

### Sommaire

Les enjeux évoluent dans l'industrie textile	p. 1	Rendez-vous en Tunisie... de chez vous	p. 1
Connaissez-vous les entreprises textiles du Québec?	p. 2	Parce que la réussite est l'affaire de tous	p. 2
Un mal invisible mais bien réel	p. 3	Hygiène et salubrité en contexte de pandémie	p. 3
Bâtir la confiance des gens pour faire grandir l'entreprise	p. 4	Formations et événements	p. 4

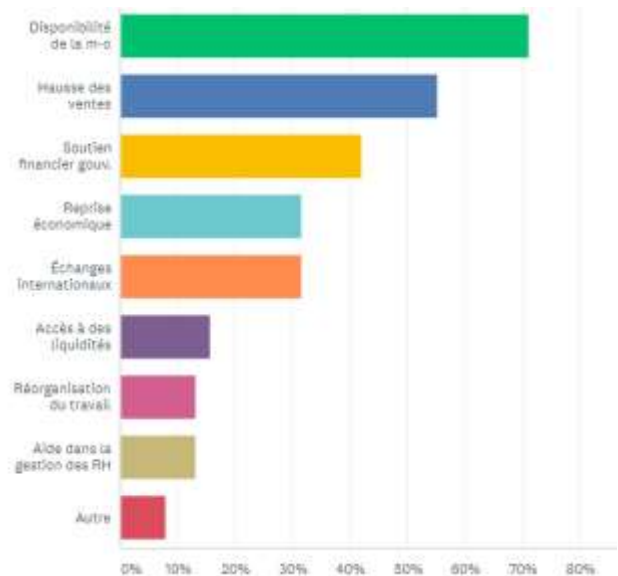
### SONDAGE COVID-19

#### Les enjeux évoluent dans l'industrie textile

À la demande de la Commission des partenaires du marché du Travail (CPMT), le CSMO Textile poursuit son travail d'analyse afin de documenter la réalité des entreprises du secteur et de proposer des solutions à la crise de la Covid-19.

Notre dernier sondage a eu lieu du 22 au 28 septembre. Il nous a entre autres permis de constater que le recrutement demeure au sommet des préoccupations. D'un côté, le nombre d'emplois est toujours en hausse dans l'industrie textile, même s'il n'a pas atteint le niveau observé au mois de février. De l'autre, il reste difficile de trouver de nouvelles recrues, surtout si on cherche des candidats expérimentés. Pour près de 1 entreprise sur 3, la situation se serait même aggravée : **il est plus difficile maintenant d'embaucher du personnel que l'hiver dernier**. Il n'est donc pas étonnant de voir les besoins en formation ressortir en 2<sup>e</sup> place dans les enjeux en ressources humaines.

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de répondre à ce nouveau sondage. Une analyse plus approfondie sera publiée dans le prochain numéro du *Textile Info*.



Conditions de succès de la relance pour votre entreprise (source : CSMO Textile)

### AIDE AU RECRUTEMENT

#### Rendez-vous en Tunisie... de chez vous



Êtes-vous à court de solutions pour recruter la main-d'œuvre qualifiée? En collaboration avec TechniTextile Québec et la Société de développement économique de Drummondville (SDED), le CSMO Textile prépare une **mission virtuelle** de recrutement en Tunisie cet automne.

Cette formule est déjà concluante pour quelques entreprises du secteur manufacturier. Pour vous inscrire et obtenir plus de détails sur ce projet, communiquez avec notre chargé de projet RH, [Marc Olivier Kenmo](#). Faites vite : seulement 2 places sont encore disponibles.

## PROMOTION DU SECTEUR

### Connaissez-vous les entreprises textiles du Québec?

Lorsque les entreprises deviennent membres du CSMO Textile, elles bénéficient de plusieurs services et d'une visibilité accrue. Comme nous cherchons toujours à améliorer notre offre, et parce que nous croyons que les entreprises méritent amplement un coup de pouce supplémentaire, nous avons voulu ajouter un petit quelque chose à ce volet promotionnel.

Ainsi, depuis le 15 septembre dernier, une campagne de promotion a cours sur les réseaux sociaux Facebook, Instagram, LinkedIn et Twitter. Nous publions chaque jour de courts portraits de nos entreprises membres afin de mieux les faire connaître du grand public. Déjà, plusieurs messages figurent dans notre palmarès de nos publications les plus lues et partagées cette année.

Surveillez nos réseaux sociaux et le mot clic **#membresCSMOtextile** : vous verrez que les entreprises d'ici sont créatives... et essentielles! Partagez ces bonnes nouvelles et faites en sorte que le secteur textile québécois brille de tous ses feux!



---

## FORMATION

### Parce que la réussite est l'affaire de tous



Le leader solitaire, au sommet de la pyramide, est un modèle dépassé. « Le modèle d'aujourd'hui, c'est de trouver un destin commun, de travailler en communauté, explique Laurent Choain, directeur des ressources humaines et des communications du Groupe Mazars, dans un article de la revue [Gestion HEC Montréal](#). Le leadership partagé, c'est d'avoir, chacun dans son équipe de travail, des fonctions de leadership. » L'organisation n'est alors plus un *one man (ou woman) show* mais devient une communauté de coopération, où chaque membre construit la réussite du groupe.

Les avantages sont nombreux à laisser tout son personnel exercer son leadership. D'abord, par la confiance et l'autonomie que développent les employés, ceux-ci ont plus de chance de demeurer fidèles à leur employeur. Ensuite, cela procure un sentiment d'accomplissement, de se sentir membre à part entière d'une organisation et pas seulement un numéro interchangeable, et raffermi les liens sociaux et l'esprit d'entraide. Indirectement, le leadership partagé cause moins de stress et, globalement, engendre une meilleure santé mentale pour tous et toutes.

Il est de notre devoir de promouvoir des valeurs aussi positives pour les organisations que nous desservons. C'est pourquoi nous vous invitons chaleureusement à participer à **une formation de 4 h en leadership qui aura lieu le 15 octobre prochain**. Un remboursement partiel du salaire des participants est disponible. L'activité aura lieu en ligne, **de 8 h à midi**. Pour information ou inscription, rendez-vous sur notre [site Internet](#) ou communiquez avec [Étienne Marquis](#), coordonnateur de la formation.

## SANTÉ PSYCHOLOGIQUE AU TRAVAIL

### Un mal invisible mais bien réel

Une fracture, c'est visible et ça fait mal. Personne n'oserait remettre en doute la crédibilité d'un collègue qui doit se déplacer en béquilles, avec un plâtre à la jambe. Une dépression ou un trouble sévère de l'anxiété, par contre, ça ne se voit pas. Pourtant, environ 1 personne sur 8 souffrira d'au moins un trouble de l'anxiété au cours de sa vie. En temps de crise, verra-t-on ce chiffre augmenter?

Plus la crise perdure, plus elle risque de gruger la patience et les ressources des gens. « Généralement, quand il se produit un événement, on trouve un certain équilibre parce que c'est un seul des aspects de notre vie qui est affecté. Or la pandémie a affecté toutes les sphères de notre vie », soulignait pour Vicky Champoux, directrice générale de BrioPAE, dans le cadre d'une rencontre d'information en ligne organisée par l'Association régionale de développement économique du Centre-du-Québec (ARDECQ) en août dernier. Selon elle, une hausse des demandes d'aide est à prévoir d'ici 18 mois, bien que les impacts psychologiques de la distanciation sociale ne soient pas encore bien connus.

Une chose est sûre : il vaut mieux prévenir plutôt que guérir. En ce sens, **assurez-vous que votre programme d'aide aux employés (PAE) est bien connu dans votre milieu de travail**. Souvent, les gens n'y pensent pas lorsqu'ils ont besoin de soutien.



### 3 bonnes raisons de favoriser la santé mentale en entreprise

1. Une meilleure santé mentale améliore l'efficacité individuelle au travail.
2. Les organisations qui mettent l'accent sur la collaboration et le bien-être psychologique en milieu de travail sont plus créatives et performantes.
3. Ne pas le faire coûte cher : les coûts directs et indirects (heures supplémentaires, remplacements, etc.) de l'absentéisme totalisent, en moyenne, 17% de la masse salariale des organisations.

Source : [Revue HEC Montréal](#)

## GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

### Hygiène et salubrité en contexte de pandémie



Vos employés sont-ils bien au courant des mesures d'hygiène à observer pour garder votre lieu de travail exempt de Covid-19? Après plusieurs mois de crise, il peut être facile de relâcher sa vigilance. Imaginez alors les nouveaux membres de votre équipe, qui n'ont pas été en première ligne lorsque la pandémie s'est déclarée.

Toutes les entreprises ont mis en place des règles d'hygiène et de salubrité. C'est une nécessité pour continuer les opérations quotidiennes. Évitez les

relâchements et inscrivez vos employés à la formation Hygiène et salubrité en contexte de pandémie. C'est une **formation en 8 courts modules d'une quinzaine de minutes, à réaliser à son rythme**. Avec des vidéos et des jeux questionnaires, le participant est amené à réfléchir au rôle qu'il a à jouer pour éviter la propagation de la maladie. Et il y a même un volet pour démystifier les fausses nouvelles!

Le tout est gratuit dans le cadre du PACME. [Inscrivez-vous dès maintenant sur notre site Internet](#) ou en communiquant avec [Étienne Marquis](#), coordonnateur de la formation.

---

## COMPÉTENCES ESSENTIELLES

### Bâtir la confiance des gens pour faire grandir l'entreprise



Permettre à ses employés de rehausser leurs compétences de base (lecture, écriture, calcul, utilisation d'outils numériques) a des avantages pour les entreprises, mais aussi pour la personne elle-même. En effet, plus on améliore ses compétences, plus on gagne en confiance, en efficacité et en productivité. Pour les employeurs, cette confiance est aussi un gage d'intégration et de fidélisation.

En collaboration avec 3 services aux entreprises (C.S. de Montréal, du Centre-du-Québec et Parcours Formation, à Saint-Hyacinthe), le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur et l'Université du Québec à Trois-Rivières, le CSMO Textile invite les entreprises à inscrire leurs employés et employées au **programme de formation en compétences de base et francisation**. Des activités telles que « Utilisation d'une tablette électronique », « Unités de mesure et conversions », « Utilisation d'un logiciel de rédaction ou de calcul » et « Appropriation du langage francophone lié au travail » sont offertes, selon les besoins de chacun et chacune.

Plusieurs places sont encore disponibles. Nous pouvons aussi faire un diagnostic de vos besoins, en présence ou virtuellement.

Pour plus d'information, communiquez avec Marc Olivier Kenmo, chargé de projet RH, par [courriel](#) ou au 819 477-7910, poste 203.

---

## FORMATIONS ET ÉVÉNEMENTS

### Visez la compétence

Pour tout savoir sur nos prochaines activités, consultez le [calendrier](#) sur le site Internet du CSMO Textile.



Avec la contribution financière de :



À LA RECHERCHE DE CANDIDATS  
AVEC EXPÉRIENCE?

[AFFICHEZ VOS POSTES](#) et recevez directement des candidatures