



RECRUTER À L'INTERNATIONAL

EST-CE UNE SOLUTION OU UN PIÈGE POUR
VOTRE SOCIÉTÉ ?

RELEVÉ-ENTREPRISE.COM



CE QUE LES AGENCES DE RECRUTEMENT NE VOUS DISENT PAS

ET CE QUE VOUS DEVEZ ABSOLUMENT
SAVOIR!

SOMMAIRE

1

CE QU'ON SAIT SUR LE RECRUTEMENT
INTERNATIONAL

2

CE QU'ON SAIT MOINS SUR LE RECRUTEMENT
INTERNATIONAL

3

LES BONNES PRATIQUES À ADOPTER

INTRODUCTION

Cet ebook est un guide sommaire sur la gestion des travailleurs étrangers temporaires au sein d'une entreprise québécoise. Conçu pour les gestionnaires, les responsables des ressources humaines et ceux qui s'intéressent à ce sujet, il propose des stratégies pour naviguer efficacement dans les complexités de l'emploi de ces travailleurs. Le guide offre des conseils pratiques pour le recrutement, l'intégration, la communication

interculturelle et la résolution de problèmes potentiels. Il compile des connaissances essentielles et des ressources utiles pour anticiper et surmonter les défis spécifiques que peut poser l'embauche de personnel étranger. En le lisant, vous gagnerez du temps, économiserez des ressources et maximiserez les avantages de l'emploi de travailleurs étrangers temporaires.



1

CE QU'ON SAIT SUR LE RECRUTEMENT INTERNATIONAL

RELEVÉ-ENTREPRISE.COM

CE QU'ON SAIT SUR LE RECRUTEMENT INTERNATIONAL

Le recrutement international offre de nombreux avantages pour combler la pénurie de main-d'œuvre, stimuler l'innovation, étendre le réseau d'entreprise et favoriser la diversité, renforçant ainsi la compétitivité et la croissance économique des entreprises québécoises notamment dans les secteurs industriels, de la santé, de la construction, de la restauration et de l'informatique. En raison du déclin de la population active due au vieillissement, il devient difficile pour les entreprises locales de trouver des travailleurs qualifiés. Le recrutement international, par conséquent, est présenté comme une solution clé pour maintenir la vitalité des entreprises et stimuler la croissance économique, en offrant la possibilité d'introduire de nouvelles compétences dans l'économie québécoise.

En outre, le recrutement international contribue à la diversification de la main-d'œuvre. Les travailleurs étrangers temporaires apportent une richesse culturelle et une diversité d'expériences qui favorisent la créativité, l'innovation et la résolution de problèmes. Ils aident également à créer un environnement de travail inclusif et une culture d'entreprise ouverte sur le monde. Bref, face à la pénurie de main-d'œuvre et au besoin de compétences diversifiées, le recrutement à l'international est une stratégie cruciale pour maintenir la compétitivité et la croissance des entreprises québécoises.

En somme, nous pouvons résumer les avantages du recrutement international comme suit :

CE QU'ON SAIT SUR LE RECRUTEMENT INTERNATIONAL

1. Accéder à un vivier de talents plus large pour trouver des travailleurs qualifiés, ce qui permet de pourvoir plus rapidement et efficacement les postes vacants et d'éviter les interruptions de production.

2. Attraction de travailleurs expérimentés et hautement qualifiés capables d'apporter de nouvelles perspectives, compétences avancées et connaissances spécialisées. Ces travailleurs peuvent stimuler l'innovation et la croissance de l'entreprise.

3. Possibilité d'élargir le réseau de l'entreprise à l'échelle mondiale grâce aux compétences, contacts et relations commerciales des travailleurs étrangers. Cela peut favoriser le développement de partenariats internationaux et l'expansion sur les marchés étrangers.

4. Renforcement de la diversité et de l'inclusion dans l'entreprise en intégrant des travailleurs de diverses cultures et nationalités, favorisant ainsi la créativité et l'échange d'idées.



CEPENDANT, RECRUTER À L'INTERNATIONAL C'EST BIEN, MAIS..

Importance de la *gestion du recrutement international* pour les entreprises québécoises




Il est devenu crucial de souligner l'importance de la gestion efficace des travailleurs étrangers temporaires pour les entreprises québécoises. Ces travailleurs apportent une valeur considérable en comblant les besoins de main-d'œuvre spécialisée et en contribuant à la croissance des entreprises. Une gestion efficace de ces ressources humaines internationales permet de maximiser le potentiel de développement et de compétitivité des entreprises.

Ces travailleurs étrangers apportent souvent une expertise technique pointue et une expérience internationale qui enrichissent les compétences internes de l'entreprise. Une bonne gestion de ces talents permet de capitaliser sur leurs compétences uniques, stimulant l'innovation et renforçant la position de

l'entreprise dans son marché. La bonne gestion de ces travailleurs offre également des opportunités de diversification et d'expansion pour les entreprises québécoises. Elle permet une meilleure compréhension des cultures et des pratiques commerciales étrangères, renforçant la présence internationale de l'entreprise et explorant de nouvelles opportunités de croissance.

Enfin, une gestion efficace des travailleurs étrangers temporaires contribue à la création d'un environnement de travail inclusif et diversifié, stimulant la créativité, encourageant l'échange d'idées et promouvant l'innovation. Elle favorise une équipe diversifiée offrant des perspectives uniques et renforçant la compréhension interculturelle, créant ainsi un avantage concurrentiel pour l'entreprise québécoise.

A top-down view of a business meeting. Three people in business attire are visible. One man in the center has his arms raised in a celebratory gesture. To his right, another man is on a mobile phone. To the left, a woman is looking thoughtful. The background is a light blue surface with various office items: a whiteboard with a green checkmark and a red X, a clipboard with a red X, a green marker, a white pen, a coffee cup, and a document with a table. The text is centered in a white rounded rectangle.

**Voici quelques enjeux de
la gestion du recrutement
international pour
comprendre que ce n'est
pas facile pour tous !**

R E L E V E - E N T R E P R I S E . C O M

La gestion des travailleurs étrangers temporaires pour les entreprises québécoises implique plusieurs enjeux clés. En voici quelques exemples :

1. Le processus de recrutement et de sélection est complexe et demande un investissement significatif en temps et en ressources pour évaluer les compétences et vérifier les qualifications et les antécédents des candidats.

2. La conformité aux réglementations et aux lois est également un enjeu majeur. Les entreprises doivent se familiariser avec les politiques et procédures relatives à l'emploi de travailleurs étrangers, et leur non-respect peut avoir des conséquences graves, comme des sanctions financières et des dommages à leur réputation.

3. Les défis logistiques et administratifs sont aussi importants, car les entreprises doivent soutenir

l'intégration des travailleurs étrangers en fournissant des services tels que le logement, le transport, les soins de santé et l'apprentissage de la langue.

4. Enfin, la communication interculturelle et la gestion des différences culturelles sont essentielles pour maintenir un environnement de travail harmonieux. Les entreprises doivent développer des compétences en communication interculturelle pour favoriser une collaboration efficace.

En dépit de ces défis, le recrutement de travailleurs étrangers temporaires peut apporter de nombreux avantages aux entreprises, comme l'apport de compétences spécialisées, la diversification des perspectives et l'expansion sur les marchés internationaux.

Impact

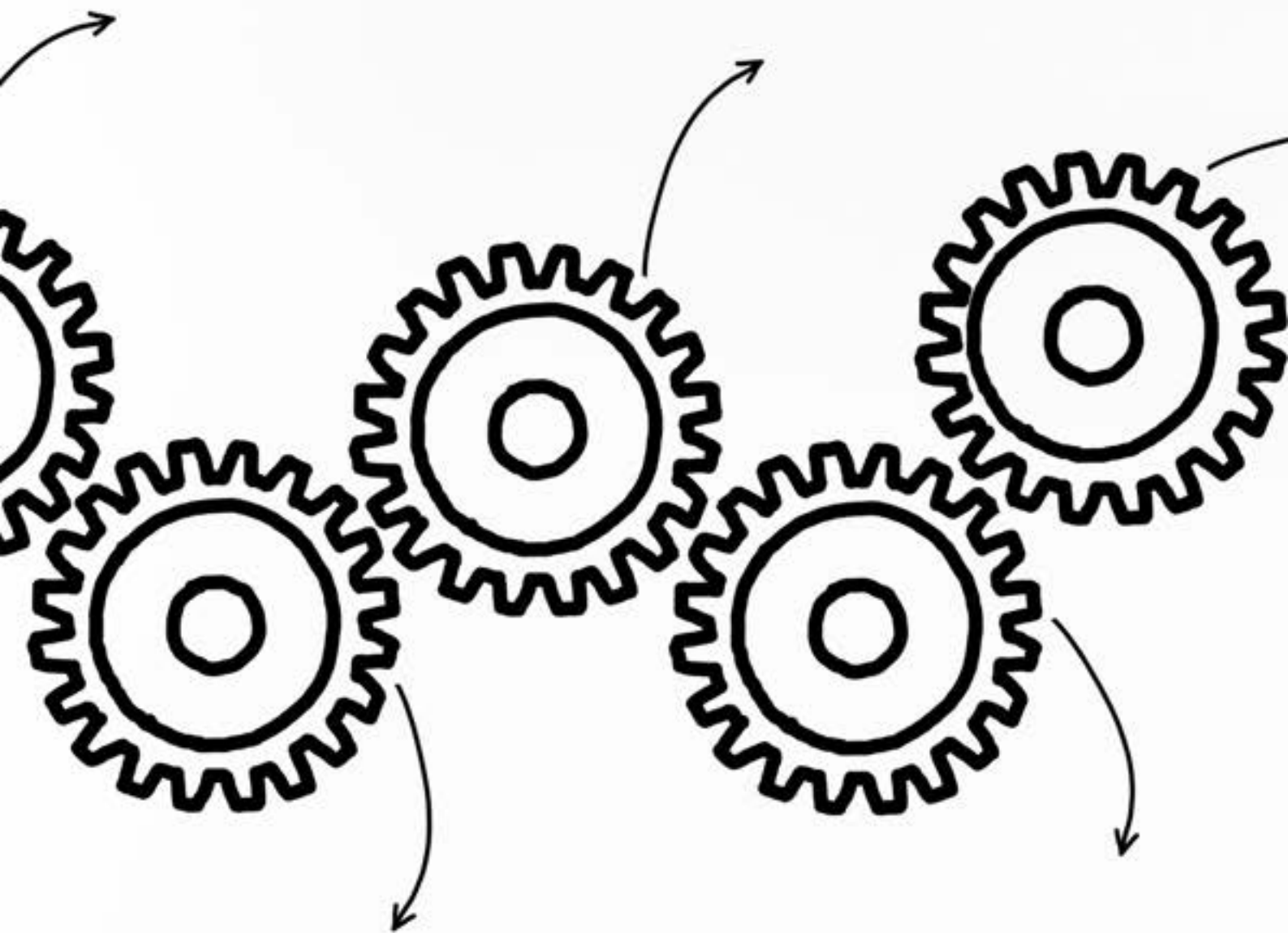
**Et alors, quel serait
l'impact de la gestion des
travailleurs étrangers
temporaires sur
l'entreprise ?**

La gestion efficace des travailleurs étrangers temporaires a un impact considérable sur une entreprise. Elle peut stimuler la diversité, favoriser l'innovation, renforcer la réputation de l'entreprise et ouvrir de nouvelles opportunités commerciales internationales. Ces travailleurs peuvent également apporter une expertise des marchés étrangers, ce qui peut améliorer l'adaptation de l'entreprise à ces marchés. Par contre, une mauvaise gestion peut provoquer des problèmes comme un manque de productivité, un turnover élevé et des

litiges potentiels, nuisant à la réputation de l'entreprise. Des erreurs dans le recrutement ou dans la conformité réglementaire peuvent engendrer des coûts financiers et juridiques majeurs.

Néanmoins, une bonne gestion peut favoriser la fidélisation des employés et permettre à l'entreprise de rester flexible et résiliente face aux fluctuations du marché du travail. En mettant en œuvre des pratiques de gestion appropriées, les entreprises peuvent maximiser les avantages et minimiser les risques liés à l'emploi de travailleurs étrangers temporaires.





**COMMENT METTRE EN ŒUVRE UNE
GESTION EFFICACE DES TRAVAILLEURS
ÉTRANGERS TEMPORAIRES ?**

COMMENT METTRE EN ŒUVRE UNE GESTION EFFICACE DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES ?

Pour une gestion efficace des travailleurs étrangers temporaires, plusieurs étapes sont nécessaires. Voici une suggestion que vous pouvez adapter à la réalité de votre entreprise :

1. Établir un plan stratégique clair, en tenant compte des objectifs de l'entreprise et des besoins en main-d'œuvre dans les 1, 3 et 5 prochaines années.
2. Travailler avec des experts en immigration, qui peuvent apporter une expertise précieuse sur les procédures de recrutement et de visa.
3. Élaborer des politiques internes claires pour la gestion de ces travailleurs, en accord avec les lois et réglementations en vigueur.
4. Mettre en place des pratiques d'intégration efficaces, telles que des programmes d'accueil et d'orientation, des ressources linguistiques et culturelles, et des opportunités de réseautage.
5. Proposer des formations linguistiques et culturelles, pour aider les travailleurs à s'intégrer à leur nouvel environnement de travail.
6. Effectuer un suivi régulier de la performance des travailleurs étrangers temporaires, pour détecter d'éventuels problèmes ou difficultés.
7. Établir des canaux de communication efficaces, pour favoriser un environnement de travail inclusif.
8. Promouvoir une culture d'inclusion et de diversité, en sensibilisant tous les employés à l'importance de la diversité et en organisant des activités culturelles.

Ces mesures permettent de maximiser les avantages des travailleurs étrangers temporaires, renforcer leur engagement et leur productivité, et créer un environnement de travail diversifié.

2

CE QU'ON SAIT MOINS SUR LE RECRUTEMENT INTERNATIONAL

Le recrutement international de travailleurs étrangers temporaires comporte plusieurs risques et défis. Ci-dessous des exemples réels à considérer :

1. Les obstacles linguistiques et culturels peuvent causer des problèmes de communication et de compréhension, nuire à la productivité et créer des malentendus et des conflits.

2. L'embauche et la gestion de ces travailleurs peuvent être coûteuses, en raison des frais administratifs, des voyages internationaux, du logement, des avantages sociaux, et des investissements dans la formation linguistique et l'adaptation culturelle.

3. Les entreprises doivent se conformer à diverses lois et réglementations relatives à l'immigration et au travail, ce qui peut entraîner des risques juridiques et réglementaires, notamment des sanctions financières et des dommages à la réputation.

4. La gestion des relations de travail peut être

compliquée, avec des problèmes tels que le non-respect des heures de travail, des conditions de travail inappropriées ou des conflits avec les employés locaux.

5. Il y a des risques associés à la qualité du recrutement, avec des conséquences potentielles comme des problèmes de performance, des retards dans les projets et des coûts supplémentaires.

6. Les travailleurs étrangers temporaires peuvent rencontrer des risques personnels, tels que l'isolement social, la discrimination ou les difficultés d'adaptation à un nouvel environnement. Les entreprises ont la responsabilité de prendre des mesures pour assurer leur bien-être et leur intégration.

7. Réputation de l'entreprise : une mauvaise gestion des travailleurs étrangers temporaires peut entraîner des problèmes de discrimination ou d'exploitation, nuisant à la réputation de l'entreprise, et à la confiance des clients, des partenaires et des employés potentiels.

8. Rétention des travailleurs : une fois que les travailleurs étrangers temporaires ont acquis de l'expérience et des compétences, ils peuvent chercher d'autres opportunités. Les entreprises doivent donc mettre en place des stratégies pour les fidéliser.

9. Logistique : la gestion des horaires, des congés, des contraintes de visa et des rotations de personnel peut être complexe et, si elle est mal gérée, peut entraîner des perturbations opérationnelles.

10. Changements politiques et réglementaires : les entreprises doivent rester informées et s'adapter aux changements dans les politiques d'immigration, qui peuvent affecter l'admissibilité et la disponibilité des travailleurs étrangers temporaires.

11. En plus des risques précédemment mentionnés, la gestion des travailleurs étrangers temporaires peut présenter des problèmes de conformité avec les lois fiscales et de sécurité sociale.

Il est impératif pour les entreprises de respecter les obligations légales concernant la déclaration des revenus, les cotisations sociales et les prestations pour ces travailleurs afin d'éviter des sanctions et des litiges.

En conclusion, l'embauche de travailleurs étrangers temporaires présente des défis, notamment les barrières linguistiques et culturelles, les coûts associés à l'embauche et à la gestion, et les risques juridiques et réglementaires. Néanmoins, en adoptant une approche proactive, en investissant dans la formation et l'intégration de ces travailleurs, et en se conformant aux lois et réglementations, les entreprises peuvent minimiser ces risques tout en bénéficiant de la diversité et de l'apport de talents internationaux.

3

**QUELQUES BONNES PRATIQUES POUR
GÉRER LES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS
TEMPORAIRES DE FAÇON EFFICACE**

Pour gérer efficacement les travailleurs étrangers temporaires, vous pouvez suivre ces conseils et les adapter à votre entreprise :

1. Adopter des pratiques de recrutement rigoureuses : cela comprend la définition de critères de sélection clairs, l'évaluation des compétences des candidats et la vérification des références. Des méthodes de recrutement basées sur la compétence permettent d'engager les candidats les plus appropriés.

2. Assurer une communication et une intégration culturelle efficaces : des canaux de communication clairs et accessibles, ainsi que des activités pour faciliter les échanges interculturels et promouvoir une culture d'inclusion, sont essentiels. Les sessions de sensibilisation culturelle et les formations sur les pratiques de travail locales sont des exemples de tels efforts.

3. Proposer une formation linguistique et culturelle : offrir des cours de langue et des ressources pour améliorer la compréhension linguistique des travailleurs

étrangers temporaires facilite leur intégration. La formation culturelle peut les aider à comprendre les normes et valeurs locales, pour une meilleure collaboration et adaptation.

4. Respecter les lois et réglementations : les entreprises doivent rester informées des exigences légales en matière d'immigration, de permis de travail, de conditions de travail et de droits des travailleurs étrangers. Il faut aussi mettre en place des processus de conformité clairs et respecter les obligations légales pour éviter tout risque juridique.

5. Faire un suivi régulier et une évaluation continue de la performance : des mécanismes d'évaluation clairs et objectifs, des retours constructifs et des opportunités de développement professionnel sont nécessaires pour une intégration réussie et une contribution efficace des travailleurs à l'entreprise.

6. Gérer efficacement les contrats et engagements : cela nécessite la clarification des responsabilités, des attentes et des conditions de travail dès le début de la relation de travail. Communiquer clairement sur les droits, la grille salariale, les avantages et les procédures internes aide à établir une relation de confiance et à prévenir les malentendus et les litiges.

7. Fournir un soutien continu : il s'agit d'offrir des programmes de mentorat, des services d'assistance et des ressources pour les aider à résoudre les problèmes et à s'adapter à leur nouvel environnement de travail, ce qui améliore leur productivité et rétention.

8. Promouvoir la diversité et l'inclusion : les entreprises doivent créer un environnement inclusif et valoriser les différences, par des formations sur la sensibilisation à la diversité, des politiques de non-discrimination et la création de groupes de travail interculturels.

9. Assurer la transparence et la communication ouverte : il faut fournir des informations claires sur les politiques, les procédures et les attentes liées à leur emploi, et créer un dialogue ouvert pour résoudre les problèmes et les préoccupations.

10. Créer un réseau de soutien : cela peut impliquer des programmes de jumelage avec des employés locaux, des groupes de soutien, ou la participation à des réseaux professionnels.

11. Gérer proactivement les problèmes et conflits : Il faut être à l'écoute des préoccupations des travailleurs, les traiter de manière équitable et résoudre les problèmes rapidement.

12. Collaborer avec des partenaires externes : des avocats d'immigration et des experts en ressources humaines peuvent fournir des conseils pour naviguer dans les complexités de l'immigration et des réglementations du travail.

13. Promouvoir la diversification des compétences : il s'agit d'intégrer les compétences uniques des travailleurs étrangers temporaires dans des projets et des équipes multidisciplinaires, ce qui favorise l'apprentissage mutuel et le développement professionnel.

14. Mettre en place des mécanismes de reconnaissance et de récompense : il est important de reconnaître les contributions des travailleurs, en offrant des opportunités de promotion, de formation avancée et de reconnaissance publique.

15. Collecter régulièrement des retours d'information : il est essentiel d'évaluer l'efficacité des pratiques de gestion des travailleurs étrangers temporaires pour identifier les points forts et les domaines d'amélioration.

En adoptant ces bonnes pratiques, les entreprises peuvent maximiser les avantages des travailleurs étrangers temporaires tout en minimisant les risques et en favorisant une collaboration fructueuse.





MOHAMED TALHAOUI

PRÉSIDENT DE RELÈVE ENTREPRISE
PERMIS CNESST : AR-2101912

Si vous avez apprécié ce guide sur la gestion du recrutement international et cherchez à optimiser au maximum votre recrutement, Relève Entreprise propose aux entreprises québécoises des formations sur la gestion interne du recrutement international ainsi que de l'accompagnement dans le recrutement local et international. Il nous fait plaisir de discuter avec vous de vos objectifs et défis en la matière afin de :

1. Valider la solution du recrutement international avant de s'y lancer ;
2. Visualiser l'expérience dès l'étape de l'embauche jusqu'au passage des travailleurs étrangers à la résidence permanente ;
3. Discuter de la gestion quotidienne du statut d'immigration de chaque travailleur étranger et des ressources nécessaires pour le faire.

Pour une consultation gratuite, veuillez prendre rendez-vous ci-dessous

[\[Réservez votre rendez-vous dès maintenant\]](#)

J'ai hâte de pouvoir vous aider à réussir la gestion de votre recrutement international.

R E L È V E - E N T R E P R I S E . C O M