Nous remercions nos partenaires pour la réalisation de ce projet : Accès Compétences, le Centre Saint-Michel, le SAE de la commission scolaire De La Jonquière, le Groupe Inclusia ainsi que les centres locaux d'emploi. Au début de l'année prochaine, deux nouvelles cohortes seront formées en Mauricie, en Montérégie ou dans la grande région de Montréal.

Un programme complet pour la formation textile

Lancé en 2017, le programme de *Spécialisation technique en textile* est maintenant complété. Ou presque, car il manque encore une étape de validation à laquelle la cohorte pilote s'attaque en ce moment même. En effet, une dizaine de travailleurs d'entreprises textiles québécoises se penchent actuellement sur le 5^e module du programme, consacré au développement de produits.

Élaboré grâce à la collaboration d'experts du secteur, ce module permettra aux participants de travailler à un projet pratique, directement lié à leurs activités professionnelles. Ils verront comment, dans une période de grande compétitivité entre les entreprises, l'innovation et le développement de produits nouveaux ou à valeur ajoutée peuvent constituer des moyens de se développer et de répondre aux attentes des clients.

Le cheminement des participants se terminera donc en décembre prochain. Pendant près de deux ans, ils auront vu ce qui compose un produit textile, c'est-à-dire les fibres elles-mêmes, puis chacune des étapes de fabrication faisant partie des divers procédés textiles. Ils auront aussi touché aux procédés de teinture et de finition permettant la transformation physique et chimique des fibres, avant d'aborder la complexe question de la gestion et du contrôle de la qualité tout au cours du processus de transformation. Armés de ce nouveau coffre à outils, ils sont enfin en mesure d'aborder le développement de produits dans toute sa globalité.



Nouvelle cohorte en formation

Les besoins de formation technique en textile demeurent importants. Un nouveau groupe, le troisième, se lancera donc dans l'étude du module 1 en janvier 2019. Pendant ce temps, la 2^e cohorte terminera à son tour l'étude du module 5. Ainsi, il est probable qu'un 4^e groupe soit formé en septembre 2019.

Pour inscrire vos employés, communiquez avec Étienne Marquis, coordonnateur de la formation, au 819 477-7910, poste 202, ou au emarquis@csmotextile.qc.ca.



Formation

L'humain au centre des entreprises

La colonne des profits est un excellent indice pour mesurer le succès d'une entreprise. Mais comme l'arbre qui cache la forêt, les chiffres masquent souvent une réalité plus profonde : ce sont des personnes qui rendent possible la réussite financière. Gérer les ressources humaines, c'est relever chaque jour le défi de développer les compétences de chaque travailleur, dans un esprit d'équipe bien soudé et un désir constant de permettre à tous et à toutes de réaliser pleinement son potentiel.

Les formations RH sont un outil de plus pour accomplir cette mission. Voici donc un aperçu du programme que le CSMO Textile vous a préparé pour les prochaines semaines (pour les dates, consultez le calendrier en page 6).

Pour favoriser le travail d'équipe

Les gestionnaires et les employés doivent de plus en plus travailler ensemble et déployer leurs énergies dans la poursuite d'un but commun. C'est simple : une bonne équipe sera toujours plus forte que la somme des individus qui la composent. Mais développer une telle synergie nécessite des conditions gagnantes : chaque membre d'une équipe doit rehausser ses habiletés de communication et son leadership afin d'entraîner le groupe vers des niveaux supérieurs.

Animée par Sophie Lemieux, la formation « Pour une équipe de travail stimulante et synergique » a pour objectifs d'aider le participant à comprendre les mécanismes de synergie dans une équipe de travail, à développer les bonnes méthodes et outils de communication et à mieux définir son rôle au sein d'une équipe.

Gérer le changement dans un monde en ébullition

À l'ère du 4.0, les compétences technologiques, la résolution de problèmes, le jugement critique et des compétences en langues et en calcul seront plus nécessaires que jamais pour exercer un métier dans le secteur manufacturier. Pourtant, la résistance au changement demeure un frein important pour s'adapter à ces nouvelles réalités. Le changement peut même être une source importante de stress et d'anxiété, des facteurs qui font augmenter le taux d'absentéisme et entraînent d'autres problèmes au quotidien.

Le formateur Salah Chraïet vous convie donc à la formation « Implanter le changement... judicieusement! » afin d'aider les gestionnaires, chefs d'équipes, superviseurs et autres travailleurs à mieux comprendre les règles d'implantation d'un changement et les réactions naturelles qui s'y opposent. À la suite de cet atelier, du coaching personnalisé sera aussi offert aux entreprises participantes membres du CSMO Textile.

Vers des entreprises responsables

Le développement durable touche bien sûr à l'environnement, mais ce n'est qu'un de ses nombreux aspects. La formation d'une journée « Les RH et le développement durable » aborde ces dimensions souvent méconnues ou négligées. En voici un aperçu :

- La reconnaissance non monétaire des efforts est susceptible d'entraîner un climat de confiance dans lequel les employés auront une impression favorable de la direction et seront motivés à se dépasser au travail.
- Les programmes de formation permettent d'optimiser la performance, de développer la polyvalence et la diversité des compétences tout en favorisant la motivation.
- La valorisation des droits à la vie privée et l'adoption d'un code d'éthique favorisent la justice organisationnelle et entraînent plusieurs effets positifs dans une entreprise.
- Le recrutement diversifié et la gestion de la diversité permettent d'intégrer et de faire coopérer les individus de manière efficace.

Bref, l'investissement à long terme dans le capital humain d'une entreprise sera toujours plus payant que des solutions-réactions économiques à court terme.

PRATIQUES RH INNOVANTES

PRÉSENTÉ PAR
lavery
Avocats

GRAND

rendez-vous RH

MANUFACTURIER

MERCREDI
21 NOVEMBRE 2018
Centre des congrès
de St-Hyacinthe

Conférences interactives et réseautage

Animé par
MARIE-CLAUDE LAVALLÉE



INSCRIVEZ-VOUS AVANT LE 14 SEPTEMBRE 2018 ET ÉPARGNEZ!
De plus, courez la chance de gagner 1 prix d'une valeur de 500 \$

Présenté par

ROBIN VEILLEUX
ASSURÉES & PENSÉES COLLECTIVES INC.
CABINET DE SERVICES FINANCIERS

L'humain au cœur de la transformation de l'industrie 4.0.

YVES PROTEAU, APN



DR AMIR GEORGES SABONGUI
L'Optimisation du plein potentiel humain.

CRHA
Centre des ressources
humaines agréé

Présenté par

PANEL STRATÉGIES D'ATTRACTION ET DE RECRUTEMENT

• Groupe SFR • Novo Électronique • Berry Global • Avico



Présenté par

PANEL STRATÉGIES DE RÉTENTION

• Soucy Techno • M2S Électronique • Domtar



GRANDVRH.COM

ÉVÉNEMENT PRÉSENTÉ PAR TREIZE COMITÉS SECTORIELS DE MAIN-D'ŒUVRE:



Avec la contribution financière de :

Commission
des partenaires
du marché du travail
Québec

Un événement à ne pas manquer

Avec les conférences « L'humain au cœur de la transformation de l'industrie 4.0 », par Yves Proteau, et « L'optimisation du plein potentiel humain », par le Dr Amir Georges Sabongui, la 4^e édition du Grand Rendez-Vous RH manufacturier met décidément l'accent sur les gens au cœur des entreprises!

L'événement sera aussi l'occasion d'entendre et d'interroger des experts de l'industrie manufacturière réunis en deux panels. Le premier sera consacré aux stratégies d'attraction et de recrutement. Carl Trachy, Pascale Ménard (Avico) et Marie-Pier Martel (Novo) y participeront. Pour cette dernière notamment, il est essentiel d'offrir un milieu de vie basé sur la liberté d'action, qui favorise l'épanouissement personnel et professionnel.

Le second panel portera précisément sur la rétention du personnel. Les panélistes seront Cindy Buzzel (Soucy Techno), qui croit à la puissance synergique des équipes de travail, Michel Bertrand (Domtar), qui travaille d'abord au développement du potentiel humain, et Mario Marcotte (M2S Électronique), qui se voit plutôt comme un coach que comme un patron.

Pour vous inscrire à une activité de formation, visitez notre site web au www.csmotextile.qc.ca. Vous pouvez aussi communiquer avec Étienne Marquis, coordonnateur de la formation, au 819 477-7910, poste 202, ou au emarquis@csmotextile.qc.ca.

Soutien au recrutement international

Le 7 septembre 2018, nous avons organisé une conférence sur le recrutement international à Saint-Hyacinthe dans les bureaux du Groupe CTT. L'objectif principal était d'inciter les entreprises à opter pour le recrutement du personnel qualifié à l'international. Dans le cadre d'une collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), c'est un conseiller en recrutement international du ministère qui a assuré la présentation. Le contenu véhiculé a permis aux participants de démystifier le recrutement de la main-d'œuvre immigrante et de mieux cerner, entre autres, les catégories d'emplois ciblées par le programme de travailleurs étrangers temporaires ou permanents, les démarches d'immigration, les lois et les règlements, les coûts de recrutement, les organismes de soutien, les ressources disponibles, etc. Douze entreprises étaient représentées au cours de cette conférence et nous avons eu un total de 19 participants. Le CSMO Textile continue de documenter cette avenue pour aider les entreprises qui veulent s'y engager. Si vous avez des questions sur le recrutement international, n'hésitez pas à communiquer avec notre chargé de projet RH, Marc Olivier Kenmo, au 819 477-7910, poste 203 ou par courriel à mokenmo@csmotextile.qc.ca.

Annoncé de toutes parts, le virage numérique pourrait avoir un impact majeur sur les emplois et la main-d'œuvre. Comment aider les entreprises à le prendre en douceur? Le CSMO Textile se penche sur la question et envisage d'intervenir dans son secteur par une stratégie en trois axes : le déploiement d'une culture numérique, la connaissance des besoins de compétence des professions et le développement de ces nouvelles compétences. La réflexion se poursuit, et des moyens à court, moyen et long termes seront mis de l'avant sous peu.

Le programme Audit industrie 4.0 du ministère de l'Économie, de la Science et de l'Innovation (www.economie.gouv.qc.ca) vise à encourager les entreprises manufacturières québécoises à entreprendre le virage numérique. À partir d'une planification stratégique définissant sa mission, sa vision, ses objectifs stratégiques et ses enjeux opérationnels, l'entreprise souhaitant y recourir pourrait bénéficier d'une aide financière d'une valeur de 15 000 \$ afin de réaliser son projet, d'une durée maximale de trois mois.

Emploi-Québec et la Commission des partenaires du marché du travail ont mis sur pied deux nouveaux programmes pour aider les entreprises québécoises à faire face aux tensions commerciales actuellement observées au niveau international. Visitez les sites de la [CPMT](#), d'[Emploi Québec](#) et d'[Entreprises Québec](#) pour des informations de base sur le « *Soutien aux entreprises affectées par l'incertitude des relations commerciales internationales* » et le « *Soutien au développement des compétences pour encourager la diversification et le commerce international* ».



Entreprises et partenaires mobilisés pour l'avenir du secteur textile

Le **Comité de formation du CSMO Textile** se rassemble deux fois par année pour discuter des besoins de formation technique et RH dans le secteur. Des partenaires gouvernementaux, du monde scolaire et de l'industrie textile prennent part aux travaux qui, rappelons-le, sont notamment à l'origine du programme de Spécialisation technique en textile. Le 19 septembre dernier, une dizaine de participants ont entre autres réfléchi aux compétences du futur et des besoins de l'industrie 4.0, aux formations techniques à développer et aux activités visant à attirer et à accompagner une nouvelle main-d'œuvre dans les entreprises du secteur. La prochaine rencontre est prévue pour le début de l'année 2019.

Le 12 septembre dernier a eu lieu la 2e rencontre du **comité de promotion**, dont la mission consiste à mieux faire connaître le secteur textile et à favoriser l'attractivité des entreprises auprès des chercheurs d'emploi. Un des principaux sujets de discussion a été de déterminer certaines formations en milieu scolaire susceptibles de fournir une nouvelle main-d'œuvre aux entreprises. Dans le contexte d'absence de formation académique en textile, il est en effet important de sortir des sentiers battus. Par exemple, des finissants en électromécanique peuvent devenir des mécaniciens tisserands, et les techniciennes et techniciens de laboratoire ou en chimie peuvent devenir de bons travailleurs en teinturerie.

Des représentants de Beaulieu Canada, Niedner, Stedfast et Produits Belt-Tech ont participé aux plus récentes rencontres de ces comités, en compagnie de nos partenaires (DDCIS, Préventex, Synor, Groupe CTT, ACCORD – CEMTT, Stratcor, UES-800, Cégep de Saint-Hyacinthe). Si vous désirez vous ajouter au groupe, communiquez avec nous : plus on se parle, plus l'industrie textile en profite!

#mtlstyle

La grappe mmode a lancé une nouvelle signature pour l'ensemble des créateurs, fabricants, distributeurs et détaillants du secteur de la mode. Le #mtlstyle, clin d'œil à la construction textile d'un tissage, sera affiché dans les vitrines des commerçants afin d'amener les consommateurs et les touristes à privilégier l'achat de marques conçues, développées ou fabriquées ici.

De bonnes idées au concours « Comment fidéliser votre personnel? »

Dans le cadre du concours « Comment fidéliser votre personnel? », nous avons dévoilé les trois lauréats au cours de notre assemblée générale annuelle du 3 octobre 2018. Il s'agit de Beaulieu Canada, Groupe Bellon Prestige et Produits Belt-Tech. Ces trois entreprises ont des pratiques de gestion distinctives qui rendent leurs employés heureux, renforcent leur sentiment d'appartenance à l'organisation et qui les amènent à réaliser leur plein potentiel. Voici quelques éléments tirés des bonnes pratiques qui sont en place au sein de ces entreprises :



Beaulieu Canada

- la mission RH est d'être reconnu comme un employeur de choix;
- le modèle de gestion des RH s'appuie sur une approche « clientèle », d'où la notion de Marketing RH qui permet à une organisation de mieux cibler les besoins de ses employés;
- le concept de talents fait partie intégrante des valeurs de l'entreprise;
- l'investissement dans la formation continue;
- l'arbre RH qui symbolise toutes les ramifications de la GRH dans l'entreprise.



Groupe Bellon Prestige

- Financement partiel des études pour l'amélioration des compétences ou l'accès à d'autres postes à l'interne;
- Programme de reconnaissance axé sur l'employé qui s'est le plus démarqué;
- Programme Génie-Plus qui vise l'implication de l'employé. De façon précise, l'employé est encouragé à émettre des idées qui peuvent contribuer à l'amélioration de son environnement de travail ou de la production en général.



Produits Belt-Tech

- Programme formel d'accueil et d'intégration
- Prime mensuelle d'assiduité comme incitatif pour réduire le taux d'absentéisme
- Formation théorique (en salle, locaux de l'entreprise) avant la formation pratique pour éviter les inconvénients reliés à l'apprentissage sur le tas.
- Conciliation travail-études pour les emplois étudiants.

Il n'existe pas de solution miracle et universelle pour retenir le personnel. Toutefois, pour y parvenir, vous devez toujours, en amont de toute démarche, astuce ou pratique, mettre vos employés au centre de votre stratégie globale de gestion.

Calendrier

<p>Accueil et intégration de la main-d'œuvre immigrante 30 octobre Québec 31 octobre Orford</p>
<p>Ingénierie et développement de produits textiles 23 octobre Saint-Hyacinthe (début)</p>
<p>Les RH et le développement durable 25 octobre Boucherville 8 novembre Laval</p>
<p>Créer et gérer une équipe de travail stimulante et synergique 13 novembre Saint-Hyacinthe 6 décembre Lévis</p>
<p>Formation de compagnons 13 et 14 novembre Lieu à déterminer selon la demande 6 et 7 décembre Lieu à déterminer selon la demande</p>
<p>Implanter le changement... judicieusement! 20 novembre Lévis 22 novembre Saint-Hyacinthe</p>
<p>Procédé textile : filage 22 novembre Lieu à déterminer</p>

Principaux contacts du CSMO Textile

Directrice générale
Linda Cyrenne

Adjointe administrative
Christine Gervais

Conseillère à l'intervention sectorielle
Jasmine Pauzé
Direction du développement des compétences
et de l'intervention sectorielle, CPMT

CONSEIL
D'ADMINISTRATION

Employés

Coprésident :
Denis Vigneault
Conseiller syndical, Centrale des syndicats
démocratiques

Directeurs :
Claude St-Marseille
Vice-président à l'administration
Union des employés et employées
de service — section locale 800 (UES)

Philippe Doré
Président de la Section locale 9153
du Syndicat des Métallos – USW – (FTQ)

Employeurs

Coprésident :
Alain Charette
Directeur général adjoint, Niedner

Secrétaire-trésorier :
Serge Marceau
Vice-président des ressources humaines
Beaulieu Canada

Directeurs :
Daniel Tardif
Directeur des ressources humaines
FilsSpec

Maxime Thériault
Président, Tricots Maxime

Isabelle Desforges
Coordonnatrice des ressources humaines
Textiles Monterey (1996)

Guy Latulippe
Association des Manufacturiers d'Auvents
du Québec (AMAQ)

Carolyne Déry
Conseillère en ressources humaines
Stedfast

Nathalie Lessard
Directrice – Amélioration continue
Les Tissus Geo. Sheard

Serge Bérard
Président, Les Vêtements SP

Carole St-Onge
Directrice des ressources humaines
Produits Belt-Tech

Marc-André Morin
Président, Créations Morin

Membres participants : Jacek Mlynarek, président-directeur général, Groupe CTT, Dany Charest, directeur général, Créneau d'Excellence Matériaux Textiles Techniques (CEMTT) et Louis-Bernard Asselin, conseiller en développement industriel - Textile, MESI

Avec la contribution financière de :

**Commission
des partenaires
du marché du travail**

Québec