

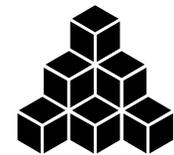
INFLUENCEZ L'AVENIR



2020 et +...

Reconnaître, se préparer et réussir.

rockberard.com 819-578-2232



ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

INFLUENCEZ L'AVENIR

Agenda officieux

- Des chiffres – coups de poing
- Du contenu rigoureux
- Quelques trucs RH bons, pas chers et efficaces
- Complément – vidéo gratuite
- Il faut passer à l'action !

Ça ne fait que commencer...

Troisième trimestre

Le nombre de postes vacants en hausse
au Québec

Agence QMI

| Publié le 4 décembre 2018 à 08:52



Le nombre de postes à pourvoir dans le secteur privé a encore augmenté au Québec au troisième trimestre de 2018, tout comme pour l'ensemble du Canada, selon des données de la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) dévoilées mardi.

Le nombre de postes vacants a augmenté de 0,1% au Québec, par rapport au trimestre précédent. Selon la FCEI, le taux de postes à pourvoir dans la province est de 4,1%, soit environ 117 700 postes vacants.

Il s'agit de la plus forte pénurie de main-d'œuvre au pays. Vient ensuite la Colombie-Britannique qui s'est toutefois maintenue à 3,7%. En Ontario, le taux est de 3,3%.

1. Quelle forme prend la pénurie de main-d'oeuvre au Québec? **Début 2018...**

Depuis 2004, le taux de postes vacants a doublé au Québec, passant de 2 % à 3,9 %, ce qui en fait la province la plus touchée par la pénurie au Canada.

Taux de postes vacants



Source: Fédération canadienne de l'entreprise indépendante



Postes vacants par région

au premier trimestre 2018

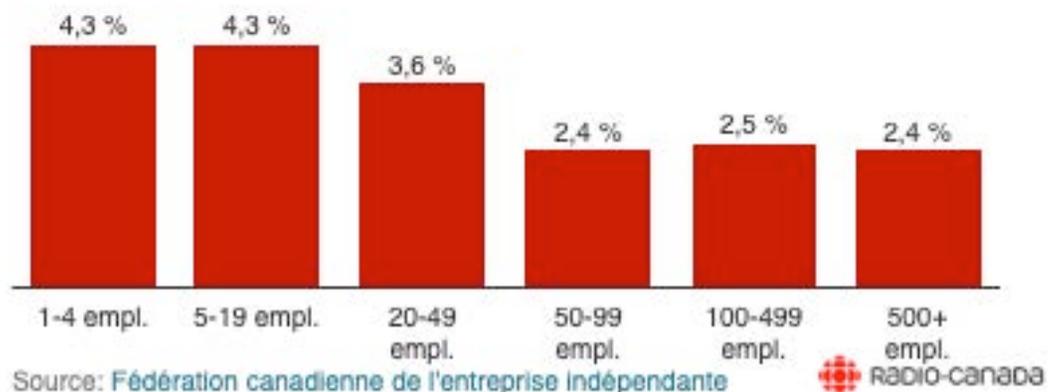
Début 2018...



Source: [Statistique Canada](#)



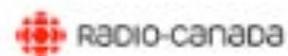
Taux de postes vacants selon le nombre d'employés



Début 2018...

	Nombre de postes vacants	Salaire horaire moyen
Secteur manufacturier	13 040	20,45 \$
Soins de santé et assistance sociale	10 825	20,25 \$
Commerce de détail	8 945	14,55 \$
Services professionnels scientifiques et techniques	8 580	28,70 \$
Hébergement et restauration	8 190	12,40 \$
Services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	7 005	16,55 \$

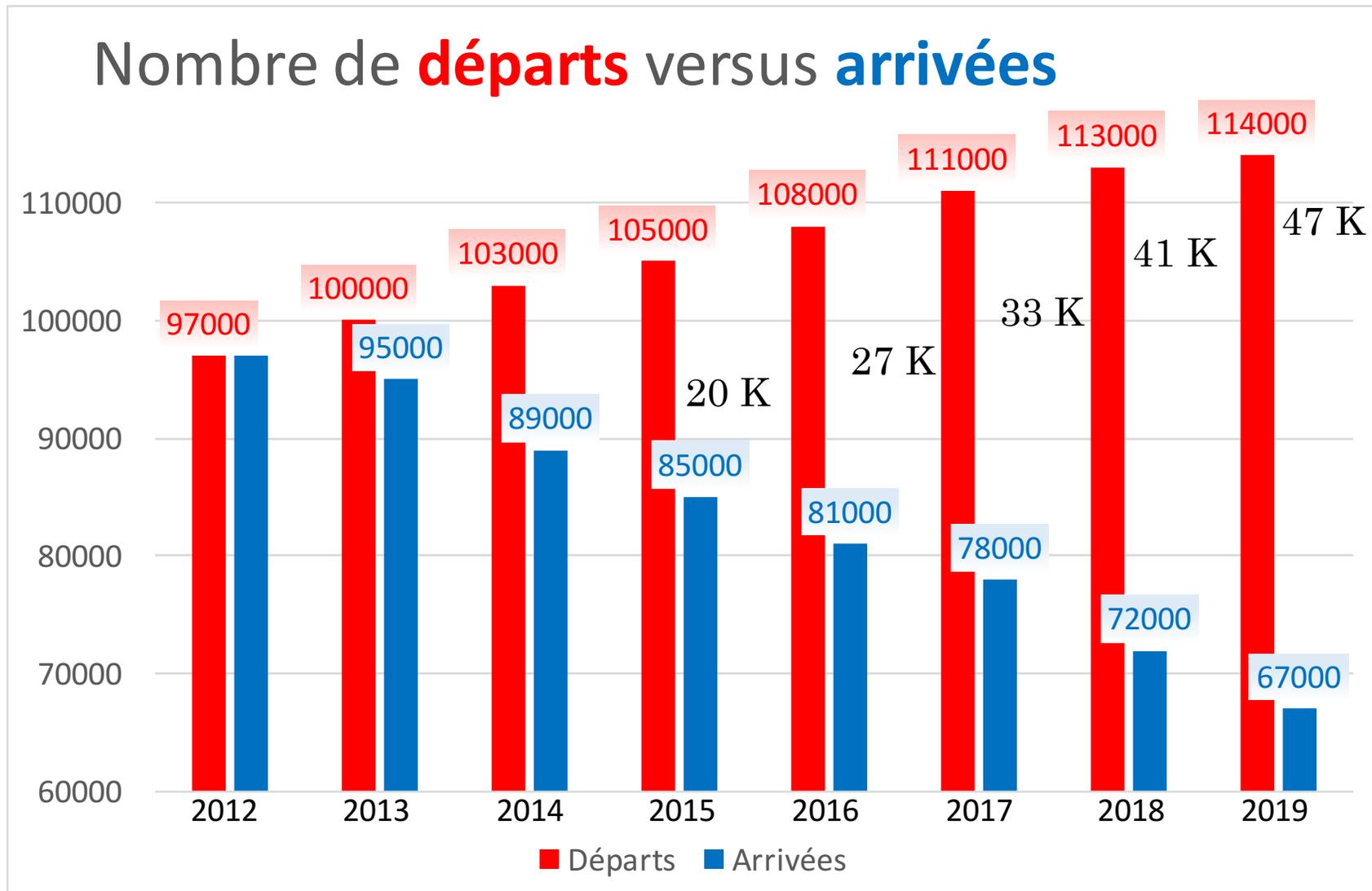
Source: Statistique Canada



Encore quelques chiffres 2019... (ISQ)

- Près de 117 000 postes vacants
- 17 000 postes fabrication
- > 14 000 CAD
- < 14 000 SSS
- 13 000 H + Restos
- Salaire moyen des postes vacants (19.40 \$/h)
- Plus de 65 ans + que de 15 ans et - ... depuis 2016

Le déficit en main-d'œuvre au Qc augmente année après année !



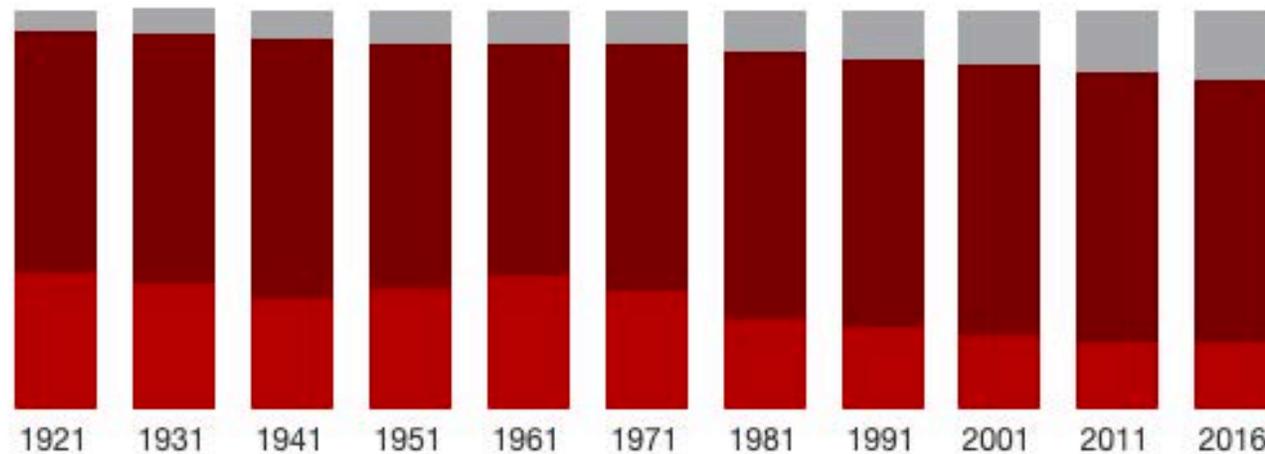
Source: P. Bernier, Groupe Ambition

Tendance lourde...

Les Canadiens selon leur groupe d'âge

Depuis 1921, la proportion des 14 ans et moins diminue tandis que celle des plus de 65 ans augmente.

■ 14 ans et moins ■ 15 à 64 ans ■ 65 ans et plus

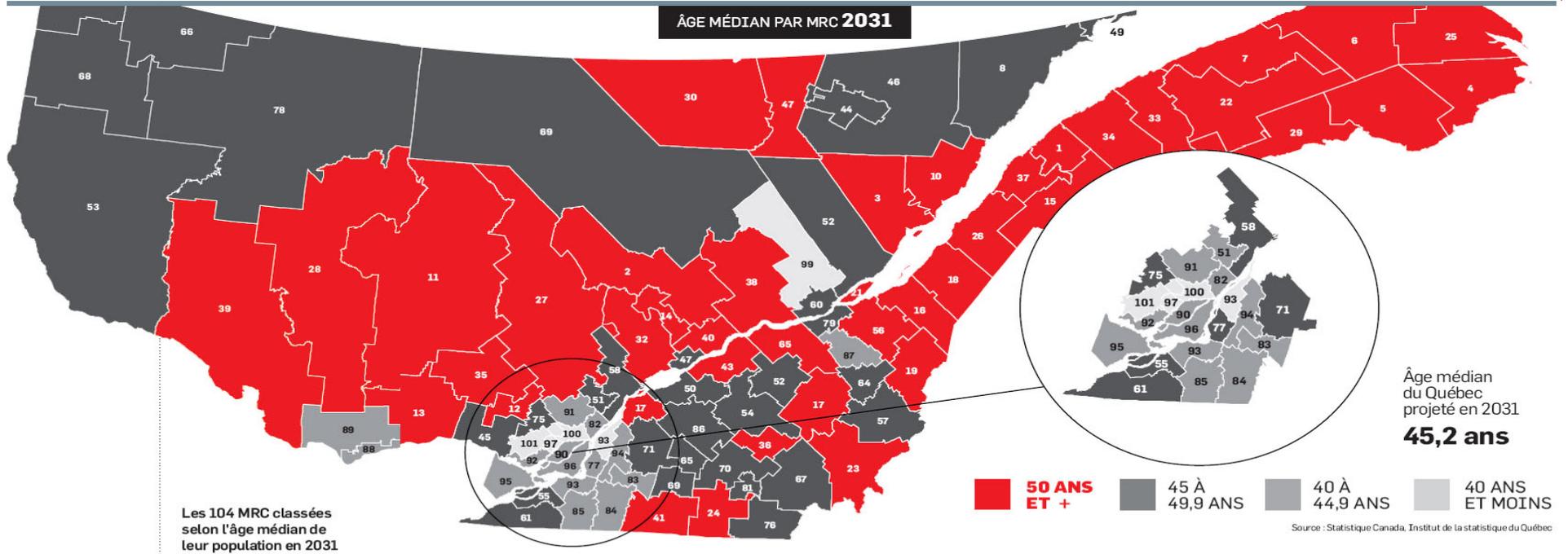


Source: Statistique Canada [Récupérez les données](#)

Créé avec [Datawrapper](#)

<https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1030852/recensement-canada-2016-age-veillissement-centenaires-baby-boomers-logement>

Projection de l'âge médian de la population du Québec dans les MRC en 2031



50 ans et plus		45 - 49,9 ans		40 - 44,9 ans		40 ans et moins					
1. Les Basques	61,2	23. La Vallée-de-la-Gatineau	53,7	40. Rimouski-Neigette	49,9	62. Le Fjord-du-Saguenay	48,1	79. La Nouvelle-Beauce	44,5	100. La Jacques-Cartier	39,7
2. Mékinac	58,9	24. Kamouraska	53,7	41. Le Golfe-du-Saint-Laurent	49,8	63. Portneuf	48,0	80. L'Assomption	44,4	101. Mirabel	39,1
3. La Haute-Gaspésie	58,1	25. Charlevoix-Est	53,7	42. Lac-Saint-Jean-Est	49,8	64. Coaticook	47,8	81. Sherbrooke	44,4	102. Caniapiscau	32,6
4. Le Rocher-Percé	57,7	26. Les Laurentides	53,4	43. Arthabaska	49,6	65. Drummond	47,2	82. Rouyn-Noranda	44,0	103. Eeyou Istchee ³	28,7
5. Les Îles-de-la-Madeleine	57,3	27. Maria-Chapdelaine	53,4	44. Nicolet-Yamaska	49,5	66. Bellechasse	46,9	83. Rouville	43,6	Administration régionale	
6. L'Islet	57,1	28. Pontiac	53,0	45. Manicouagan	49,1	67. Minganie	46,9	84. Thérèse-De Blainville	43,5	Kativik	26,0
7. Les Pays-d'en-Haut	56,9	29. Pierre-De Saurel	52,8	46. Témiscamingue	49,1	68. Le Val-Saint-François	46,5	85. Les Collines-de-l'Outaouais	43,4		
8. Antoine-Labelle	56,4	30. La Côte-de-Gaspé	52,4	47. Trois-Rivières	49,1	69. La Tuque	46,4	86. La Vallée-de-l'Or	43,3		
9. Charlevoix	56,4	31. Les Sources	52,3	48. Bécancour	49,0	70. Les Maskoutains	46,2	87. Deux-Montagnes	43,2		
10. Témiscouata	56,0	32. L'Île-d'Orléans	51,9	49. Le Haut-Saint-Laurent	49,0	71. La Côte-de-Beaupré	46,1	88. Jamésie	43,2		
11. Bonaventure	55,8	33. Maskinongé	51,8	50. Beauharnois-Salabery	49,0	72. Québec	46,0	89. Laval	43,2		
12. La Haute-Côte-Nord	55,7	34. Argenteuil	51,7	51. Les Chenaux	48,9	73. Le Haut-Richelieu	45,9	90. Les Jardins-de-Napierville	43,2		
13. Les Etchemins	55,6	35. Le Domaine-du-Roy	51,6	52. Beauce-Sartigan	48,8	74. Lévis	45,9	91. La Vallée-du-Richelieu	43,1		
14. Montmagny	55,5	36. Brome-Missisquoi	51,2	53. L'Érable	48,8	75. Abitibi	45,8	92. Vaudreuil-Soulanges	43,1		
15. Papineau	55,0	37. La Mitis	50,6	54. La Haute-Yamaska	48,6	76. La Rivière-du-Nord	45,6	93. Marguerite-D'Youville	42,8		
16. La Matanie	54,9	38. Rivière-du-Loup	50,5	55. Le Haut-Saint-François	48,6	77. Longueuil	45,2	94. Montcalm	42,8		
17. Shawinigan	54,9	39. Avignon	50,4	56. Robert-Cliche	48,5	78. Lotbinière	45,1	95. Sept-Rivières	42,7		
18. Le Granit	54,6			57. D'Autray	48,4			96. Gatineau	42,4		
19. Memphrémagog	54,5			58. Acton	48,4			97. Roussillon	42,4		
20. La Matapédia	54,0			59. Joliette	48,3			98. Les Moulins	40,8		
21. Les Appalaches	53,7			60. Saguenay	48,3			99. Montréal	40,8		
22. Matawinie	53,7			61. Abitibi-Ouest	48,2						

Les entrepreneurs en construction inquiets de la pénurie de main-d'œuvre

Publié le lundi 28 janvier 2019



La Presse canadienne

Les entrepreneurs en construction résidentielle se disent préoccupés par une pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur; 88 % d'entre eux disent être concernés ou même menacés par une telle pénurie.

Des métiers menacés par un manque d'étudiants

Diane Tremblay | Journal de Québec

| Publié le 7 mars 2019 à 04:29 - Mis à jour le 7 mars 2019 à 04:32

Les centres de formation professionnelle de la commission scolaire de la Capitale ont enregistré une baisse des inscriptions de 22 % en trois ans, une situation qui menace même l'avenir de plusieurs métiers de la construction.

... l'institution peine à attirer des étudiants, et le cancer est généralisé. Selon les chiffres de la commission scolaire, les inscriptions dans les centres de formation ont chuté de 9,3 % depuis un an. Taux de placement de 100 %

«Même dans les programmes qui étaient extrêmement contingentés, on accepte tout le monde. Ça fait deux ans qu'on éprouve beaucoup de difficultés au niveau du recrutement», dit-il.

Comment attirer et retenir les meilleurs candidats sur le marché ?

Très simple:

...vos employés doivent devenir vos recruteurs !

travaillez l'état d'esprit
de vos employés...

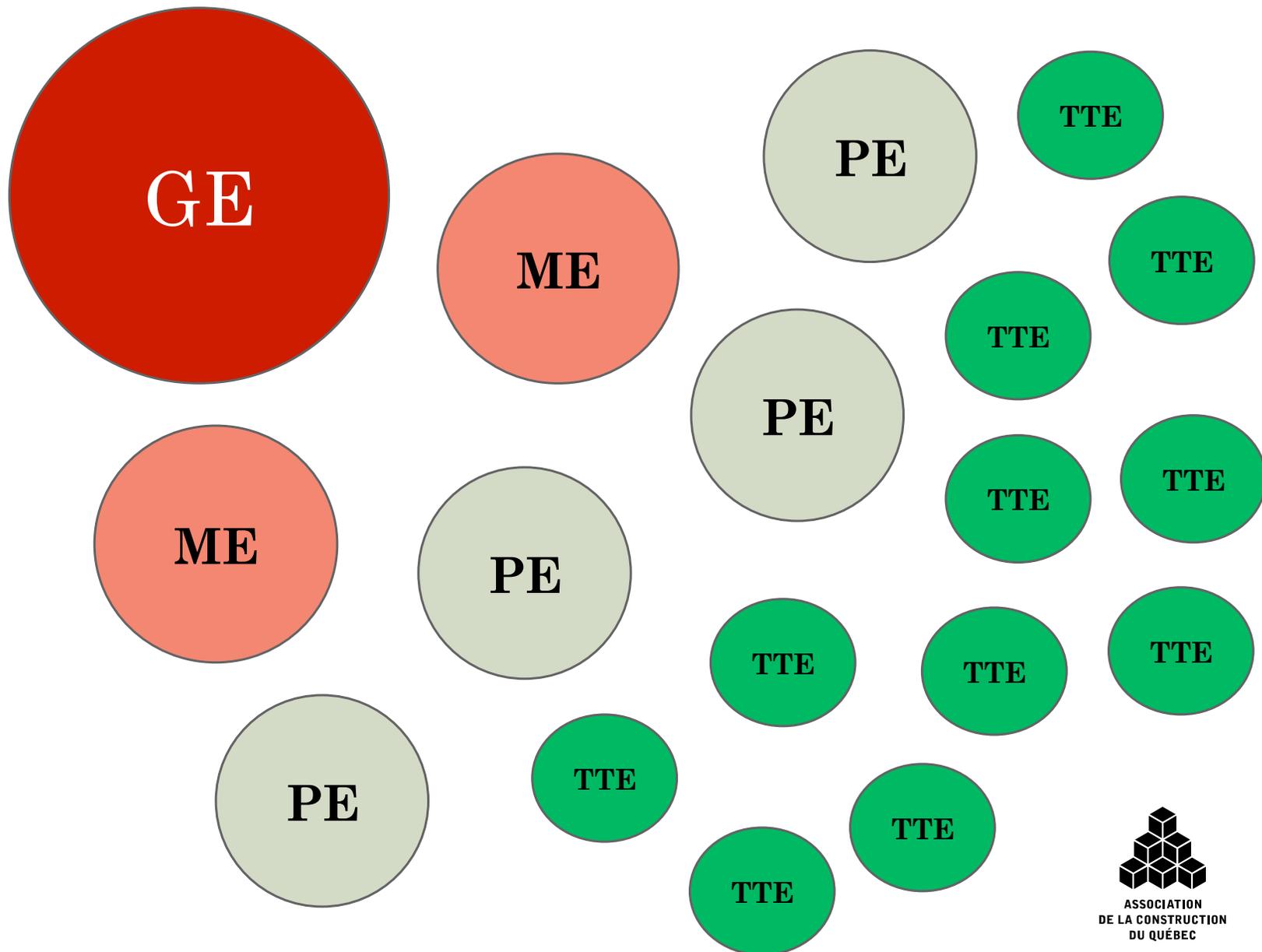
Évitez de
devenir une
pépinière pour
les autres
entreprises



Devenez un
employeur
prédateur dans
l'écosystème de
l'emploi !



L'écosystème de l'emploi



L'évolution de la GRH

École scientifique
du travail
Taylorisme

S, T et P
Culture...
GRH 2.0

Rel. indust.

GRH



École rel.
humaine
Mayo

Gest. Pers.

GSRH

www.acq.com 514 375 2202



ASSOCIATION
DE LA CONSTRUCTION
DU QUÉBEC

3 axes importants pour passer à travers...

1. Permettre aux employés de performer
2. Énergie/efforts sur ce qui est important pour vos employés/candidats
3. Adapter votre ADN – risques – GRH 2.0
 - Nouvelles tendances
 - Protéines
 - Perso de la rémunération
 - Holocratie
 - Etc.

1. Mieux performer- la vérité qui fait mal !

Quelques variables importantes qui influencent le rendement individuel (RI)

Caractéristiques personnelles

- Capacités
- Besoins
- Personnalité
- Etc.

Ressources disponibles

- Mat., humaines, S, info., outils, etc.

Qualité supervision

- R/R
- Formation
- Volonté
- Disponibilité

Gestion de l'équipe

- Climat, normes, taille, etc.
- Élimination des irritants
- Etc.

Organisation du travail

- 5 caractéristiques d'un poste motivant
- 5 théories simples et efficaces
- Système récompenses S et non S
- Organisation des tâches

RI

Adapté de Sylvie ST-ONGE, Michel AUDET, Victor HAINES et André PETIT, *Relever les défis de la gestion des ressources humaines*, 2^e éd., Gaëtan Morin Éditeur, Montréal, 2004, p. 317-362.

1. Mieux performer comme employé

Bonnes vieilles théories... années 1960-1970 !

- BM: courbe normale
- Mayo + Herzberg : - et +
- H et O : Autonomie, Rétroaction + 3 é
- Locke: obj. en cascade - SMARTS
- Vroom : carotte + Adams : équité
- Weber : démocratie sale...
- H et B : style leadership
- Etc.

Vidéo WOW !



<https://app.emaze.com/@AZFZRZWF#8>



Nouveaux gestionnaires – SH !

- De spécialistes techniques à généralistes humains
 - De spécialiste à GO/motivateur
 - Du plein contrôle de ses capacités à gérer ses (anciens) amis
 - De débogueur à médiateur de conflits interpersonnels
- Ils représentent la véritable culture RH de votre organisation !
- **Vaccins** (communication, gérer un employé difficile, reconnaissance, productivité, etc.)

Mieux performer- la vérité qui fait mal !

Quelques variables importantes qui influencent le rendement individuel (RI)

Caractéristiques personnelles

- Capacités
- Besoins
- Personnalité
- Etc.

Ressources disponibles

- Mat., humaines, S, info., outils, etc.

Qualité supervision

- R/R
- Formation
- Volonté
- Disponibilité

Gestion de l'équipe

- Climat, normes, taille, etc.
- Élimination des irritants
- Etc.

Organisation du travail

- 5 caractéristiques d'un poste motivant
- 5 théories simples et efficaces
- Système récompenses S et non S
- Organisation des tâches

RI

Adapté de Sylvie ST-ONGE, Michel AUDET, Victor HAINES et André PETIT, *Relever les défis de la gestion des ressources humaines*, 2^e éd., Gaëtan Morin Éditeur, Montréal, 2004, p. 317-362.

2. Énergie/efforts sur ce qui est important pour vos employés

- Votre dernière mesure... ?
- Au-delà des « flashs » et de copier-coller...
- L'improvisation n'a plus sa place dans le monde en mouvement actuel !
- Les candidats magasinent un emploi !
- Il faut traiter les employés et candidats comme des clients...

Infos pertinentes - Extra

- Avoir l'humilité d'accepter que la perception des autres = leur vérité jusqu'à preuve du contraire...
- Ne pas partir à la chasse aux sorcières
- Influencer les perceptions – **ex V**
- **Investissement RH vs Ctb, Mkg, etc. ?**

Trouvez le lien...



Les protéines...

Univ.
Vitesse Chgt

Attraction difficile: on a mesuré quelques hypothèses pour des clients...

- L'entreprise est peu ou n'est pas connue par les chercheurs d'emploi et étudiants;
- Les candidats ont des préjugés défavorables concernant un ou plusieurs aspects reliés au secteur, à l'emploi ou à l'environnement de travail;
- Un groupe d'employés (ou d'anciens employés) influence « - », volontairement ou involontairement !

Commençons par arrêter
de saigner...

et après renouvelons
notre sang !

3. Adapter votre ADN – risques GRH 2.0

- NFOT – ESA et Holocratie
- Personnaliser la rémunération et les CT
- Réduire le Technostress
- Favoriser/équilibrer les interactions humaines - besoin essentiel... + ou –
- Échanges/partage d'employés
- Croissance personnelle
- Etc.

Marque Employeur **expérience employé**

- Secteur de la construction c'est spécial... mais pas si différent...
- Cohérence, rigueur et persévérance
- Ouverture et acceptation versus nos et leurs valeurs...

Culture – on en parle !

Objectif ultime: nos employés
deviennent nos recruteurs !

Investissez X000 \$ en expertise RH

Aide financière d'EQ

Se démarquer de quelques %...

- Accompagnement pour la PS
- Sondage employés
- Pratiques de base: r/s, primes, accueil, 4x3, reconnais., grading, etc.
- Site web – wow
- Communication... électronique aussi.

Trucs RH – Grading des employés

Grading des employés (reconn. et encadrement)

V-C-M-R

	Dimensions communes					Dimensions particulières	
	Quantité de travail	Qualité travail	Autonomie	Travail équipe	Attitude		
	Rapidité, productivité.	OK du premier coup, on reprend rarement	Fonctionner seul, connaissances, résolution des problèmes.	Aide les autres employés, partage des trucs, respect des autres employés et de l'organisation	Attitude positive, réagit bien au changement, dévouement, implication.		
Madame REFREG	1+	1	1	1+	1	1	1+
Monsieur WEFEW	2	2	2	1	2	1	1
EFEF eewtwewt	2	3	1	3	1	1	1

ERREG GG	1	1	1	1	1	1	1
EGEG ERREYEYR	1	1	1	1	3	1	1
ERREYRY REERYE	1+	1+	1	1	1	1	1

Quelques idées WoW

- Alignez vos WoW sur le WoW désiré de votre équipe !
- Même les comptables <https://talentexchange.pwc.com>
 - Annonce d'emploi en vidéo;
 - Boni d'intégration/activités (et non de signature);
 - M&A pour le talent ! La recherche du potentiel !
 - La sélection et l'accueil sont pilotés par les gestionnaires – les RH coordonnent;
 - Redéfinir le mode travail, philosophie de gestion et les espaces de travail
 - Etc.

Trucs RH – Autres...

- Primes et tirages (recrutement, attitude, etc. VCMR)
- Discuter formellement et régler les irritants
- Aide à la tâche / vidéos
- Feedback systématique aux quelques semaines
- Image du secteur et de votre entreprise

Mobiliser ses troupes - les 8 « F »

- Focus
- Foi
- Fun
- Foin
- Fierté
- Franchise
- Force
- Feu

Évolution de la culture-ADN nécessaire

- Wow passé – on doit encore évoluer pour les années 2020 +
- Rôle réel de la HD: vision, attentes, V-C-M-R
- Rôle réel de coach et inspirer ! Être au service des employés
- Prise de contrôle de la perception et des informations
 - Marketing interne : **humaniser davantage l'organisation** : le dire, le faire et le ressentir.
 - Marketing externe, partenariat/proximité avec les écoles, diffusion sur les réseaux sociaux,... Suscitons des émotions

Attention : une crise ou une opportunité ?

- Des GO
- Responsables des RS
- Attention : inflation des salaires... WYPPYGM
- Cloner la relève
- Échanges et partage d'employés – tant qu'à les perdre – contrôlons le « phasing out » !
- KPI KPI KPI

WYPPYGM : When you pay peanuts you get monkeys !

Le système scolaire...

- Accélérer la venue des étudiants sur le marché du travail (S/C/U)
- Ce que l'on applique pas rapidement...
- Économique vs Politique vs Syndicats
- Nombreux programmes pourraient être étalés sur plusieurs années (formation continue)
- Lobbying des organismes de votre secteur

Projets en 2020...

Diverses stratégies en 2019... offrir à certains secteurs/régions/employeurs:

- Se regrouper comme employeurs
 - Partage et échange de compétences/employés
- Communauté de pratiques/formation RH
- Former/participer à des comités consultatifs au sein de PME
- Etc.

Sir Richard Branson... GBS-ROI

Retour : 3 axes importants

Que vos employés deviennent vos recruteurs !

1. Permettre aux employés de performer
2. Énergie/efforts sur ce qui est important pour vos employés : **investissement RH**
3. Adapter votre ADN – risques – GRH 2.0

Auto-diagnostic

RB Stratégies RH... énergie et passion !

- Conférences et formations qui propulsent...
- Formation en personne ou **via le web** (tests)
- Accompagnement RH-DO
- Recrutement et sélection
- Service RH à la demande
- **Aide à la tâche**
- Accès à un réseau
- Oreille et conseils
- Autres avantages

pour vous propulser !

www.rockberard.com

1. En bas de la page à droite
2. Cliquez sur « Télécharger de fichiers »
3. Inscrire identifiant: ACQ
4. Inscrire mot de passe: 2019



À propos de Rock Berard

Rock Berard, le superHéros des entreprises et expert en gestion humaine des ressources, aide les entreprises à tirer le meilleur de ses employés en développant et en implantant des stratégies de gestion mettant l'humain au coeur des solutions proposées.

[Cliquez ICI pour en savoir plus](#)

Planifier une rencontre

Vous désirez retenir les services de Rock et profiter de ses conseils personnalisés pour votre entreprise? Vous aimeriez élever votre carrière à un autre niveau?

Planifiez dès maintenant une rencontre avec Rock!

[Cliquez ICI pour prendre rendez-vous dès maintenant](#)

ROCK BERARD
DÉVELOPPEZ UNE FORCE SUPERHUMAINE

Siège social

55, 20e avenue Nord
Sherbrooke (Québec) J1E 3A9

Téléphone

819-578-2232

Courriel

info@rockberard.com

[Téléchargement de fichiers ↓](#)

INFLUENCEZ L'AVENIR



**Des bons conseils
pourraient vous éviter
1000 MAUX !**

rockberard.com 819-578-2232

