

ÉVALUER ET PRÉVOIR LES BESOINS EN PERSONNEL QUALIFIÉ

Notions abordées : gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, programme d'accès à l'égalité, taux de femmes dans l'emploi, bassin de main-d'œuvre disponible et de main-d'œuvre potentielle

CONTENU PRATIQUE

- Notions de base
- Se doter d'un programme d'accès à l'égalité
- Établir vos besoins prévisionnels en main-d'œuvre

CONTEXTE

La Région de Québec a perdu 4 000 emplois dans la dernière année principalement à cause de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. « Le faible taux de chômage et la population vieillissante forceront [...] les entreprises à relever un défi de recrutement et à peaufiner leurs techniques pour attirer de nouveaux talents dans leur entreprise » [Le Soleil, 9 janvier 2017].

Au même moment, un **bassin de main-d'œuvre féminine** peine à intégrer le marché du travail dans les domaines majoritairement masculins. La moitié de celles qui y arrivent se réorientent dans les 5 à 10 années qui suivent pour des raisons liées aux résistances des milieux traditionnellement masculins et **non faute de compétences** [Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, 2011, p. 79].



L'élaboration de votre programme d'accès à l'égalité est une action que vous pouvez ajouter dans votre plan d'action, dans la colonne « **Actions à réaliser** ». En plus, votre cible de taux de femmes est un indicateur qui peut être inscrit dans la colonne « **Résultats Attendus** ».

NOTIONS DE BASE

Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre : évaluer les besoins actuels et à venir, recruter du personnel qualifié, le former et, surtout, le retenir.

Le **taux de femmes dans l'emploi** indique le pourcentage de femmes qui exercent actuellement un métier par rapport aux hommes pour le même métier, tandis que le **bassin de main-d'œuvre disponible** indique le nombre de chercheurs et de chercheuses d'emplois formé-e-s pour exercer un métier.

Un **programme d'accès à l'égalité** englobe un ensemble de mesures visant à éliminer les obstacles à l'égalité entre les

femmes et les hommes, et à remédier à la discrimination passée et présente. Le but consiste à améliorer la situation de groupes historiquement discriminés en emploi comme les femmes. Au Québec, ces programmes peuvent être instaurés de façon volontaire ou obligatoire [ATF, 2013, p. 14].

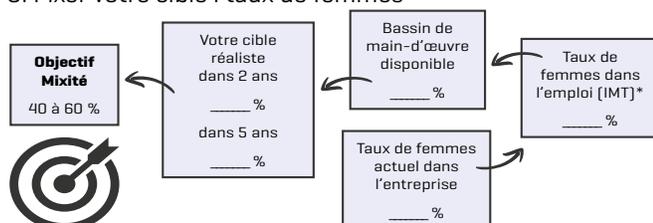
La main-d'œuvre potentielle est composée de personnes actuellement en recherche d'emploi qui détiennent les compétences que vous recherchez, mais qui les ont acquises dans un autre contexte. Avec un minimum de formation, ces candidat-e-s pourraient devenir vos meilleurs employé-e-s!

SE DOTER D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ



COMMENT FAIRE?

1. Adopter une politique d'accès à l'égalité comme celle-ci : **« À compétences égales, nous priorisons l'embauche d'une femme. »**
2. Afficher et faire connaître la politique d'embauche aux membres du personnel, aux écoles de formation, dans les offres d'emplois, dans les salons de l'emploi
3. Fixer votre cible : taux de femmes



Attention, une entreprise peut compter un nombre important de femmes dans les professions non spécialisées ou traditionnellement féminines, mais un nombre très faible de femmes exerçant un métier traditionnellement masculin.

Par exemple, l'industrie de la construction compte 12 % de femmes, mais seulement 1,48 % de femmes occupent des métiers non traditionnels [Association pour la construction du Québec, 2017a, p.2]. C'est ce dernier pourcentage qu'on doit prendre en compte dans notre calcul.

4. Établir les actions à réaliser pour atteindre la cible à l'aide des fiches thématiques

ÉTABLIR VOS BESOINS

[Techno-compétences, 2013]

Voici un exemple de tableau qui permettrait de dresser un portrait de vos effectifs et vos besoins en ressources humaines. Personnalisez-le!

Catégorie d'emploi	Postes	Effectifs actuels	Départs prévus	Avancement potentiel	Demande future	Déséquilibre
Listez vos départements, secteurs, etc.	Listez les différents postes dans chaque département	En nombre pour chaque type de postes	En nombre pour chaque type de postes <ul style="list-style-type: none"> · Quel est votre taux de roulement en moyenne? · Des départs à la retraite sont-ils à envisager dans les 5 prochaines années? Des congés parentaux? 	En nombre pour chaque type de postes <ul style="list-style-type: none"> · Au sein de l'effectif actuel, y a-t-il des employés qui peuvent réaliser le travail? · Avec du perfectionnement, y a-t-il des employés qui pourraient réaliser le travail? · Avez-vous prévu des mesures de transfert de compétences? Des mesures d'intégration? · Est-il possible d'offrir aux femmes déjà en emploi dans votre entreprise des opportunités de transfert vers des domaines traditionnellement masculins avec de la formation? 	En nombre pour chaque type de postes <ul style="list-style-type: none"> · Quelle(s) fonction(s) devons-nous combler? · Comment les fonctions actuelles évolueront-elles? · Quels types de compétences faudra-t-il? · De combien de personnes aurons-nous besoin pour effectuer le travail? 	En nombre pour chaque type de postes entre les effectifs actuels, les départs prévus, l'avancement potentiel et la demande future



RESSOURCES DOCUMENTAIRES POUR ALLER PLUS LOIN

« 253 professions sont considérées non traditionnelles », *Information sur le marché du travail* (IMT), Emploi-Québec.
[http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg121_resultrechr_01.asp?
lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=03&ssai=06&PT4=53&cregn=03&type=06&tri=04&PT1=25&PT2=21&PT3=10](http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca/mtg/inter/noncache/contenu/asp/mtg121_resultrechr_01.asp?lang=FRAN&Porte=1&cregncmp1=03&ssai=06&PT4=53&cregn=03&type=06&tri=04&PT1=25&PT2=21&PT3=10)

**Le Regroupement des groupes
de femmes de la région
de la Capitale-Nationale
(Portneuf-Québec-Charlevoix)**

rgfcn.org

