Volume 20 • Numéro 3 • **août – septembre 2019**

textileinfo

SOMMAIRE

2 L'inestimable valeur d'un employé heureux

3 Bonnes pratiques en matière de rétention du personnel

4 Dompter les forces négatives du changement

5 Un retour sur ITMA 2019

ITMA 2019

AGA 2019

À ne pas manquer : le mercredi 2 octobre

C'est à l'Hôtel et Suites Le Dauphin de Drummondville que se tiendra notre assemblée générale annuelle sous le thème IMAGINONS L'AVENIR. Une belle occasion de rencontrer les gens de l'industrie textile québécoise.

L'AGA est gratuite pour les entreprises textiles et partenaires du secteur. Pour les formations, des frais de participation s'appliquent pour les non-membres.

En matinée :

- La formation GÉRER LE CHANGEMENT… JUDICIEUSEMENT avec Salah Chraiet. Cette activité s'adresse plus particulièrement aux personnes responsables des ressources humaines dans notre industrie.
- L'atelier de perfectionnement pour les compagnons, aguerris ou en développement, portant sur L'HUMAIN AU CŒUR DU COMPAGNONNAGE, avec Gérald Brady de Tecnik-Alliance. Une occasion pour les compagnons de se perfectionner dans leur rôle (se poursuit en après-midi).

Cocktail de réseautage

Dîner-témoignages IMAGINONS L'AVENIR en compagnie de Raymond Arpin, notre animateur pour l'occasion.

- Témoignages d'entreprises sur des formations fort utiles pour notre secteur;
- LES COMPÉTENCES DU FUTUR, QUELLES SONT-ELLES? Avec Véronique Bolduc de la Commission scolaire de la Beauce-Etchemin et Étienne Marquis du CSMO. Témoignages d'entreprises;
- ITMA 2019 en images : ce salon d'équipementiers s'est tenu en juin dernier à Barcelone. Une trentaine d'entreprises d'ici y ont pris part. Une excellente façon d'imaginer l'avenir. Témoignages de participants.

Pour plus de détails et pour vous inscrire, visitez notre site à csmotextile.qc.ca

Venez imaginer l'avenir!

Fidéliser ses employés, tout un art!

Bonne lecture!

Rétention ou fidélisation, quelle différence?

Y a-t-il vraiment une différence entre retenir ou fidéliser ses employés? Le résultat est le même finalement. Tout dépend de la vision qui soutient les actions nécessaires pour garder ses employés.

La rétention du personnel part du sommet de la pyramide. Ce sont les hauts dirigeants qui imposent les conditions de travail de façon à ce que leurs meilleurs éléments restent en place.

La fidélisation du personnel vise à faire participer davantage l'employé, et le développement de relations humaines de qualité devient la priorité.

Tout compte fait, ce sont les personnes qui décident si elles restent ou non. Toutefois, le processus de fidélisation risque d'être plus payant, car un employé devrait naturellement choisir un milieu qu'il a lui-même collaboré à bâtir.

Nos partenaires de l'AGA 2019

CSMO TEXTILE
Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'industrie textile du Québec

beaulieu CANADA

SEFAR

Union des employés et employées de service SECTION LOCALE 800

CSD CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES

WBL ASSURANCES+ACTUARIAT WAGNER BUJOLD LEDUC

SP

FilSPEC INC. SAVOIR RÉINVENTER

STEDFAST

L'inestimable valeur d'un employé heureux

Parler d'expérience, c'est faire référence à un parcours. L'expérience-employé correspond donc au parcours d'un travailleur avant son entrée dans l'entreprise jusqu'à la fin de l'emploi.

Le concept existe déjà depuis plusieurs années, mais il est encore peu mis en avant, notamment dans les PME. Et pourtant, une mauvaise expérience vécue par un employé peut nuire grandement à l'image d'une entreprise. C'est pourquoi les entreprises qui ont développé une marque employeur ont toujours dans leur mire la qualité de l'expérience-employé.

Pouvoir d'attraction

Aujourd'hui, on peut difficilement cacher de l'information, bonne ou mauvaise. Sur Internet (RateMyEmployer.ca, Indeed.ca, etc.), on trouve bien des renseignements sur les entreprises. Et ce n'est pas toujours flatteur!

Vos employés sont vos premiers ambassadeurs. C'est eux qui parlent en bien ou en mal de l'entreprise selon le traitement qu'ils y reçoivent. C'est donc eux, les premiers, qui peuvent attirer de nouveaux candidats, favoriser l'intégration des nouveaux travailleurs et, ultimement, rester ou aller voir si la cour arrière est plus verte chez votre concurrent.

Comment faire pour éviter un tel scénario? Un ex-employé mécontent aura toujours le loisir de s'exprimer s'il le désire. L'important, c'est surtout de s'intéresser à ceux et à celles qui ont choisi de poursuivre leur carrière avec vous. Pourquoi l'ont-ils fait? Est-ce seulement à cause du salaire? Étonnamment, l'argent est un bien piètre facteur de motivation. L'effet d'une simple augmentation peut s'estomper après un très court délai, le temps d'une paye! Bien sûr, un employé qui se sent injustement traité du point de vue salarial risque de lever les feutres. Mais entre deux emplois semblables, ce n'est pas toujours le mieux rémunéré qui l'emporte.

Facteurs de fidélisation

Si le salaire a peu d'impact, quels sont donc ces éléments qui encouragent les employés à rester dans l'entreprise et à y investir quelques-unes de leurs meilleures années? En voici quelques-uns.

La communication. Parler avec les employés permet de mobiliser les équipes de travail et d'entretenir un sentiment de confiance entre les différents départements de l'entreprise. Pour la direction, il est important de créer des espaces de dialogue pour présenter ses projets et souligner les bons coups du personnel.

Un comité de formation, par exemple, permet de présenter les objectifs, de mieux saisir les attentes et appréhensions des employés et, par conséquent, d'obtenir leur adhésion. Pour les recruteurs, une bonne communication avec le reste des membres du personnel permet de comprendre les avantages et les limites liés aux différents postes de travail et ainsi de présenter des offres d'emplois accrocheuses et réalistes.

La cohérence. La cohérence entre la marque employeur de l'entreprise (sa réputation) et l'expérience de l'employé est primordiale. Faire miroiter un paradis terrestre serait une grande erreur : l'employé aura tôt fait de déchanter et cherchera son bonheur ailleurs.

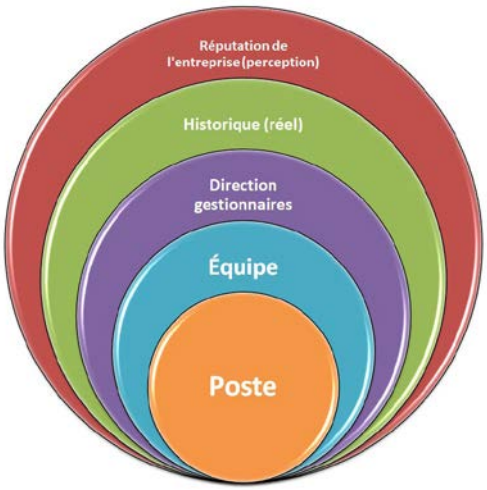
L'avancement professionnel. Tout le monde souhaite améliorer son sort et développer ses talents. Attention de ne pas transformer l'avancement en falaise infranchissable : si les employés se sentent coincés devant un mur, ils préféreront la routine de leur poste. Le risque doit en valoir la chandelle!

Relations entre collègues. Favoriser une atmosphère agréable est toujours un gage de succès pour garder ses employés. On quitte plus difficilement des amis que de simples collègues.

L'équilibre travail-vie personnelle. Il est souvent plus simple qu'on le croit d'instaurer des horaires flexibles et des congés mobiles.

La formation. L'employé qui se sent stimulé et compétent demeure une valeur sûre pour la prospérité d'une entreprise. Ce facteur doit aussi être vu dans un contexte global : l'employé sera stimulé s'il travaille avec des collègues compétents.

La marge de manœuvre. L'employé a-t-il les coudées franches? Sent-il qu'il a droit à l'erreur? Une atmosphère étouffante ou, à l'inverse, trop de liberté peut devenir un irritant.



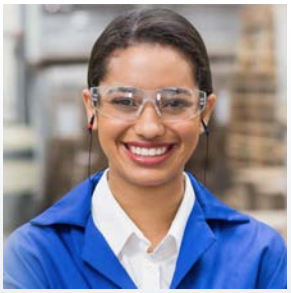
La fidélisation des employés dépend d'un ensemble de facteurs interreliés, qui doivent aussi être cohérents avec la marque employeur.

L'environnement de travail. Les milieux manufacturiers ne sont pas toujours invitants, mais il y a moyen d'améliorer les lieux physiques sans bouleverser l'ensemble du bâtiment.

Demandez aux employés quelles sont leurs priorités et suggestions : ils vous surprendront par leurs idées empreintes de simplicité et de pragmatisme.

Astuces

Bonnes pratiques en matière de rétention du personnel



Les défis actuels du marché du travail amènent les employeurs à mettre en place différentes stratégies afin de prévenir le départ de leurs bons employés. Certes, offrir une rémunération avantageuse est important, mais pas suffisant pour réussir à les conserver. Voici donc quelques-unes des bonnes pratiques qui vous aideront à favoriser la rétention de votre personnel :

Présenter clairement la vision de votre entreprise
C'est le point de départ de votre entreprise. Une communication claire de la vision organisationnelle est gage de succès; il s'agit de ce que vous aspirez à devenir dans le futur.

Vérifier la compréhension de vos employés quant à leur rôle et leur contribution au sein de votre entreprise
En lien avec la première pratique mentionnée, il importe de valider la compréhension des employés face aux objectifs organisationnels et leur rôle face à ces mêmes objectifs. Des objectifs clairs et réalisables favorisent l'engagement de votre personnel.

Offrir de la rétroaction à vos employés
Peu importe la forme utilisée, communiquez avec vos employés. Parlez de leurs forces, leurs bons coups et n'ayez pas peur de leur mentionner ce qu'ils doivent améliorer pour répondre à vos attentes.

Reconnaître les compétences et les connaissances de vos employés
Les employés aiment être reconnus pour leurs connaissances et leurs compétences. Écoutez leurs idées, impliquez-les dans les décisions qui les concernent, ils vous en seront reconnaissants.

Soyez créatifs et à l'écoute des besoins de vos employés. Des solutions toutes faites n'auront pas nécessairement les résultats escomptés dans votre entreprise. Les gens sont uniques, votre entreprise l'est également.

Source : Concept RH

Ces exemples de pratiques démontrent que la rétention du personnel ne se limite pas qu'à une bonne rémunération. Cependant, un sondage effectué en juillet 2019 auprès d'une trentaine d'entreprises du secteur démontre que la rémunération (augmentation salariale annuelle) est la pratique de rétention la plus utilisée (87 %). Cette tendance peut s'expliquer par le fait que dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre, la principale stratégie d'attraction d'un bon nombre d'entreprises repose sur l'offre d'un salaire concurrentiel.

D'autres statistiques de ce sondage sont assez surprenantes : seulement 37 % des entreprises ont recours à la formation continue comme pratique de rétention et 37 % misent sur le développement de carrière à l'interne. On s'attendait à des chiffres plus élevés dans la mesure de ces deux pratiques en milieu de travail. En effet, il est normal de penser que si une entreprise a déployé beaucoup d'efforts pour embaucher des talents, il va de soi qu'elle investira dans leur développement pour les retenir et les fidéliser à long terme.

À titre informatif, le tableau suivant présente les principales pratiques de rétention et/ou de fidélisation qui ont été répertoriées auprès des entreprises répondantes.

Augmentation salariale annuelle	87 %
Avantages sociaux	77 %
Transparence dans la communication	70 %
Valorisation de l'autonomie et du travail d'équipe	63 %
Programme de reconnaissance de l'ancienneté	53 %

Fidélisation

Dompter les forces négatives

Quelle est la version du système d'exploitation de votre téléphone intelligent? Celui de l'iPhone que j'utilise au bureau en ce moment en est à sa 3e en deux ans. Combien de nouveaux collègues de travail avez-vous côtoyés pendant ce temps? Combien de vos restaurants préférés ont ouvert… puis fermé? Vous souvenez-vous de votre premier achat sur Internet?

On n'a pas besoin de retourner bien loin dans le passé pour se rendre compte que tout change, tout le temps! C'est vrai dans la vie personnelle, mais aussi au bureau ou à l'usine. Pourquoi est-ce si difficile d'accepter le changement alors? Pourquoi tant de gens se braquent, résistent, se sentent lésés ou désorientés lorsqu'on leur annonce qu'il y aura du nouveau?

Il faut d'abord comprendre que le changement, lorsqu'il est imposé, plonge la personne qui le subit dans l'inconnu. L'impact joue sur sa routine et ses habitudes, bien sûr, mais aussi sur sa confiance. En effet, le changement implique une adaptation, parfois une mise à jour de ses connaissances, voire une réorientation de carrière. Qu'on aime ou non le changement, il est normal qu'il engendre de la nervosité, de l'inconfort ou, pire, de l'anxiété ou du stress.

En général, on apprécie le changement lorsqu'on le choisit. C'est l'inverse lorsqu'il nous est imposé. Pensons à toutes ces versions de Windows : la nouvelle ne fonctionne jamais aussi bien que l'ancienne! Pourquoi cette nouvelle structure organisationnelle serait-elle bien pour moi alors que tout allait si bien avant?

Pour une entreprise, engager le personnel avant et pendant le processus de changement est un gage de succès : les employés embarqueront dans un projet s'ils sentent qu'ils en sont partie prenante, qu'on les écoute et qu'on prend en considération leurs idées.

Un outil pour vous aider

Au même titre que l'expérience client, l'expérience-employé doit être une priorité pour les personnes responsables de la GRH. Le CSMO Textile vous propose un exemple d'outil pour mesurer l'expérience-employé peu de temps après l'embauche. Pour plus d'information à ce sujet, communiquez avec Marc Olivier Kenmo, chargé de projet RH, au mokenmo@csmotextile.qc.ca, ou au 819 477-7910, poste 203.

Le lien compagnon-apprenti : une relation humaine avant tout

L'accueil, l'intégration et la formation en entreprise manufacturière se font de plus en plus souvent par l'accompagnement. Les compagnons sont un trésor de ressources. Ils et elles ont la capacité de transmettre leur savoir et d'adapter leurs conseils au rythme d'apprentissage de leurs apprentis.

Il ne faut toutefois pas oublier que la relation compagnon-apprenti est d'abord un lieu de rencontre entre deux êtres humains, avec leur vécu particulier, leur culture, leurs forces et leurs limites. Chacun doit s'ajuster à l'autre pour cheminer de façon harmonieuse vers la cible recherchée : développer les compétences de l'apprenti.

Dans le cadre de son assemblée générale annuelle (AGA), le CSMO Textile offre un atelier de perfectionnement basé sur le volet humain du compagnonnage. D'une durée de 5 heures, cet atelier, animé par Gérald Brady, permettra à tous les employés ayant une fonction de formateur, de mentor ou de compagnon d'approfondir le volet humain du compagnonnage, d'acquérir des trucs pour favoriser la communication et dénouer les situations difficiles.

INVITATION*

Le 2 octobre 2019, dans le cadre de son assemblée générale (AGA), le CSMO Textile vous proposera trois activités à ne pas manquer :

8 h à 12 h — Pour les responsables RH — Gérer le changement... judicieusement

12 h à 14 h 30 — AGA 2019 — Imaginons l'avenir

8 h 30 à 15 h 30 — Atelier de perfectionnement en compagnonnage — L'humain au coeur du compagnonnage

*Invitation aux entreprises textiles et partenaires du secteur

Inscription dès maintenant à CSMOTEXTILE.QC.CA

Événement

ITMA, un incontournable

ITMA 2019

Le CSMO Textile, Technitextile, le Groupe CTT et Mmode accompagnaient un groupe de près de 70 personnes provenant de 30 entreprises textiles québécoises, lors de l'événement ITMA 2019, qui s'est tenu du 20 au 26 juin dernier à Barcelone, en Espagne.

Un événement qui se tient aux 4 ans et qui regroupe les équipementiers en textile provenant des 4 coins du monde. Ce salon regroupait plus de 1600 exposants et a reçu quelque 120 000 visiteurs. Une occasion exceptionnelle de voir des équipements à la fine pointe de la technologie, dans tous les domaines du textile, de la conception à la fabrication, à l'impression et la finition. De plus, les participants québécois ont pu rencontrer des fournisseurs, voir des équipements hautement performants, en marche, et s'informer de l'évolution des procédés, des équipements de laboratoire et autres, et de discuter avec des experts, sur place.

Un cocktail a été offert, le 23 juin, pour les participants de la mission en présence de quelques invités d'honneur dont, au centre de la photo, Mme Kathryn Brukell, du consulat du Canada à Barcelone.

Stéphane Tanguay (CDRM), Linda Cyrenne (CSMO Textile), Jacek Mlynarek (Groupe CTT), Dany Charest (Technitextile Québec) et Jean-Marc Vienot (Clubtex).

Linda Cyrenne, la directrice générale du CSMO Textile, participait à cette mission de veille technologique afin d'identifier des compétences à développer ou à parfaire pour notre industrie. Elle nous dit : « Il faut voir ce qui se fait ailleurs, échanger avec les clients, les fournisseurs et les autres collègues des entreprises, dans ce contexte effervescent, plus grand que grand, pour imaginer ensemble l'avenir du textile ».

Le point de rencontre de cette mission québécoise était au stand du Groupe CTT où chaque participant pouvait venir échanger. De plus, chaque entreprise québécoise participante se retrouvait dans un cahier, édité pour l'occasion, remis aux visiteurs.

Voici la liste des entreprises qui ont participé à cette mission :

CDRM
BEAULIEU CANADA
DAVEY TEXTILES SOLUTIONS
DISTRIBUTION CLUB TISSUS
DUVALTEX (CANADA)
EKO-TERRE
FILATURE LEMIEUX
FILSPEC
GENERAL RECYCLED
TRICOTS DUVAL ET RAYMOND
LOGISTIK UNICORP
McCORMICK TEXTILE
MW CANADA
NIEDNER
ORATEX
PRODUITS BELT-TECH
QUARTZ CO.
RAYONESE TEXTILE
RÉGITEX
REMBOURRAGE J.A. MARTINEAU
STEDFAST
STEPHAN/H
TAPIS VENTURE
TECHNO DIESEL
TEXEL MATÉRIAUX TECHNIQUES
TEXTILES MONTEREY
TM COUTURE
TRICOTS MAXIME
VÊTEMENTS FLIP DESIGN
VÊTEMENTS SP
VÊTEMENTS WAZANA

Enfin, cet événement, financé principalement par le Ministère de l'Économie et de l'Innovation, a permis d'avoir une très belle visibilité à l'international ainsi qu'au Québec. Pour lire la revue de presse, consultez notre bibliothèque virtuelle sous *L'industrie du textile*.

Prochain ITMA : 8 au 14 juin 2023, à Milan, Italie

Nous y étions!

Virage numérique chez Texel | Lydall

16 mai 2019 | Sainte-Marie-de-Beauce

Une visite des plus captivantes de l'usine Texel a réuni une trentaine de participants enthousiastes par les progrès proposés par l'ère numérique.

Les finissants de la formation d'opérateurs de machines à coudre industrielles en Mauricie 2019

Nous adressons nos sincères félicitations à tous les employés pour leur grande motivation et nous leur souhaitons une progression constante. Présents sur la photo France Bellamy et Angélica Caicedo (Hardy Filtration), Patricia Plouffe et Manon Lafleur (Natpro), Eloi Didier Inongi (Filterfab) et Myriam Delisle (Textiles Patlin).

10 juin 2019 | Montréal

Au Centre des textiles contemporains de Montréal, remise d'une bourse coup de cœur par le CSMO Textile pour la collection favorite de ses pairs (étudiants et professeurs) au montant de 500 $. Le prix a été décerné à Mme Sophie Rondeau pour sa collection de sacs Goélette.

14 mai 2019 | Montréal

Remise d'une bourse de 500 $ par le CSMO Textile à Mme Lissette Guerra qui s'est illustrée par son originalité et son potentiel de commercialisation au cours Finition textile du Centre design et impression textile.

En bref

Le CSMO en deuil…

C'est avec une grande tristesse que nous avons appris le décès de notre collègue de travail et amie Danielle Jutras, le 23 juin dernier. Le cancer l'a finalement emportée après 4 ans, des années d'espoir et de positivisme. Danielle faisait partie de notre équipe depuis 2008. Elle avait débuté en tant que chargée de projet pour ensuite occuper le poste de coordonnatrice de la formation.

Elle a été également directrice générale par intérim en 2014-2015. Nous nous souviendrons de son sourire et sa joie de vivre.

Danielle Jutras

1968 - 2019

Voici un extrait de son dernier message :

« Profitez de la vie, embrassez les petites douceurs au quotidien, faites-moi voyager sur vos motos ou dans votre sac à dos et n'oubliez surtout pas de vivre pleinement »

Danielle

À venir : rencontre régionale en Montérégie

Entreprises, organismes d'employabilité et partenaires, notamment du milieu de l'éducation, se donneront rendez-vous le **31 octobre** à l'Hôtel Rive-Gauche de Beloeil pour la prochaine rencontre régionale du CSMO Textile. Sous forme de déjeuner-conférence, l'activité permettra aux divers intervenants d'échanger sur leurs besoins et leurs enjeux en matière de main-d'œuvre.

Inscrivez-vous dès aujourd'hui, en ligne (www.csmotextile.qc.ca/evenements) ou en communiquant avec Marc Olivier Kenmo, au 819 477-7910, poste 203, ou par courriel au mokenmo@csmotextile.qc.ca.

Calendrier

À L'AGA 2019

Drummondville

- Gérer le changement… judicieusement!
  2 octobre
- Atelier de perfectionnement pour compagnons
  2 octobre

Compagnonnage en milieu de travail

10-11 octobre 2019 | Lévis (secteur Saint-Nicolas)

Nouvelle main-d'œuvre : qui sont les millénariaux?

29 octobre | Québec
30 octobre | Orford
5 novembre | Laval
6 novembre | Beloeil

Grand Rendez-Vous RH manufacturier

19 novembre 2019 | Saint-Hyacinthe

Pour obtenir le calendrier complet de nos activités et des formations offertes, visitez notre site à csmotextile.qc.ca

Principaux contacts du CSMO Textile

Directrice générale
Linda Cyrenne

Adjointe administrative
Christine Gervais

Conseillère à l'intervention sectorielle
Oriana Maldonado Carriazo
Direction du développement des compétences et de l'intervention sectorielle, CPMT

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Employés
Coprésident :
Denis Vigneault
Conseiller syndical, Centrale des syndicats démocratiques

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

Employeurs
Coprésident :
Alain Charette
Directeur général adjoint, Niedner

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

Directeurs :
Lisette Dion
Directrice adjointe, FilterFab

Julie Duhamel
Directrice des ressources humaines
FilSpec

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

Steve Bédard
Président, Les Vêtements SP

Carolyne Déry
Conseillère en ressources humaines
Stedfast

Isabelle Desforges
Coordonnatrice des ressources humaines
Textiles Monterey (1996)

Nathalie Lessard
Directrice – Amélioration continue
Les Tissus Geo. Sheard

Marc-André Morin
Président, Créations Morin

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

Membres participants : Jacek Mlynarek, président-directeur général, Groupe CTT, Dany Charest, directeur général, TechniTextile Québec et Louis-Bernard Asselin, conseiller en développement industriel – Textile, MEI

CSMO TEXTILE
Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'industrie textile du Québec

2950, boul. Lemire, bur. 200, Drummondville (Québec) J2B 7J6
Téléphone : 819 477-7910
csmotextile.qc.ca

Avec la contribution financière de :
Commission des partenaires du marché du travail
Québec