

Recrutement et rétention de main-d'œuvre à Hearst

Stratégies

L'objectif stratégique est de recruter et retenir la main-d'œuvre en prévision des besoins du marché à court, moyen et long terme.

Pour assurer le recrutement et la rétention de la main-d'œuvre dans la communauté, il est important de suivre une stratégie bien définie. Les étapes clés suivantes doivent être considérées.

- 1) Promotion des opportunités d'emploi : Promouvoir activement les opportunités d'emploi disponibles dans la région, en mettant en avant les avantages de travailler à Hearst, tels que la qualité de vie, les possibilités de carrière et les avantages sociaux.
- 2) Collaboration avec les entreprises locales : Travailler en étroite collaboration avec les entreprises locales pour mieux comprendre leurs besoins en matière de main-d'œuvre et développer des programmes de formation ou de reconversion professionnelle adaptés.
- 3) Développement de programmes de formation/d'accompagnement : Mettre en place des programmes de formation pour les différentes cultures, et d'accompagnement des nouveaux arrivants.
- 4) Promotion de la qualité de vie : Mettre en avant les avantages de vivre à Hearst, tels que le coût de la vie abordable, les infrastructures de loisirs, les services de santé, etc., afin d'attirer les travailleurs potentiels et de les inciter à rester dans la région à long terme.
- 5) Collaboration avec les établissements d'enseignement : Travailler en partenariat avec les établissements d'enseignement locaux pour permettre de développer des programmes éducatifs adaptés aux besoins du marché du travail local, favorisant ainsi la formation de la main-d'œuvre locale.



Plan d'action pour le recrutement et la rétention de main-d'œuvre

Les pistes d'action suivantes, qui ont été recueillies dans la collecte de données, visent à aborder les problèmes liés à la pénurie de main-d'œuvre dans la région de Hearst. Les pistes d'action sont classées en trois catégories : les pistes d'action à court terme, à moyen terme et à long terme.

Court terme	
Action	Courte description et justification
Adopter un plan pour qu'il y ait suffisamment de logements (ainsi qu'une variété de types de logement) pour les futurs nouveaux membres de la communauté	<ul style="list-style-type: none">● Il est nécessaire d'avoir des logements disponibles pour accueillir des nouvelles personnes dans la communauté. Sans logement, ces travailleurs et familles ne peuvent pas venir s'installer à Hearst et donc ne peuvent pas combler la pénurie de main-d'œuvre.
Développer des outils promotionnels pour miser sur les différences et les atouts de la ville de Hearst.	<ul style="list-style-type: none">● Les outils promotionnels pourraient faire connaître davantage la Ville de Hearst et ainsi permettre d'attirer de la main-d'œuvre.
Développer des partenariats entre les établissements scolaires et postsecondaires	<ul style="list-style-type: none">● Les partenariats entre établissements scolaires et postsecondaires et les employeurs permettrait de faire un lien direct entre les jeunes et le marché du travail, ce qui pourrait contribuer à leur rétention et ainsi combler des lacunes en termes de main-d'œuvre.
Miser sur les programmes de stage dans les établissements postsecondaires pour intégrer les étudiants sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none">● Les programmes de stages augmentent la possibilité que les organismes d'accueil embauchent les étudiants à la fin du stage. En effet, le stage compte comme une période de formation sans nécessairement que l'étudiant soit rémunéré, ce qui est avantageux pour l'organisme et pour l'étudiant, qui peut décrocher un emploi.
Offrir de l'encadrement avec les étudiants internationaux/nouveaux arrivants pour mieux les intégrer au marché du travail	<ul style="list-style-type: none">● Les différences culturelles peuvent poser divers défis sur le marché du travail. Le fait d'avoir une population locale éduquée à ce niveau et d'offrir des outils aux nouveaux arrivants pour mieux les intégrer au marché du travail permettrait une meilleure rétention de la main-d'œuvre.
Encourager les employeurs à payer des frais de formation d'élèves et d'étudiants en vue de les embaucher	<ul style="list-style-type: none">● Les coûts de formation payés peuvent être un attrait intéressant pour les élèves et les étudiants à la recherche d'un emploi nécessitant une certaine formation.



Moyen terme	
Établir des partenariats avec des établissements d'enseignement pour aligner les programmes de formation sur les besoins du marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> La pratique concrète et l'alignement avec le marché du travail permet aux étudiants de développer des compétences qu'ils pourront mettre de l'avant sur le marché du travail.
Développer une stratégie pour attirer et augmenter l'immigration de nouveaux arrivants vers Hearst	<ul style="list-style-type: none"> L'immigration permettra de combler les lacunes en termes de main-d'œuvre.
Long terme	
Améliorer l'accès à des services de santé, de garderie et de transport public (par exemple : une deuxième garderie, plus de personnel à temps plein, etc.) et de vétérinaire	<ul style="list-style-type: none"> L'accès à des services de santé et de garde est un atout important pour attirer de la main-d'œuvre. En effet, si une famille n'a pas accès à des services de garde, l'un des parents risque de ne pas vouloir se trouver un emploi dans la région afin de rester avec les enfants.
Augmenter l'offre de loisirs disponibles à Hearst pour attirer davantage de main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> L'offre de loisirs (par exemple : des clubs sportifs, des activités, etc.) permet à la population de se divertir et d'apprendre à se connaître, ce qui contribue à la rétention de la main-d'œuvre.

Programme d'incitatifs

Le programme d'incitatifs pour l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre ne sera pas aussi exhaustif que celui du logement pour quelques raisons que voici.

- **Précédent :** Il n'existe aucun précédent d'un PAC qui offre des incitatifs pour la main-d'œuvre dans une communauté. Les PAC, inscrits sous la Loi municipale et de l'Aménagement du territoire, sont plutôt axés sur la croissance économique basée sur une planification adéquate et la gestion efficace du territoire municipal, en stimulant le secteur privé dans l'amélioration et le développement de l'infrastructure économique. Toutefois, ces mêmes lois ainsi que le DDP mentionne que la main-d'œuvre est un facteur crucial pour assurer la vitalité communautaire et le bien-être de ses membres.
- **Complexité :** La création d'incitatifs pour combler les besoins de la main-d'œuvre à Hearst suscite d'ores et déjà plusieurs craintes au niveau municipal, entre autres à propos des points suivants :
 - Comment évaluer et déterminer le/les secteurs économiques prioritaires?
 - Comment évaluer si l'employeur utilise des pratiques justes dans le recrutement et la rétention de sa main-d'œuvre?



- **Surcharge de gestion** : Un tel programme représenterait une surcharge importante à l'équipe municipale, en termes de gestion du programme, autant pour les demandes, les évaluations et les suivis, sans oublier qu' un tel programme pourrait potentiellement créer des circonstances d'ingérence municipale dans le secteur privé.

À la suite d'une session de réflexion et de rencontres d'équipe, il fut déterminé que la meilleure façon pour la Ville de Hearst de contribuer au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre ne serait pas d'offrir aux employeurs d'autres sortes de subventions ou des prêts pour embaucher de la main-d'œuvre, mais plutôt d'offrir des ressources pour trouver cette main-d'œuvre et y accéder.

En effet, la Ville de Hearst doit miser sur une stratégie de recrutement, donc trouver des façons d'attirer cette main-d'œuvre dans la région plutôt que de laisser les employeurs la trouver eux-mêmes. La Ville de Hearst, les institutions de soutien à l'emploi ainsi que les employeurs privés et publics de la région doivent miser sur des partenariats et des collaborations concrètes en vue de combler le manque de main-d'œuvre.

Deux recommandations qui contribueraient fortement à l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans la communauté sont formulées comme suit :

Main-d'œuvre	
Recommandations	Détails supplémentaires
<p>Élargir le programme d'incitatifs municipaux existant envers les médecins, les optométristes et les vétérinaires pour l'ouvrir à d'autres types de professions grandement en demande dans la région, comme les infirmiers praticiens, les infirmiers auxiliaires ainsi que les professions des secteurs prioritaires qui seront grandement en demande dans les prochaines années (CFNE, 2023).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Les professions qui seront grandement en demande dans les dix prochaines années proviennent des secteurs suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux; ○ métiers, transports, machinerie et domaines apparentés; ○ ressources naturelles, agriculture et production connexe; ○ affaires, finances et administration; ○ secteur de la santé. ● Le fait d'ajouter des professions en demande au programme actuel pourrait permettre d'augmenter les chances de recruter de la main-d'œuvre provenant de l'extérieur de la région.



Créer un poste d'agent municipal pour la promotion, l'attraction et la rétention de nouveaux arrivants dans la communauté.

- L'agent municipal pourrait jouer un rôle central dans la conception et la mise en œuvre d'une stratégie globale de promotion visant à attirer de nouveaux résidents dans la communauté.
- L'agent municipal s'occuperait non seulement de faire de la promotion de la Ville de Hearst, mais aussi d'appuyer les employeurs de la région dans la formation et l'accompagnement des nouveaux arrivants au sein de leur entreprise et dans la communauté. Cela permettrait d'augmenter la population active dans la région, et de combler une partie du manque de main-d'œuvre lié aux retraites prévues dans les dix prochaines années.
- En travaillant en étroite collaboration avec les institutions de soutien à l'emploi, ainsi que les employeurs privés et publics locaux, l'agent pourrait faciliter la compréhension des besoins en main-d'œuvre de ces entreprises, et proposer des démarches à suivre pour combler ses besoins.

Budget

En ce qui a trait au programme d'incitatifs pour la main-d'œuvre, les recommandations à la municipalité sont de prévoir une ligne budgétaire pour l'élargissement du programme d'incitatifs existant en y ajoutant potentiellement quelques professions stratégiques, ainsi qu'une deuxième ligne budgétaire pour la création d'un poste d'agent pour la promotion, l'attraction et la rétention de nouveaux arrivants dans la communauté.

Puisque la priorité pour la première année sera de promouvoir et d'encourager la création de nouvelles unités de logement, le conseil municipal et les employés municipaux pourront déterminer si un budget pour la main-d'œuvre est nécessaire pour l'année 2024, ou serait plutôt envisageable pour 2025.

