

# Le recrutement international

Beaudoin Bergeron, ing.  
Président-directeur général, RHR Expert

## Un peu d'histoire

**Nous y sommes. Nous en parlons depuis au moins 10 ans. Étant donné la courbe démographique, tous les experts s'entendent sur le fait qu'une pénurie de main-d'œuvre commencerait en 2007 et s'accroîtrait vers 2011, soit dans deux ans, donc très, très bientôt !**

En tant que président d'une firme spécialisée dans le recrutement d'ingénieurs et de professionnels du génie, je vis quotidiennement avec les problématiques de recrutement auxquelles les entreprises du secteur sont confrontées. Je partagerai donc avec vous certaines de mes observations et de mes préoccupations.

**Selon les prévisions d'Emploi-Québec, près de 246 000 emplois seront créés au Québec au cours des années 2007 à 2011 en raison de la croissance économique. En outre, la demande de remplacement de la main-d'œuvre sera particulièrement importante : la Régie des rentes du Québec prévoit que l'on comptera plus de 454 000 nouveaux rentiers et nouvelles rentières au cours de cette période<sup>1</sup>.**

En 2002, peu d'entreprises, malgré toutes les informations disponibles sur la pénurie appréhendée de personnel, se préoccupaient de la planification des besoins de main-d'œuvre, et encore moins de l'embauche d'employés.

À cet effet, on se souviendra que l'éclatement de la bulle technologique en 2001 avait mis fin à une certaine euphorie. Cette euphorie, qui s'était emparée du monde financier, s'était aussi emparée des dirigeants en manque de main-d'œuvre. À cette époque, l'informatique était à l'honneur, particulièrement dans le secteur des télécommunications.

Par contre, la menace d'un manque de main-d'œuvre existait toujours. Pour couronner le tout, nous avons vécu une fulgurante croissance économique après l'éclatement de la bulle technologique, ce qui a créé une forte demande de main-d'œuvre qualifiée dans plusieurs secteurs, dont le génie. Toutes les conditions étaient donc réunies pour que nous soyons confrontés à cette situation que nous rencontrons actuellement, soit :

1. le départ massif des employés à la retraite;
2. peu ou pas d'embauche pendant de longues années;
3. moins de diplômés disponibles;
4. une croissance économique soutenue pendant plusieurs années. J'évalue que la crise économique actuelle allégera temporairement la demande de personnel.

## Le génie à l'honneur

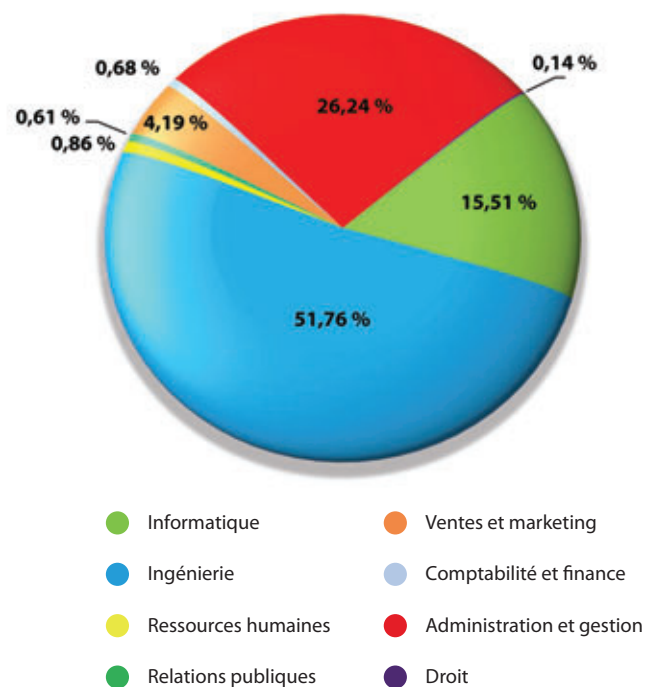
Étant donné la pénurie actuelle et appréhendée dans le secteur du génie ainsi que l'intérêt des membres de l'Association de l'industrie électrique du Québec (AIEQ), certaines statistiques et informations présentées ci-dessous décrivent la situation qui prévaut parmi les ingénieurs et les professionnels du génie.

Il est important de mentionner dès le départ que la pénurie d'ingénieurs provient, entre autres, de l'orientation profes-

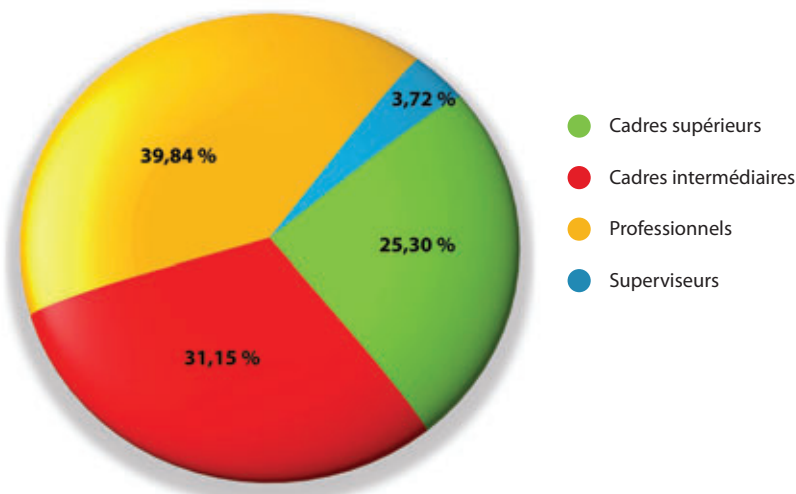
sionnelle de plus de la moitié de ceux-ci. Sur les 120 000 diplômés en ingénierie au Québec, seulement 56 000 sont membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec. Et de ce nombre, une fraction seulement pratique le génie.

Le génie permet à ces professionnels de travailler à titre d'ingénieur et de remplir également d'autres fonctions souvent très différentes de celles qui sont régies par la *Loi sur les ingénieurs*. Les graphiques<sup>2</sup> suivants illustrent cette réalité.

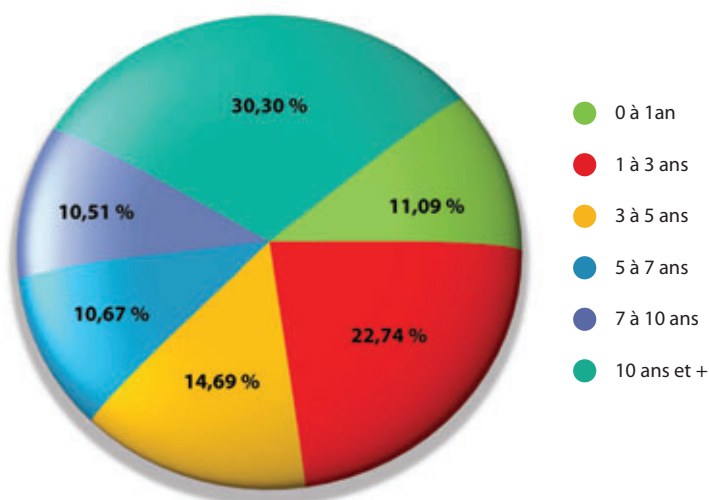
Domaine d'expertise



## Niveau de gestion



## Années d'expérience



En avril 2008, le taux de chômage moyen des professionnels du génie québécois était de 3,4 %, contre 7,3 % pour l'ensemble du Québec. D'ici 10 ans, 28 % des ingénieurs seront admissibles à la retraite. Par conséquent, le gouvernement et les entreprises doivent porter une attention toute particulière à la promotion de la relève et poser des actions en ce sens.

Toutes les entreprises, exception faite de celles éprouvant des difficultés temporaires dues à la crise financière qui secoue le monde, sont à pied d'œuvre pour recruter les meilleurs

talents disponibles. Tous les efforts sont consentis et tous les outils sont mis à contribution pour attirer les talents et les retenir.

Le gouvernement est aussi mis à contribution dans cette quête de talents. Parlons simplement du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) qui travaille étroitement avec Emploi-Québec dans le but d'attirer et d'intégrer au marché du travail ces nouveaux arrivants, qui sont souvent très compétents et possèdent un bagage d'expérience appréciable.

**Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) travaille étroitement avec Emploi-Québec dans le but d'attirer et d'intégrer au marché du travail ces nouveaux arrivants, qui sont souvent très compétents et possèdent un bagage d'expérience appréciable.**

Plusieurs initiatives ont été réalisées depuis quelques années et certaines autres sont à l'étape du démarrage pour aider les entreprises à recruter au niveau local et international.

**Le besoin crée l'organe**

Une vieille croyance dans la théorie de l'évolution mentionne que « le besoin crée l'organe ». Nous pourrions extrapoler au milieu des affaires cette croyance, et elle s'y appliquerait probablement beaucoup mieux : en ce moment le besoin de main-d'œuvre est criant, et les bonnes idées semblent tout à coup germer; c'est comme si les astres s'alignaient en faveur du génie. Voici donc quelques initiatives qui illustrent ce phénomène.

**Cap sur le monde**

J'ai rencontré Marie-Pier Veilleux, chargée de projets à la Chambre de commerce du Montréal métropolitain (CCMM) afin d'en apprendre davantage sur le projet Cap sur le monde. M<sup>me</sup> Veilleux me mentionnait que la CCMM avait mis en place un programme de collaboration avec le MICC permettant aux professionnels immigrants de dénicher des stages de courte durée non rémunérés en entreprise.

Ce programme méconnu<sup>3</sup> permet à une entreprise d'intégrer pour quelques jours un ou des stagiaires répondant à des critères spécifiques. Ces candidats (des travailleurs qualifiés) sont préalablement triés par le MICC et la CCMM et répondent aux critères de base des entreprises désirant les employer. À la suite de ces stages, l'entreprise a la possibilité d'embaucher ses stagiaires de façon permanente.

Cette initiative de la CCMM, jumelée à d'autres du même genre, ne semble pas suffisante pour aider les entreprises à combler localement tous leurs besoins de main-d'œuvre. Force est donc de constater que, malgré tous ces efforts, la pénurie est omniprésente et particulièrement forte dans certains créneaux, dont :

- les technologies de l'information et des télécommunications;
- le génie civil (infrastructures, municipalités, bâtiment, ouvrages d'arts);
- le génie mécanique (bâtiment, recherche et développement, production, aéronautique);
- Le génie électrique (transport et distribution électrique, bâtiment);
- Le génie industriel (amélioration de la productivité, Six Sigma, conseil).

### Mission de recrutement en France et en Belgique

Deux missions de recrutement à l'étranger ont eu lieu en mars et en novembre 2008. Ces missions avaient pour but de recruter des candidats provenant de la France et de la Belgique.

La région de Québec, avec son taux de chômage inférieur à 4 %, est dans une situation de plein emploi. C'est probablement pour cette raison qu'elle s'est fortement mobilisée autour de cette problématique, et ce, avant les autres régions du Québec.

Line Lagacé, directrice du développement et du perfectionnement au Pôle Québec Chaudière-Appalaches, faisait partie de la délégation québécoise : « Pôle Québec Chau-

dière-Appalaches s'est associé en mars 2008 à une mission déjà planifiée, soit "Les Journées du Québec". C'est l'ANAEM, un organisme français aidant à l'intégration des immigrants français en sol québécois, qui a organisé cette mission en France, spécifiquement à Paris, à Lyon et à Toulouse. Quatorze entreprises y ont participé, 700 entrevues ont été réalisées, 60 embauches en ont découlé et 150 personnes ont immigré dans la région de Québec au cours de l'été 2008. » Selon M<sup>me</sup> Lagacé : « C'est un grand succès. »

« En ce qui a trait à la mission de novembre 2008, le groupe s'est joint pour trois jours à "Destination Canada", une initiative franco-canadienne permettant aux Français de vivre une expérience d'expatrié. Les membres du groupe continuaient ensuite de manière autonome leur recrutement sur le territoire belge, et ce, pour trois jours supplémentaires. Cette deuxième mission comptait 11 entreprises et a généré 1153 entrevues. Les résultats quant aux embauches et aux immigrants reçus ne sont pas encore disponibles. »

Selon Magali Neilson, responsable du recrutement chez TecSult : « Il s'agit d'une très bonne formule. » TecSult a pris part à cette mission pour leur bureau de Québec. D'ailleurs, seules les entreprises ayant un pied à terre ou leur siège social dans la région de Québec Chaudière-Appalaches, pouvaient y participer. M<sup>me</sup> Neilson avait ciblé 22 postes à combler lors de cette mission. Les résultats d'embauche de TecSult ne sont pas encore probants, bien que certaines démarches de recrutement ne soient pas encore terminées.

Fait à noter, cette deuxième mission ciblait les informaticiens. Selon M<sup>me</sup> Neilson, il y aura beaucoup d'embauche à prévoir pour les entreprises de ce domaine. D'ailleurs, CGI et DMR faisaient partie de cette mission.

Selon M<sup>me</sup> Neilson : « Il ne suffit pas de se présenter dans une mission de recrutement pour recruter un ressortissant étranger. Il faut que la société ait démontré qu'elle a réalisé toutes les démarches nécessaires à l'embauche d'un Canadien avant que le MICC puisse délivrer un permis de travail à une personne provenant de l'étranger. Pour chaque poste à combler, l'entreprise participant à cette mission doit remplir un formulaire. Il s'agit donc d'une démarche planifiée et structurée nécessitant une bonne planification. »

### Formule à revoir

Est-ce qu'elle recommencerait l'expérience ? M<sup>me</sup> Neilson n'a pas hésité une seconde. Ce genre de mission sera appelé à se répéter dans les prochaines années, et Mme Neilson a déjà une idée de ce qu'elle voudrait améliorer pour rentabiliser l'investissement de sa société dans ce genre d'initiative.

D'ailleurs, il est intéressant de voir que les analyses de M<sup>me</sup> Lagacé, organisatrice de la mission, et de M<sup>me</sup> Neilson, une des participantes, se rejoignent. Notons que, pour le moment, les missions étaient orientées sur la région plutôt que sur le secteur d'embauche.

### Quelques statistiques sur les ingénieurs en France<sup>4</sup>

Actuellement, 13 % (76 000) des ingénieurs diplômés occupent des postes à l'extérieur de la France. En 2005, 26 % des ingénieurs sont allés travailler à l'étranger. Les quatre principales zones d'emploi à l'étranger sont les États-Unis (14 %) la Suisse (14 %) l'Allemagne (12 %) et la Grande-Bretagne (10 %). Le salaire des titulaires de postes comportant des responsabilités à l'échelle internationale est plus élevé de 9,4 % en moyenne.

En France, il y a actuellement 585 200 ingénieurs diplômés de moins de 60 ans. Un ingénieur âgé de moins de 30 ans sur quatre est une femme.

L'Ordre des ingénieurs du Québec a été le premier ordre professionnel à signer une entente de reconnaissance des diplômés et des acquis professionnels avec la France.

### L'entente France-Québec pour la reconnaissance des diplômés<sup>5</sup>

L'Ordre des ingénieurs du Québec a été le premier ordre professionnel à signer une entente de reconnaissance des diplômés et des acquis professionnels avec la France. Cette entente bidirectionnelle permet à un ingénieur québécois d'exercer en France et à un ingénieur français d'exercer au Québec, selon certaines modalités. Cette entente est sans contredit un excellent outil pour nos entreprises désireuses de recruter dans ce pays. ►

Si on ajoute cette entente à la prédisposition naturelle des Français de s'expatrier à des fins professionnelles, cette situation fait de la France le pays de prédilection pour le recrutement d'ingénieurs.

### En conclusion

Ces quelques lignes sont un aperçu de la situation actuelle du génie, des perspectives d'avenir pour le domaine et de ce qui peut être réalisé pour aider les entreprises à recruter au niveau international, sachant qu'il y a bien d'autres outils de recrutement à ce niveau et que les ressources proviennent de pays aussi variés que l'Irak, l'Afghanistan, la Roumanie et la Chine, pour ne nommer que ces pays-là.

Par contre, en ce qui a trait à la France, cette destination est idéale dans le cadre de missions de recrutement, et ce, pour plusieurs raisons :

- la reconnaissance des diplômes;
- la langue et la culture;
- les relations privilégiées qui lient le Québec et la France au niveau politique et économique;
- la propension des ingénieurs français à s'expatrier dans le cadre de leur vie professionnelle.

Selon la Chambre de commerce du Montréal métropolitain : « Les statistiques et les prévisions le confirment : d'ici quelques années à peine, 100 % de la croissance nette de la main-d'œuvre sera attribuable à l'immigration. Nous devons donc être proactifs afin d'attirer de nouveaux talents et mettre en lumière nos atouts pour les convaincre de s'établir dans la métropole. »

Nous avons donc un produit à vendre qui se nomme le « Québec ». Et nous devons continuer les initiatives actuelles et mettre en œuvre de nouveaux outils d'attraction qui feront en sorte que de nombreux professionnels choisiront notre pays comme terre d'accueil. ■

<sup>1</sup> *Le marché du travail au Québec* — Perspectives professionnelles 2007-2011.

<sup>2</sup> Information provenant des bases de données de recrutement de RHR Expert. L'échantillonnage est constitué de plus de 20 000 diplômés en génie.

<sup>3</sup> Pour plus d'information, contactez Marie-Pier Veilleux au 514 871-4000, poste 4033, ou visitez le [www.cmm.qc.ca/immigrants-qualifies](http://www.cmm.qc.ca/immigrants-qualifies).

<sup>4</sup> Statistiques tirées du site Internet [www.ingenieurs-france.fr](http://www.ingenieurs-france.fr).

<sup>5</sup> Pour plus de détails, communiquez avec l'OIQ pour avoir une copie complète de cette entente.

# GROUPE SICAME



## LES INDUSTRIES POLTEC

10440, rue Hénault, Montréal Québec H1G 5R4

Tél. : +1-514-326-6030 Télécopie : +1-514-326-9923

Email : [info@poltec.ca](mailto:info@poltec.ca) [www.poltec.ca](http://www.poltec.ca)



**Nous connectons  
vos réseaux  
d'énergie**



## CICAME ÉNERGIE

1390-H, rue Newton, Boucherville Québec J4B 5H2

Tél. : +1-450-679-7778 Télécopie : +1-450-679-9432

Email : [info@cicame-energie.ca](mailto:info@cicame-energie.ca) [www.cicame.ca](http://www.cicame.ca)