

Comment un recrutement accessible a permis à ROCKWOOL de réussir

L'une des principales fonctions de toute entreprise prospère est de satisfaire à la demande. Et lorsque des produits sont en très grande demande, il est souvent temps d'augmenter la production et d'embaucher plus de personnel. Mais trouver et intégrer de nouveaux talents qui excelleront au sein de votre entreprise n'est pas toujours simple – vous n'avez qu'à demander à ROCKWOOL.

L'entreprise est un fabricant mondial de produits isolants en laine minérale. Le secteur manufacturier est un moteur économique important de l'économie ontarienne. Il représente environ 12 % du PIB de la province et soutient environ 30 % de l'activité économique de l'Ontario. Mais comme bien d'autres chefs de file du secteur manufacturier, ROCKWOOL a été confronté au problème de la pénurie de main-d'œuvre, défi commun des entreprises.

En 2016, ROCKWOOL a connu une croissance spectaculaire de la demande de ses produits — ce qui constitue habituellement une situation de rêve pour un fabricant. Mais ROCKWOOL faisait face à un sérieux problème. L'entreprise avait beaucoup de mal à trouver les employés qui convenaient pour travailler à son usine de Milton (Ontario). Ses efforts pour trouver de nouveaux talents pour accroître la production avaient été vains.

Faire de petites révisions au processus de recrutement fut d'une aide immense

Puis, l'entreprise a adopté une nouvelle approche en matière de recrutement. Après avoir fait équipe avec l'Ontario Disability Employment Network et le Bob Rumball Canadian Centre of Excellence for the Deaf, ROCKWOOL a apporté quelques changements pour rendre ses pratiques d'embauche plus accessibles. Le personnel de ROCKWOOL a suivi des séances de formation et d'orientation pratiques, a réalisé des entrevues accessibles avec des interprètes en ASL et des formateurs en milieu d'emploi, et a élargi la période de formation pour permettre plus de possibilités d'apprentissage pratique pour assurer un accueil réussi.

Une plus grande sensibilisation aux personnes handicapées à la recherche d'un emploi aura permis à l'entreprise de puiser dans une main-d'œuvre compétente et dévouée.

Résultat? La compagnie a fait passer des entrevues à des candidats de la communauté des personnes sourdes, ce qui a abouti à l'embauche de six nouveaux employés à l'usine de Milton. L'usine a fait quelques changements peu coûteux pour devenir plus accessible. Par exemple, elle a installé des miroirs à plusieurs endroits afin que les travailleurs sourds puissent se voir et utiliser la langue des signes pour communiquer.

En plus d'aider les nouveaux employés, ce changement a également amélioré la visibilité et la sécurité de tous les employés de cette usine bruyante.

L'accessibilité porte fruit pour les entreprises

Les nouveaux employés de l'entreprise ont démontré d'excellentes qualifications, attitudes ainsi qu'un engagement envers leur emploi.

L'usine de Milton de l'entreprise a également tiré profit de la situation d'une autre façon importante. De nombreux employés de ROCKWOOL désirent maintenant apprendre la langue des signes et rendre leur lieu de travail plus inclusif et accessible.

Alors que la production continue de croître, l'entreprise devra probablement embaucher d'autres employés. Au cours des deux prochaines années, ROCKWOOL est déterminée à embaucher plus de personnes handicapées. Entre-temps, elle continue de travailler avec le Bob Rumball Canadian Centre of Excellence for the Deaf.

En modifiant ses stratégies de recrutement, ROCKWOOL a eu accès à un bassin d'employés talentueux et souvent négligés qui lui ont permis de devenir un milieu de travail plus productif et diversifié. L'introduction de nouveaux employés talentueux a permis à la compagnie d'accroître ses résultats nets et de répondre à la demande croissante pour ses produits. Voilà une façon intelligente de faire des affaires!

Des chiffres à connaître : secteur manufacturier

Les fabricants de l'Ontario déclarent des pénuries de main-d'œuvre et de qualifications. Selon un récent sondage réalisé par la Banque de développement du Canada, près de 40 % des petites et moyennes entreprises au Canada éprouvent des difficultés à embaucher de nouveaux employés.

Selon les statistiques sur le marché du travail et l'information du gouvernement de l'Ontario, on prévoit d'importantes ouvertures de postes dans le secteur manufacturier de 2017 à 2021. Cela signifie par exemple que jusqu'à 7 000 postes d'expéditeurs et réceptionnaires seront à pourvoir, que jusqu'à 5 000 postes de manœuvres à la transformation des aliments et boissons seront à pourvoir et que jusqu'à 4 000 postes de travailleurs des métaux et d'opérateurs de machine à forger seront à pourvoir.