

Faites partie de l'action en emploi !



Amherst Arundel Barkmere Brébeuf
Huberdeau Ivry-sur-le-Lac La Conception
La Minerve Labelle LacSupérieur
LacTremblant Nord Lantier Montcalm
Saint-Faustin LacCarré Sainte-Lucie des
Laurentides Val-Morin Val-David
Val-des-Lacs Ville de Mont-Tremblant
Ville de Sainte-Agathe des Monts

Mise en contexte

1. Travaux de la Gestion Prévisionnelle de la Main d'œuvre (G P M O)
2. Constats et recommandations dans un contexte de rareté de main d'œuvre
3. Faible mobilisation des multiples partenaires, manque de temps et de ressources dédiées à la concertation sur la problématique de la pénurie de main d'œuvre
4. Embauche de la firme de consultants-REWTO



Printemps-été 2019 : CORTO-REV

OBJECTIFS DE LA DÉMARCHE

[Régler la pénurie de main d'œuvre]



FAIRE UN ÉTAT DES LIEUX

(recenser et synthétiser les initiatives existantes, analyser la situation de l'emploi et les profils d'employés)



DÉFINIR LES RÔLES ET
RESPONSABILITÉS DE CHAQUE
ACTEUR



CONSCIENTISER LES JOUEURS SUR
L'URGENCE D'AGIR COLLECTIVEMENT (PLAN
TERRITORIAL) ET OBTENIR LEUR
ENGAGEMENT



DÉFINIR LE PLAN D'ACTION POUR
L'EMPLOI, EFFICACE ET COHÉRENT

Été-automne 2019

2019 (été) :

Portrait des initiatives par ~~GRTO~~
Attraction Recrutement Fidélisation

2019 (automne) :

Embauche ~~Conseillère en~~ *Attractivité et*
Partenariats en emploi le mandat est

- ” coordonner le plan d’
- ” soutenir la concertation et la synergie
- ” soutenir l’attractivité
nouveaux arrivants embauchés
- ” coordonner a Caravane de l’



s a

u e i l

(5)

Constats du rapport

Territoire en pleine croissance

Réalité de notre démographie

- " Vieillissement
- " Ménages plus petits
- " Niveau de vie plus faible
- " Population moins scolarisée

Concurrence intersectorielle
pour des travailleurs peu
qualifiés et qualifiés

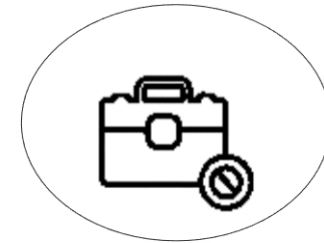
Complexité grande diversité

ainsi que besoin de clarifier
les initiatives actuelles
et de se concerter

[Des employés sous utilisés]



52.9% personnes en emploi (15 ans et +)
vs 62,5 % (Laurentides)
61,5% (Québec)



10% Taux de chômage
vs 2,9% (Laurentides)
et 4,9% (Québec)



22,6 % travailleurs à temps partiel
(moins de 30 heures par semaine)
vs 18.4% (Laurentides)
vs 17.7% (Québec)

*Statistique Canada, 2017. Laurentides (Région économique), Québec et Québec [Province] (tableau). Profils économiques 2016, Reproduction no 98-2016-001 au catalogue de Statistique Canada. Ottawa. Diffusé le 25 octobre 2017. <http://www12.statcan.gc.ca/n1/pub/98-2016-001/article/00001-eng.htm> (site consulté le 16 novembre 2018)

** Statistique Canada, 2019. Enquête sur la population active. Données désaisonnalisées par l'Institut de la statistique du Québec (trois mois) mobiles

Constats du rapport



Emplois concentrés dans le secteur tertiaire, récréatif et touristique

83,4 %

Des emplois sans formation au préalable

17 % de notre MRC vs 12 % région des Laurentides

Beaucoup de travailleurs autonomes

19,6%

Attentes élevées des employés

Envir émotif
Envir physique
Appartenance

Taux de roulement très élevé

21 %

54 initiatives recensées : sont-elles toutes stratégiques ?

1. ATTIRER des industries/employés	17 initiatives
2. INTÉGRER les nouveaux arrivants	32 initiatives
3. SÉDENTARISER les nouveaux arrivants	2 initiatives
4. FACILITER le recrutement des employés présents sur le territoire	15 initiatives
5. FAVORISER le recrutement des employés du territoire	1 initiative
6. CRÉER des opportunités pour des bassins ciblés de candidats	5 initiatives (immigrants, jeunes de 16 à 35 ans, etc.)
7. PROFESSIONALISER ET VALORISER les emplois existants/futurs	2 initiatives
8. FIDÉLISER les employés dans leur poste	2 initiatives



Les acteurs régionaux agissent

De nombreuses initiatives pour ATTIRER de nouveaux habitants

Une très grande majorité d'initiatives pour INTÉGRER les nouveaux venus sur le territoire



Un grand nombre d'initiatives pour FACILITER LE RECRUTEMENT des employés sur le territoire par des activités globales

peu !

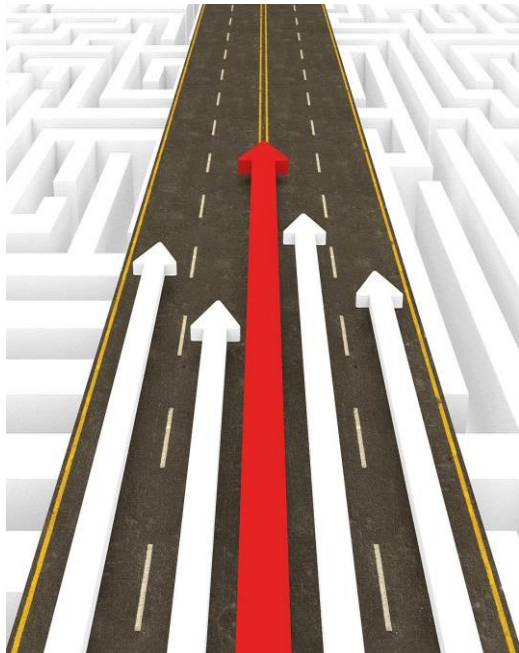
Pas de stratégie globale en terme d'attrait
recrutement et fidélisation

Manque de concertation et de synergie entre les
différents acteurs

> Très peu d'opérationnaliser les vœux
nouveaux arrivants (logements, transports locaux,
CPE et écoles)

> Des initiatives de recrutement généralistes Peu
(ex.
Immigrants, jeunes, retraités, etc.)

Très peu d'initiative sur la professionnalisation et
la fidélisation des employés dans leur poste



[Notre concept d'analyse] : d

OBJECTIFS

1. ATTIRER des industries/employés

2. INTÉGRER les nouveaux arrivants

3. SÉDENTARISER les nouveaux arrivants

4. FACILITER le recrutement des employés présents sur le territoire

5. CRÉER des opportunités pour des employés du territoire

6. CRÉER des opportunités pour des bassins ciblés de candidats

7. PROFESSIONALISER ET VALORISER les emplois existants/futurs

8. FIDÉLISER les employés dans leur poste

LEVIERS

- > Avantage compétitif du territoire
- > Infrastructure et transports régionaux, etc.

- > Accueil et présentation du territoire
- > .

- > Logements et transports locaux
- > CPE et Écoles

- > Faciliter le contact entre les employeurs et les futurs employés (activités de recrutement)

- > Créer des temps plein aux personnes à temps partiel

- > Bassins ciblés de candidats
- > +65ans, personnes avec incapacités, etc.

- > Valoriser les métiers et développer les professions

- > Proposer un milieu de travail engageant

h 0 ° V ') TERRIT@RIAL POUR AGIR SUR LA RÉNURIE D(EMAIN-) g y † k -



AXE 1 CRÉER UN RÉEL AVANTAGE COMPÉTITIF SUR LE TERRITOIRE

AXE 2 : BAISSER LETAUX DE ROULEMENT

AXE 3 U ° (E@U@o - k ' O ° h h \ k u ') -
GROUPES SPÉCIFIQUES DE POPULATION SUR LE TERRITOIRE

AXE 4 ATTIRER ET SÉDENTARISER DE NOUVELLES POPULATIONS

AXE 5 AVOIR UNE MISSION AMBITIEUSE ET DURABLE

LES 5 AXES DE TRAVAIL

AXE 1 : CRÉER UN RÉEL AVANTAGE COMPÉTITIF SUR LE TERRITOIRE

Mettre en valeur
des avantages du
territoire

Caravane de
l'emploi
Série d'émissions
sur l'emploi
(TVCL)

#

Bonifier les
infrastructures
de services

Transport
gratuit

Attirer des grappes
industrielles

Stratégie de
développement
économique

- ” Avoir un emploi de qualité
- ” Habiter dans un logement adéquat et abordable
- ” Pouvoir se déplacer facilement : travail, loisirs, etc.
- ” Bénéficier d'un environnement de qualité (plein air)
- ” Avoir accès aux services (ex.: école, garderie, etc.)

LES 5 AXES DE TRAVAIL

AXE 2: BAISSER LE TAUX DE ROULEMENT

Fidéliser les employés
dans leur poste

Rehausser le taux
employés à temps
partiel et saisonniers

#

- “ Offrir des formations ciblées
- “ Améliorer les conditions de travail offertes
- “ Créer des collaborations entre les entreprises pour partager des ressources
- “ Mettre sur pied une structure pour effectuer ~~maillages~~ pour offrir aux employés saisonniers des postes à temps complet (Ex. travailler chez 2 employeurs)

LES 5 AXES DE TRAVAIL

AXE3: U ° Œ@U@o - k ' 0 ° h h \ k u ') - ' 8 k \ y h - o ' o h / #

Analyser les besoins de postes en pénurie et ceux des candidats

Effectuer des activités de recrutement en ciblant *des persona*

Créer et gérer une plateforme de recrutement

0 grand public

- " Rejoindre les 154 ans en situation particulière
- " Rejoindre les retraités
- " Rejoindre les jeunes diplômés ou en voie
- " Organiser des foires de l'emploi spécifiques
- " Utiliser le maillage pour mieux rencontrer les besoins des entreprises et candidats à différents niveaux (ex. aux employés saisonniers des postes à temps complet travaillant chez employeurs)

LES 5 AXES DE TRAVAIL

AXE 4: ATTIRER ET FIDÉLISER DE NOUVELLES POPULATIONS

Attirer, intégrer et
sédentariser les
immigrants
francophones

Garder le contact avec
les jeunes diplômés
en région

#

- ” Développer des partenariats en recrutement
- ” Accompagner la communauté immigrante francophone à devenir des « ambassadeurs »
- ” Mettre en place des ressources en immigration pour soutenir le processus
- ” Bonifier les liens avec les étudiants
 - ” qui quitteront éventuellement pour étudier
 - ” qui souhaitent revenir en région une fois diplômés

LES 5 AXES DE TRAVAIL

AXE 5: Avoir une mission ambitieuse et durable

Engager les différents
partenaires dans la
réalisation du plan
de la main

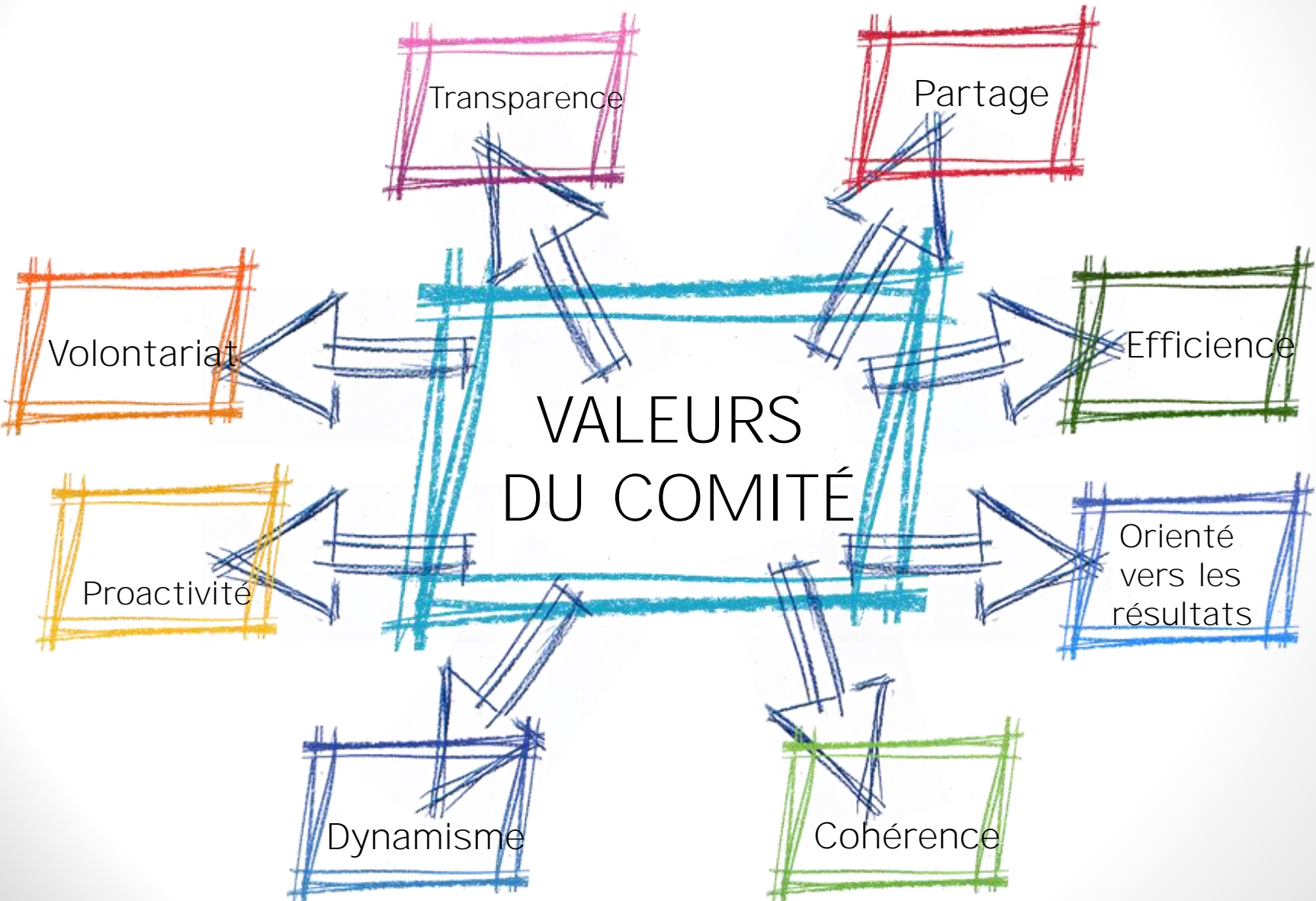
Mobiliser et
responsabiliser les
acteurs

Gérer des projets
innovants
et utiliser les
nouvelles technologies

#

- ” En impliquant les partenaires (synergie)
- ” En gérant des projets uniques et innovants (expertise)
- ” En coordonnant le suivi (rapidité)
- ” En s'ajustant au besoin (efficacité)
- ” En mettant en place des comités de travail concrets et décisionnels pour chaque axe

Conditions gagnantes



Mission du comité directeur

Coordonner le Comité
Action Emploi et les
comités terrain en
mobilisant et en
soutenant les partenaires
emploi immigration afin
de réduire les impacts de
la pénurie de main

Assurer la
coordination et
les communications
entourant le plan
d'action par
l'affectation d'une
ressource à temps
plein

ÊTRE LE GARDIEN DE :

- La cohérence
- L'engagement
- L'orientation vers l'action

Soutenir la
recherche de
financement pour la
réalisation du plan
d'action

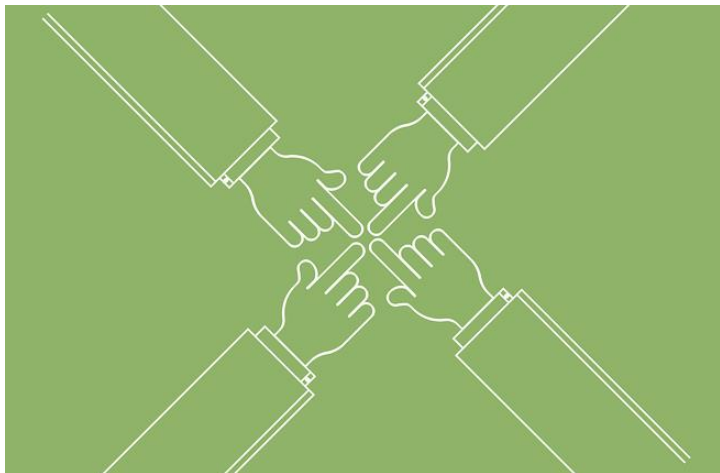
Faire la reddition de
comptes
auprès des acteurs

Composition :

- " Suzanne Gagnon, Fellow CRHA
- " Nancy Pelletier, MRC
- " Paul Calce, CDE
- " Chantal Lajeunesse, Emploi Québec
- " Rachel Pouliot, CDE

Immigration et Plan Mobilité-Diversité (MIFI)

Plusieurs ressources travaillent en collaboration



- ” CDE Conseillère, Attractivité et Partenariats en emploi
- ” CIE Laurentides
- ” COFFRET
- ” MIFI Agente d'immigration et Conseillère régionale en immigration à Sainte-Agathe *
- ” EmploiQuébec
- ” Etc.

Plan Mobilité-Diversité 2019-2020

Assurer une cohérence entre les actions et créer une synergie

Organiser des rencontres interculturelles

Créer un réseau solide avec les partenaires experts

Ouvrir le dialogue et offrir des formations sur la diversité culturelle

Accompagner les villes et municipalités
Attraction Accueil
Intégration Rétention

Organiser des missions de recrutement

Créer des conditions gagnantes géodocumentées des groupes culturels

Regrouper les entreprises voulant développer leurs compétences

Déployer la Caravane de

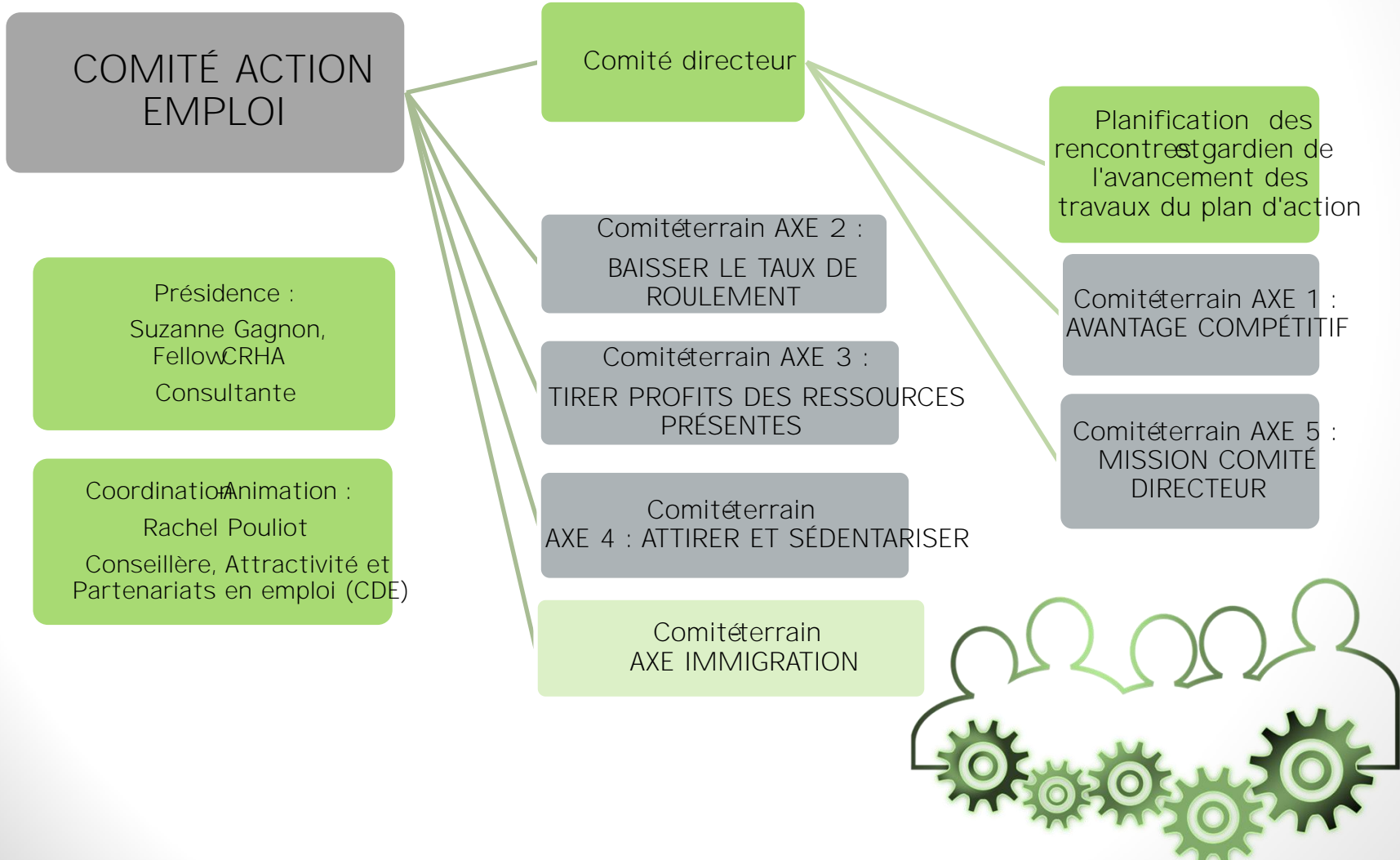
Gouvernance partagée

Pourquoi est-ce un élément clé?

- ◀ Encourager la concertation et la mobilisation et la collaboration autour de la mise en œuvre
- ◀ Favoriser une communication en mode continu des informations
- ◀ Favoriser un soutien mutuel entre les partenaires en emploi et en immigration par un partage des connaissances et des expertises



Gouvernance partagée



Rôles et responsabilités

Êtes-vous prêts à vous ?

Avez-vous envie de travailler en synergie ?

Adopterez-vous une posture proactive ?

Travaillerez-vous ensemble vers des solutions durables ?



Prochaines étapes

Dès janvier !



” Contact avec les membres absents ou ceux à ajouter

” Démarrage des rencontres pour chacun des axes de travail

Puis,

” Élaborer un plan
chaque axe en fonction des
enjeux priorités (s²⁹)

Merci

