



**Quel
est ton
plan?**

Définir les obstacles de l'employeur

REMERCIEMENTS

Le Conseil des employeurs de Timmins et la Corporation du développement économique de Timmins désirent remercier tous les employeurs, les organismes, les comités et autres parties qui ont contribué au projet SERCET. C'est à votre apport concerté et à votre collaboration continue que nous devons notre succès.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	1
1.0 aperçu du projet	1
1.1 partenaires et supervision	1
1.2 description du projet et objectifs.....	1
2.1 entrevues.....	2
2.2 sondage	2
2.3 portée.....	3
3.1 non-correspondance de l'éthique du travail.....	4
3.2 résistance aux horaires de travail conventionnels.....	4
3.3 qualifications insuffisantes.....	4
3.4 qualité de vie dans le nord de l'ontario.....	5
3.5 autres défis courants	5
3.5.1 Disponibilité de logements locatifs.....	6
3.5.2 La concurrence du secteur minier	6
3.5.3 La complexité des processus d'embauche.....	6
2.0 méthode	2
3.0 obstacles auxquels sont confrontés les employeurs.....	4
4.0 Conclusion	7
Annexes.....	9

TABLE DES MATIÈRES

Table 2.1 Number of employers interviewed by industry sector	2
Figure 3.3 Employer's rate of concern regarding workers' skills and credentials.....	5

1.0 APERÇU DU PROJET

Le Conseil des employeurs de Timmins (CET) a lancé le projet Stratégies d'embauche et de recrutement du Conseil des employeurs de Timmins (SERCET) dans le but d'atténuer les problèmes de dotation qui se posent dans l'ensemble de la ville de Timmins.

1.1 PARTENAIRES ET SUPERVISION

Le CET est un organisme de réseautage et de partage d'information qui contribue à atténuer les difficultés liées à l'emploi dans la région. Ce groupe est formé d'employeurs, d'éducateurs, de formateurs et de fournisseurs de services d'emploi.

Le projet SERCET a été financé par de généreuses contributions des partenaires suivants :

- Chambre de commerce de Timmins
- Clearlogic Consulting Professionals
- Conseil d'administration des services sociaux du district de Cochrane (CASSDC)
- Collège Boréal
- Commission de formation du Nord-Est (CFNE)
- Corporation du développement économique de Timmins (CDET)
- Hôpital de Timmins et du district (HTD)
- Northern College
- Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario (SGFPNO)

1.2 DESCRIPTION DU PROJET ET OBJECTIFS

D'après les Résultats du sondage auprès des employeurs de 2017, une étude du marché du travail local organisée par la CFNE, 85 % des employeurs font face à des difficultés en matière de dotation. Le projet SERCET a été créé dans le but de résoudre ce problème. Le projet avait donc pour objectif de repérer, de cerner et de diffuser des pratiques qui permettent d'atténuer les défis auxquels les employeurs doivent faire face en termes de recrutement et de rétention de personnel.

Ce document constitue la première partie d'un rapport en deux volets :

- Partie I – Définir les obstacles des employeurs
- Partie II – Pratiques exemplaires des employeurs

Dans cette première partie, nous présentons les défis en termes de recrutement et de rétention identifiés par les employeurs à la phase des entrevues. La plupart des défis recensés ne sont pas particuliers à un secteur, à une collectivité ou à une région. Bien que les problèmes soient vastes, les solutions requièrent la rétroaction de toutes les organisations. La deuxième partie est présentée dans un document séparé.

Nous avons ciblé les petites et moyennes entreprises (PME) qui comptent 50 employés ou moins dans une vaste gamme de secteurs. Toutefois, les organisations de toutes tailles peuvent trouver cette information utile. Nous avons mis au point la Boîte à outils des employeurs (voir l'annexe), laquelle comprend une série de fiches d'information et une carte de ressources pour aider les entreprises à renforcer et à retenir leur main-d'œuvre ainsi qu'à favoriser l'expansion.

Notre vision consiste à doter Timmins d'une main-d'œuvre diversifiée, d'un taux d'emploi stable et d'une économie en croissance.



2.0 MÉTHODE

Au cours des premières phases du projet, nous avons demandé aux employeurs locaux de nous aider à cerner les principaux défis en termes de recrutement et de rétention des employés. En même temps, nous avons pris part à des activités de réseautage pour faire connaître le projet SER-CET. Nous avons effectué un travail de sensibilisation par la diffusion d'un communiqué de presse, en plus d'entrer en relation avec des intervenants clés. Nos constatations sont présentées dans la section 3.0 *Les défis auxquels font face les employeurs*.

2.1 ENTREVUES

Nous avons interrogé 32 employeurs et cinq fournisseurs de services d'emploi (Tableau 2.1) pour obtenir des données qualitatives sur les obstacles auxquels les employeurs doivent faire face. Malgré la vaste gamme de secteurs, les employeurs partagent des difficultés semblables. Cela suggère donc que les problèmes liés au recrutement et à

INDUSTRY SECTORS	INTERVIEWS
Education	2
Finance & Insurance	3
Healthcare	5
Hospitality	4
Mining	3
Public Services	1
Retail and Service	5
Services	7
Social Services	2
Total Employers Interviewed	32

Tableau 2.1 Nombre d'employeurs interrogés par secteur d'activité

la rétention ne sont pas propres à un secteur en particulier, mais plutôt à toute la ville dans son ensemble

Nous avons formulé la série de questions suivantes :

1. Au cours de la dernière année, quels ont été les besoins de votre organisation en termes de ressources humaines?
2. Quelle est la principale raison des possibilités d'emploi (croissance de l'entreprise, départ de membres du personnel, etc.)?
3. Combien de demandes recevez-vous habituellement? Ce nombre a-t-il changé depuis les dernières années?
4. De façon générale, les qualifications des candidats répondent-elles aux besoins de votre organisation?
5. Que comprend votre processus de demande?
6. Parlez-nous de la rétention des employés. De façon générale, les nouveaux employés restent-ils dans votre entreprise pendant un certain temps?
7. Quelles sont les principales raisons du roulement de personnel?

Nous avons fait une synthèse des réponses des employeurs et nous les avons classées selon quatre aspects problématiques :

1. L'éthique de travail des jeunes travailleurs ne correspond pas aux attentes de l'employeur.
2. Les employés résistent aux horaires de travail conventionnels (p. ex., les quarts de fin de semaine et du soir).
3. Il arrive que les qualifications des employés ne répondent pas aux besoins de l'organisation.
4. Les employeurs éprouvent de la difficulté à faire valoir les aspects positifs de la vie dans le Nord de l'Ontario et à les communiquer à d'éventuels employés.

2.2 SONDAGE

L'étude du CFNE intitulée Résultats du sondage auprès des employeurs de Timmins de 2017 nous a fourni des données quantitatives au sujet des défis auxquels les employeurs sont confrontés. Nous avons utilisé les données

de ce sondage pour éviter tout dédoublement et pour ne pas laisser les employeurs des enquêtes. À la fois, les résultats du sondage et les réponses aux entrevues ont fourni de l'information comparable, ce qui a davantage éliminé la nécessité de mener un sondage distinct.

En tout, 87 employeurs ont répondu au Sondage auprès des employeurs de Timmins de 2017, ce qui représente 7,2 % des 1 207 entreprises de Timmins qui emploient des travailleurs. Bien que ce nombre ne soit pas suffisant pour fournir des données statistiques précises, il convient aux besoins du présent rapport.

2.3 PORTÉE

Tout au long du projet, nous avons participé à un bon nombre de rencontres de comités, d'assemblées générales annuelles, de salons de l'emploi et d'autres activités publiques pour y partager la progression du projet et ses objectifs.

Dans le but d'augmenter la main-d'œuvre locale, nous avons créé des cartons publicitaires visant à attirer de nouveaux arrivants. Nous avons distribué ces cartons à tous les salons de l'emploi. Ces cartons font la promotion des sites Web suivants :

- Jobsintimmins.com
- Newtotimmins.com
- Neoimmigration.ca

Nous avons participé à divers salons de l'emploi, y compris le Rural Ontario Forum & Job Fair Forum offert par le centre pour les nouveaux arrivants de Peel, à Mississauga, Ontario.

Nous avons également travaillé de concert avec la Société économique de l'Ontario pour distribuer des cartons publicitaires au cours du Salon de l'emploi Destination Canada francophone à Paris, en France, et à Bruxelles, en Belgique.

À l'aide d'entrevues et d'activités de sensibilisation, nous sommes entrés en contact avec un bon nombre d'employeurs, d'agences de services d'emploi, d'intervenants clés et de chercheurs d'emploi. Chacun de ces groupes nous a fourni de la rétroaction et de l'information fort précieuses pour le projet SERCET.



3.0 OBSTACLES AUXQUELS SONT CONFRONTÉS LES EMPLOYEURS

Après avoir interrogé à peine une poignée d'employeurs, nous avons constaté des tendances dans les difficultés de dotation. Après avoir mené un nombre suffisant d'entrevues, nous avons pu résumer nos constatations par quatre principaux obstacles :

- Il arrive que l'éthique de travail des jeunes employés ne corresponde pas aux attentes de l'employeur.
- Les travailleurs résistent aux horaires de travail conventionnels.
- Il arrive que les qualifications des travailleurs ne correspondent pas aux besoins de l'organisation.
- Les employeurs éprouvent de la difficulté à promouvoir les aspects positifs de la vie dans le Nord de l'Ontario et à les communiquer à d'éventuels employés.

Les employeurs ont également partagé des préoccupations additionnelles à l'égard de la disponibilité de logements locatifs de bonne qualité à Timmins, de la concurrence du secteur minier et des processus d'embauche complexes. Les résultats du Sondage auprès des employeurs de Timmins de 2017 appuient ces constatations.

3.1 NON-CORRESPONDANCE DE L'ÉTHIQUE DU TRAVAIL

D'après le Sondage auprès des employeurs de Timmins de 2017, 60 % des employeurs indiquent que de trouver des travailleurs qualifiés dotés d'une bonne éthique de travail représentera leur principal défi au cours des cinq prochaines années.¹ Des enjeux uniques liés au milieu du travail surgissent alors que les jeunes générations intègrent le marché du travail. Les employeurs constatent à la fois une diminution de l'éthique du travail et de l'étiquette chez les jeunes travailleurs. Il semble y avoir un décalage entre le niveau de professionnalisme, de productivité et de fiabilité qu'attendent les employeurs et le rendement des jeunes travailleurs.

Les employeurs ont indiqué que plusieurs candidats des jeunes générations n'ont pas les qualités relationnelles requises pour occuper des postes de première ligne. Les employeurs perçoivent aussi chez ces jeunes un manque de motivation et d'engagement envers leur milieu de travail. Toutefois, cette croyance ne signifie pas qu'on ne

puisse pas parvenir à motiver les jeunes travailleurs et à les faire participer dans leur milieu de travail. Cela laisse à penser que les employeurs doivent trouver des moyens novateurs et créatifs pour former, intéresser et retenir la population active d'aujourd'hui.

3.2 RÉSISTANCE AUX HORAIRES DE TRAVAIL CONVENTIONNELS

Les employeurs ont exprimé leur difficulté à recruter et à retenir des employés pour des postes qui requièrent de longues heures de travail (plus de huit heures), une disponibilité en soirée ou la fin de semaine, une disponibilité sur appel et du travail par quarts. D'après les employeurs, aujourd'hui, plusieurs travailleurs ont du mal à concilier travail-vie personnelle. De plus, certains employeurs interrogés ont émis l'opinion que plusieurs employés semblent s'attendre à une rémunération maximum, mais néanmoins à fournir un minimum d'heures de travail.

Un autre problème est celui de l'absentéisme au travail non planifié, c'est-à-dire les congés de maladie et autres événements imprévus. Les employeurs ont indiqué qu'il est de plus en plus difficile de trouver des remplaçants lorsqu'un employé annule son quart de travail. Les travailleurs ne sont tout simplement pas intéressés à prendre le quart d'un collègue à la dernière minute. Comme on l'a signalé à la section 3.1 Non-correspondance de l'éthique du travail, il est possible d'atténuer ce défi en déployant des efforts sur l'engagement des employés.

3.3 QUALIFICATIONS INSUFFISANTES

Peu importe le secteur, les employeurs ont exprimé des préoccupations au sujet des qualifications des candidats pour les postes nécessitant des qualifications supérieures, y compris les postes techniques, les postes d'ouvriers qualifiés et ceux pour professionnels autorisés. Selon les données du Sondage auprès des employeurs de Timmins de 2017 :

- 60,5 % des employeurs s'inquiètent du bassin de travailleurs qualifiés au sein de notre collectivité
- 61,7 % des employeurs s'entendent pour dire que les travailleurs n'ont pas les niveaux requis d'expérience de travail
- 70,4 % sont d'accord qu'il y a peu de candidats adéquats pour occuper les postes à pourvoir.

¹ Commission de formation du Nord-Est. (2017). Résultats du sondage auprès des employeurs de Timmins 2017. Repéré au : <https://fnetb.com/wp-content/uploads/2018/06/Resultats-du-sondage-aupres-des-employeurs-CFNE-2017.pdf>.

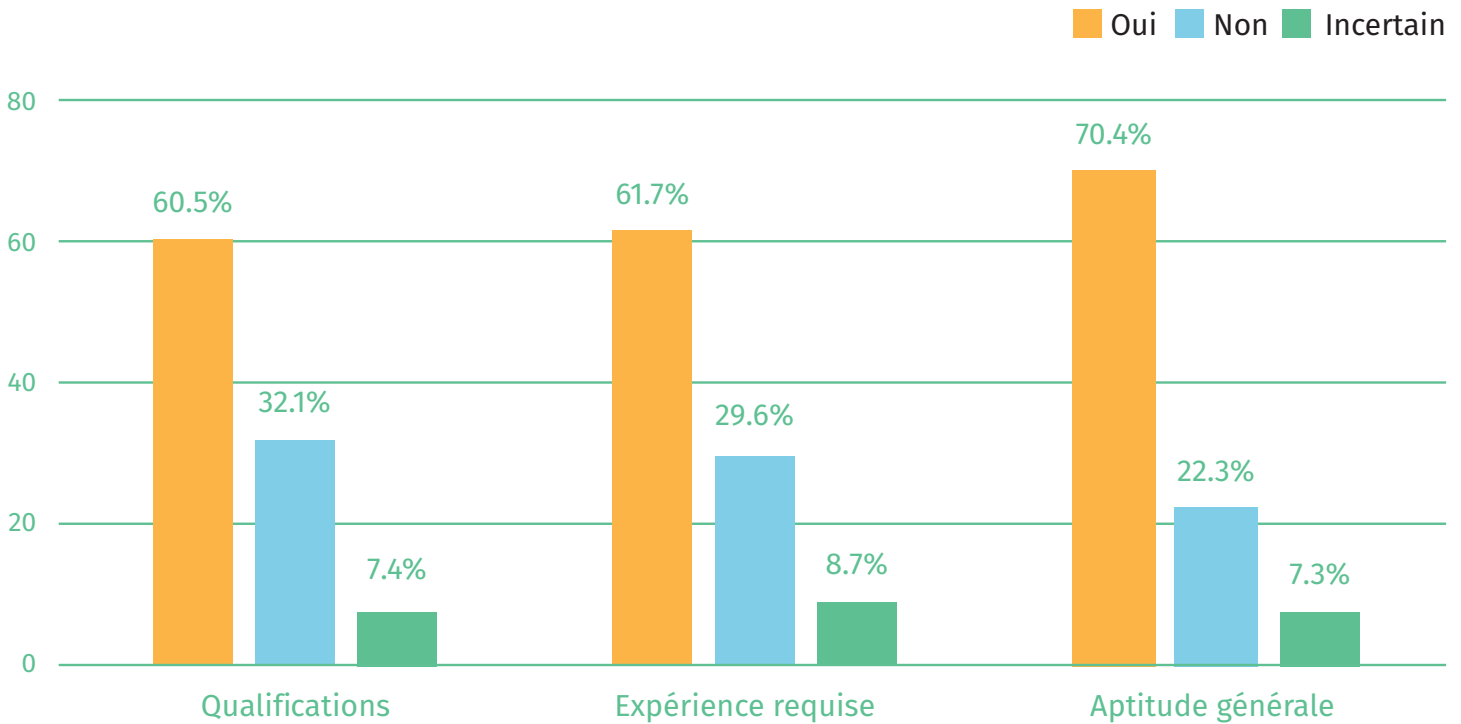


Figure 3.3 Employer's rate of concern regarding workers' skills and credentials

La figure 3.3 est un graphique adapté du Sondage auprès des employeurs de Timmins de 2017. Il illustre le pourcentage des employeurs préoccupés par les habiletés et les titres de compétence particuliers des travailleurs.

On entend par « qualifications du travailleur » à la fois le niveau de compétence et l'expérience pertinente. Les employeurs trouvent qu'il est de plus en plus difficile de trouver des candidats qui ont une éducation adéquate et des permis d'exercice, en plus de l'expérience requise. En raison du vieillissement de la population, nous devons compter sur les jeunes travailleurs pour combler les pénuries d'effectifs. Bien que ces travailleurs satisfassent à la plupart des exigences en matière d'éducation, ils peuvent ne pas avoir eu le temps d'atteindre le niveau souhaité d'expérience de travail. Les employeurs devront peut-être, pour de futures possibilités d'emploi, envisager de reconsidérer leurs exigences en termes d'expérience.

3.4 QUALITÉ DE VIE DANS LE NORD DE L'ONTARIO

Tout comme de nombreuses autres collectivités du Nord de l'Ontario, Timmins connaît une augmentation de l'exode.² Les jeunes générations quittent Timmins pour suivre

des études postsecondaires et plusieurs ne reviennent pas après avoir obtenu leur diplôme. En même temps, d'autres résidents s'en vont pour décrocher des occasions d'emplois prospères. Cela pourrait s'expliquer par les comparaisons entre Timmins et les régions urbaines du sud en termes de possibilités de croissance des emplois, d'aménagements communautaires, de services de santé et de conditions météorologiques extrêmes.

Les nouveaux arrivants et les gens de l'extérieur de la collectivité peuvent négliger les nombreux avantages que procure la vie à Timmins, comme la courte durée des déplacements, les prix abordables de l'immobilier, ainsi qu'un grand nombre de parcs et de rivières pour pratiquer des loisirs de plein air. Les employeurs sont en bonne position pour faire valoir le mode de vie attrayant de Timmins.

3.5 AUTRES DÉFIS COURANTS

Les participants aux entrevues ont également signalé les obstacles courants suivants à l'attraction et à la rétention des employés :

- la disponibilité de logements locatifs
- la concurrence de l'industrie minière
- la complexité des processus d'embauche

² Zefi, C. (2018). La série : Attirer vers le Nord : Étude sur la nécessité d'une Stratégie pour les nouveaux arrivants du Nord. Institut des politiques du Nord. Repéré au : https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/commentary-zefi_newcomers-1-fr.pdf



3.5.1 Disponibilité de logements locatifs

Les employeurs entendent dire qu'il est de plus en plus difficile pour les travailleurs de se trouver des logements locatifs de qualité à Timmins, une situation qui les empêche de s'installer dans la région. Cet état de fait entraîne des répercussions négatives sur la rétention du personnel et sur l'attraction des nouveaux arrivants.

3.5.2 La concurrence du secteur minier

Certains employeurs ont exprimé leur préoccupation à l'égard de leur capacité à concurrencer les salaires élevés et les ensembles d'avantages sociaux offerts par les sociétés minières. Les emplois dans le secteur minier sont très recherchés étant donné la rétribution, ce qui pose un défi de rétention à long terme de leurs employés pour les PME qui n'œuvrent pas dans ce secteur ou dans celui de l'approvisionnement.

3.5.3 La complexité des processus d'embauche

Le facteur temps est crucial. Certains employeurs perdent des candidats au cours du processus d'embauche tout simplement parce que ce processus est trop long. Soit les candidats se désintéressent du poste, soit ils se font recruter par une autre organisation. Officevibe, un outil en ligne canadien qui permet de mesurer la satisfaction des employés, a découvert que 60 % des candidats ont laissé tomber un processus de demande parce qu'il était trop long.³ Les longs processus de demande en ligne ont un effet similaire, car les chercheurs d'emploi se découragent étant donné que le remplissage du formulaire prend trop de temps.

Les candidats qui ne se présentent pas à leur entretien d'embauche entraînent d'autres problèmes de recrutement, comme des coûts pour l'organisation et la perte d'un précieux temps de production ou de service. Ces problèmes ne sont pas propres à Timmins. En fait, le problème des gens qui omettent de se présenter est un problème que rencontrent les employeurs de partout en province.⁴

Ces problèmes ont des répercussions sur plusieurs employeurs de différents secteurs partout dans la ville. Les problèmes liés à la promotion et à la communication des aspects positifs de la vie dans le Nord de l'Ontario, à la disponibilité de logements locatifs et à la concurrence du secteur minier sont propres à Timmins. Les problèmes liés à l'éthique du travail, aux qualifications du travailleur et à la complexité du processus d'embauche touchent des organisations à l'échelle nationale. Toutefois, il est im-

3 Robins, A. (2017). 12 Recruiting Statistic To Change The Way You Hire. Officevibe. Repéré au : www.officevibe.com/blog/12-recruiting-stats.

4 Ho, S. (2018). « Employers increasingly frustrated by job interview 'no shows' ». The Globe and Mail. Repéré au : www.theglobeandmail.com/business/small-business/talent/article-employers-increasingly-frustrated-by-job-interview-no-shows/.

4.0 CONCLUSION

portant de souligner que les employeurs locaux sont conscients qu'ils ont un rôle précis à jouer dans la diminution des incidences négatives sur leur organisation et sur leur collectivité.

Les entrevues avec les employeurs et les résultats du Sondage auprès des employeurs de 2017 ont fourni de quoi faire une solide analyse des lacunes dans le cadre du projet SERCET. Les employeurs nous ont fait part d'une mine de renseignements que nous avons résumés en quatre défis importants en termes de main-d'œuvre :

- L'éthique professionnelle des jeunes travailleurs ne répond pas toujours aux attentes de l'employeur.
- Certains employeurs résistent aux horaires de travail conventionnels.
- Les qualifications des travailleurs ne répondent pas toujours aux besoins de l'organisation.

- Les employeurs ont de la difficulté à faire valoir et à communiquer à d'éventuels employés les aspects positifs de la vie dans le Nord de l'Ontario.

Nous avons également cerné trois sujets de préoccupation :

- la disponibilité de logements locatifs
- la concurrence de l'industrie minière
- la complexité du processus d'embauche

Dans la deuxième partie de ce rapport, nous présentons des pratiques prometteuses et des recommandations pour contrer ces défis.

La Boîte à outils de l'employeur, qui contient de nombreuses fiches d'information et une carte de ressources liées aux services d'emploi, est offerte pour en apprendre davantage au sujet des stratégies d'attraction et de



ANNEXES

Dans le cadre du Projet de stratégies d'embauche et de rétention du Conseil des employeurs de Timmins (SERCET), le Conseil des employeurs de Timmins a créé une trousse à l'intention des employeurs, laquelle comprend une série de fiches d'information et une carte de ressources pour aider les employeurs à résoudre les difficultés de dotation. Divers employeurs, formateurs et prestataires de services de l'ensemble de la ville ont contribué à la recherche, à la révision et à l'approbation du contenu de cette trousse.

ANNEXES

Prise de conscience

- Les avantages associés à l'embauche de travailleurs autochtones
- La nécessité de l'immigration
- Les avantages associés à l'embauche d'immigrants
- Le déboulonnage des stéréotypes associés aux milléniaux

Attraction de la main-d'œuvre

- La population autochtone
- Les personnes handicapées
- Les immigrants
- Les jeunes générations : les milléniaux et la génération Z
- La simplification du processus de demande
- La rédaction d'une offre d'emploi attrayante

Rétention de la main-d'oeuvre

- La population autochtone
- Les personnes handicapées
- Les immigrants
- Les jeunes générations : les milléniaux et la génération Z
- L'orientation des nouveaux membres du personnel
- Une main-d'œuvre multigénérationnelle

RISE DE CONSCIENCE

Les avantages associés à l'embauche de travailleurs autochtones

Moindres coûts de recrutement et plus grande rétention¹

- Trouver des candidats originaires de la collectivité et susceptibles de rester à long terme.²

Meilleures relations et intégration au sein des groupes autochtones locaux³

- Augmenter le niveau de confiance entre l'organisation et les groupes autochtones locaux.
- Renforcer la compréhension mutuelle des enjeux culturels autochtones et des pressions commerciales.

Plus grande approbation et notoriété de la marque de la part du public

- Se faire reconnaître par une base de consommateurs toujours plus grande qui cherche à appuyer des entreprises responsables sur le plan social.
- Bénéficier d'une hausse de la satisfaction de la clientèle et des bénéficiaires de l'entreprise.⁴

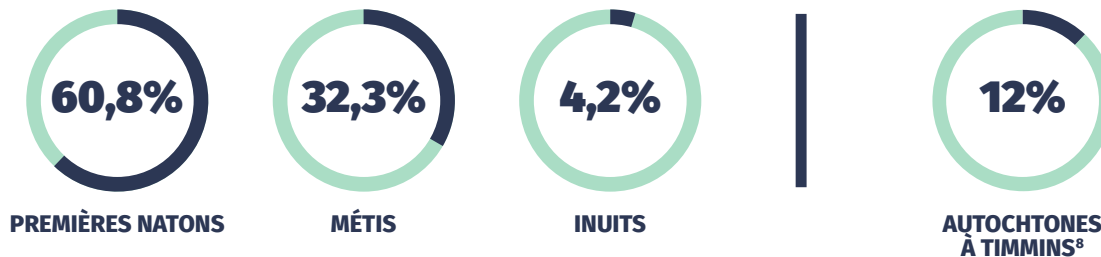
Engagement accru des groupes autochtones⁵

- Permettre aux employés autochtones de devenir des modèles à imiter dans leurs collectivités et encourager d'autres Autochtones à choisir un cheminement professionnel semblable.

Amélioration de la diversité, de l'équité et de l'inclusion dans le milieu de travail⁶

- Créer un environnement de travail accueillant pour les peuples autochtones en favorisant une sensibilisation aux populations autochtones.

Peuples autochtones du Canada⁷



Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca

1. Indigenous Works. (s.d.). Business Case for Inclusion.
2. Indigenous Corporate Training Inc. (2012). Why it makes good business sense to hire Aboriginal workers.
3. Conference Board du Canada. (2012). Understanding the Value, Challenges, and Opportunities of Engaging Métis, Inuit, and First Nations Workers.
4. Ibid.
5. Ibid.
6. Ibid.
7. RH Camionnage Canada. (2018). Indigenous Recruitment & Retention.
8. Statistique Canada. (2017). Timmins, Ontario, Profil du recensement, Recensement de 2016.

L'état de notre population active

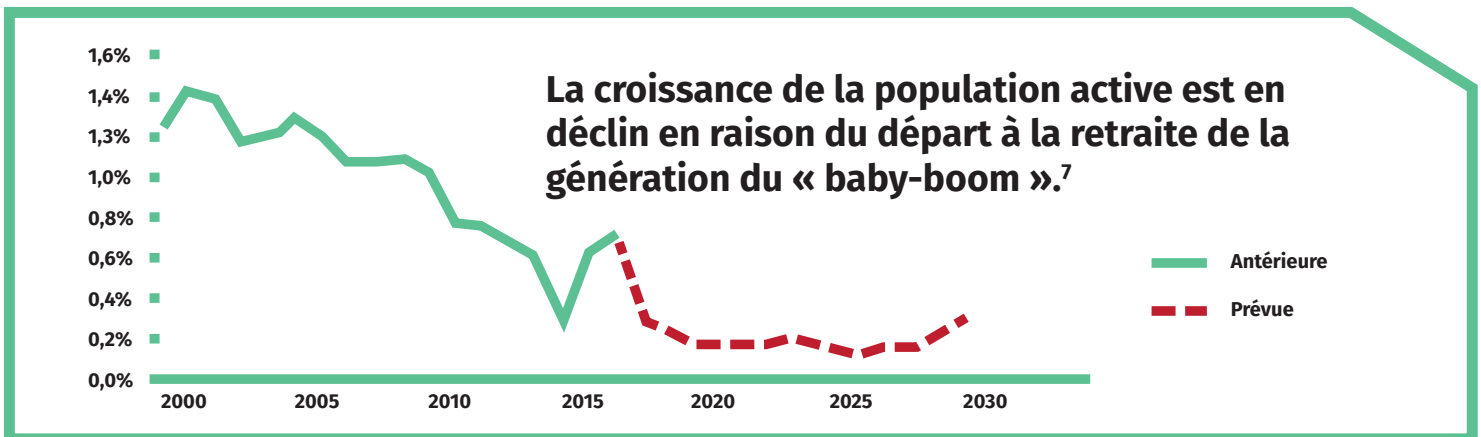
- Le taux de chômage du Canada a chuté à 5,6 % en 2018, soit le taux le plus faible depuis 1976. Pourtant, il y a actuellement 540 000 postes qui ne sont pas pourvus.¹
- Au cours des 15 à 20 prochaines années, il y aura 28 000 départs à la retraite dans notre région*.²
- À lui seul, le secteur minier perdra près de 3 000 employés au cours des 10 prochaines années.³

L'état de notre population

- Au Canada, l'actuel taux de natalité est de 1,5 enfant par couple.⁴
- D'ici 2036, notre population globale diminuera à moins d'améliorations en matière d'immigration.
- De 1996 à 2016, notre population régionale* a diminué de 20 030 personnes (14,9 %). On prévoit la perte de 8 725 personnes d'ici 2036.⁵

Que devons-nous faire maintenant?

- Le Canada accueille chaque année plus de 400 000 étudiants internationaux.⁶
- Au cours des trois prochaines années, le Canada accueillera près de 1 000 000 de résidents permanents.
- Les collectivités de notre région* trouvent des moyens d'attirer et de retenir plus de nouveaux arrivants.
- Ces nouveaux arrivants sont à la fois disposés et aptes à travailler.



Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca

1. Statistique Canada. (2018). Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants.
2. Commission de formation du Nord-Est. (2018). Prévisions du marché du travail local 2016-2036.
3. Commission de formation du Nord-Est. (2017). Mining Sector Employment and Hiring Forecast.
4. Provencher, C., Milan, A., Hallman, S., D'Aoust, C. (2018). Fécondité : aperçu, 2012 à 2016. Statistique Canada.
5. Commission de formation du Nord-Est. (2018). Travailler ensemble 2018-2021.
6. Bureau canadien de l'éducation internationale. (2018). Étudiants internationaux au Canada.
7. Banque de développement du Canada. (s.d.). Pénurie de main-d'œuvre : un problème tenace.
*Les données présentées sont celles de la région desservie par la Commission de formation du Nord-Est.

RISE DE CONSCIENCE

Les avantages associés à l'embauche d'immigrants

Les immigrants peuvent aider les organisations à s'assurer un avantage concurrentiel

- Les immigrants peuvent combler le fossé des communications mondiales.¹
- Les immigrants reflètent une forme de responsabilité sociale d'entreprise.

Les immigrants peuvent aider les organisations à élargir leur clientèle

- Les immigrants représentent 1 Canadien sur 5.²
- Les immigrants peuvent améliorer le service à la clientèle en entrant en contact avec une clientèle diversifiée.

Les immigrants peuvent accroître la créativité, la productivité et les processus décisionnels

- Les immigrants apportent un vaste éventail de connaissances et d'expériences aux pratiques d'affaires couramment en place.
- Les immigrants peuvent apporter des perspectives variées au milieu de travail, ce qui peut stimuler une nouvelle façon de penser.

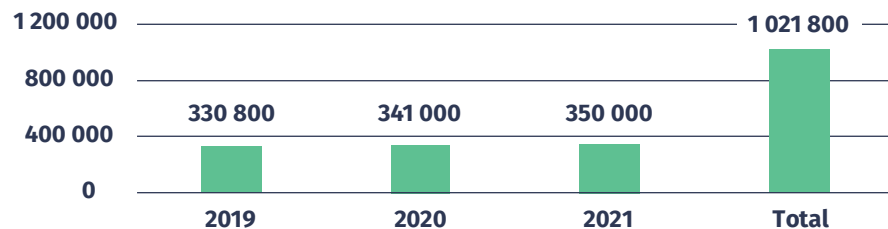
Les immigrants peuvent élargir le bassin de talent d'une organisation pour le recrutement de nouveaux employés

- Les immigrants aident les organisations à se positionner comme des milieux de travail diversifiés et inclusifs auprès d'éventuels employés.

Les immigrants sont là pour une longue période

- Les statistiques révèlent que 91 % des déclarants immigrants de 2011 sont restés en Ontario pendant au moins cinq autres années.³

**Objectifs
d'admission
d'immigrants au
Canada au cours
des 3 prochaines
années.⁴**



Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca

1. Human Resources Management Association. (2012). Hiring and Retaining Skilled Immigrants – A Cultural Competence Toolkit.
2. Newcomers Canada. (2017). 10 Reasons to Hire a Newcomer to Canada.
3. Statistics Canada. (2018). Income and mobility of immigrants, 2016.
4. Smith, S. and Katem, A. (2018). Canada extends immigration targets into 2021 with prominent roles for Express Entry, PNPs. *Canada Immigration Newsletter*.

RISE DE CONSCIENCE

Le déboulonnage des stéréotypes associés aux milléniaux

Les milléniaux sont paresseux

- La génération du millénaire compte l'un des taux d'emploi les plus élevés au Canada.¹
- En 2017, 86 % des 25 à 34 ans occupaient un emploi.
- En tout, 48 % de la génération du millénaire ne réclament qu'une partie de/pas du tout leur temps de vacances.

Les milléniaux estiment que tout leur est dû

- En tout, 50 % des milléniaux sont sous-employés. Plusieurs d'entre eux sont diplômés d'un programme universitaire de quatre ans, mais ils occupent des emplois au salaire minimum.²
- Les milléniaux sont plus disposés à exprimer leurs opinions que d'autres générations, car on leur a appris à bâtir leur confiance.

Les milléniaux sont déloyaux

- Les milléniaux restent plus longtemps chez leur employeur que les travailleurs de la génération X ne le faisaient à leur âge.³

Les milléniaux éprouvent de la difficulté à s'arracher de la technologie

- La technologie est un outil qui permet d'aller plus vite. Les milléniaux peuvent contribuer à l'innovation et à l'amélioration des processus dans leur milieu de travail.
- Les milléniaux préfèrent la communication directe en milieu de travail.

Les milléniaux sont constamment à la recherche d'éloges

- Des vérifications fréquentes, de la rétroaction et des conversations fréquentes avec leur patron, voilà ce à quoi s'attend cette génération; non pas à des éloges.
- Les milléniaux voient la critique constructive comme un élément important de leur croissance personnelle et professionnelle.

En 2014, les milléniaux (Y) sont devenus les plus nombreux de la population active canadienne.⁴



Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsdc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

1. Smalley, K. (2018). « The real facts behind 5 myths about millennial workers ». Randstad.
2. Ibid.
3. Stillman, J. (2017). « 5 Myths About Millennials That Have Been Completely Debunked by Science ». Inc.
4. Scott, G. F. (2015). « Millennials are now the biggest generation in the Canadian workforce ». Canadian Business.

ATTRACTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

La population autochtone

La population autochtone représente un important bassin de main-d'œuvre inexploité et les employeurs qui ont adopté des pratiques de recrutement reconnues en retirent aujourd'hui les avantages. Voici quelques façons d'attirer des travailleurs autochtones :

L'inclusion en milieu de travail

- Engagez-vous en faveur de la diversité et de l'équité en matière d'emploi.

Recherches sur la collectivité où vous recrutez

- Soyez conscient qu'il n'y a pas deux collectivités semblables.
- Repérez et éliminez les obstacles sous-jacents.

Instauration d'un climat de confiance et de compréhension

- Expliquez vos besoins aux chefs de communauté et renseignez-vous au sujet des besoins de la communauté ainsi qu'au sujet de l'ensemble de compétences dont elle dispose.
- Donnez de la rétroaction aux candidats qui ne réussissent pas au processus d'embauche.

Affichage des postes chez une variété de partenaires

- Informez les centres d'emploi locaux, les établissements d'enseignement, les organismes communautaires, ainsi que les conseils de bande ou les organismes visés par un traité des possibilités d'emploi offertes aux travailleurs autochtones.

Programmes de développement de la jeunesse

- Établissez des partenariats avec les écoles pour offrir des programmes d'enseignement coopératif qui permettent aux jeunes d'acquérir les compétences de travail requises.
- Proposez des stages pour aider les travailleurs à acquérir de l'expérience de travail.

Les Autochtones de moins de 30 ans constituent le segment de la population active canadienne qui croît le plus rapidement.¹

On estime à 600 000 le nombre de jeunes Autochtones qui intégreront le marché du travail entre 2001 et 2026.²

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

1. Livingston, G. (2018). « Report outlines 10 ways to get more aboriginals in the work force ». The Globe and Mail.
2. Indigenous Corporate Training Inc. (2012). « Why it makes good business sense to hire Aboriginal workers ».

RISE DE CONSCIENCE

Les avantages associés à l'embauche d'immigrants

Les immigrants peuvent aider les organisations à s'assurer un avantage concurrentiel

- Les immigrants peuvent combler le fossé des communications mondiales.¹
- Les immigrants reflètent une forme de responsabilité sociale d'entreprise.

Les immigrants peuvent aider les organisations à élargir leur clientèle

- Les immigrants représentent 1 Canadien sur 5.²
- Les immigrants peuvent améliorer le service à la clientèle en entrant en contact avec une clientèle diversifiée.

Les immigrants peuvent accroître la créativité, la productivité et les processus décisionnels

- Les immigrants apportent un vaste éventail de connaissances et d'expériences aux pratiques d'affaires couramment en place.
- Les immigrants peuvent apporter des perspectives variées au milieu de travail, ce qui peut stimuler une nouvelle façon de penser.

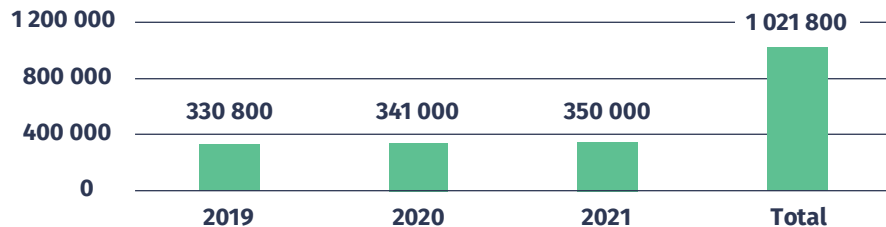
Les immigrants peuvent élargir le bassin de talent d'une organisation pour le recrutement de nouveaux employés

- Les immigrants aident les organisations à se positionner comme des milieux de travail diversifiés et inclusifs auprès d'éventuels employés.

Les immigrants sont là pour une longue période

- Les statistiques révèlent que 91 % des déclarants immigrants de 2011 sont restés en Ontario pendant au moins cinq autres années.³

**Objectifs
d'admission
d'immigrants au
Canada au cours
des 3 prochaines
années.⁴**



Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca

1. Human Resources Management Association. (2012). Hiring and Retaining Skilled Immigrants – A Cultural Competence Toolkit.
2. Newcomers Canada. (2017). 10 Reasons to Hire a Newcomer to Canada.
3. Statistics Canada. (2018). Income and mobility of immigrants, 2016.
4. Smith, S. and Katem, A. (2018). Canada extends immigration targets into 2021 with prominent roles for Express Entry, PNPs. *Canada Immigration Newsletter*.

ATTRACTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les immigrants

En tout, **60 %** des dirigeants canadiens croient qu'embaucher des immigrants qualifiés peut s'avérer une importante solution pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.¹ Voici quelques façons d'attirer des immigrants au sein de votre organisation :

Préparation du milieu de travail

- Assurez-vous que les politiques et les procédures soient diversifiées sur le plan culturel.
- Sensibilisez-vous à l'interculturel et formez votre personnel en conséquence.

Élargissement de vos pratiques de recrutement

- Faites la promotion de vos offres d'emploi sur les sites Internet où l'on recrute des immigrants et sur le Guichet emploi du gouvernement fédéral.
- Travaillez de pair avec les agences de services d'emploi pour immigrants afin de faire connaître vos postes à pourvoir et faciliter les entrevues.
- Participez aux salons de l'emploi et aux salons professionnels destinés aux immigrants et aux nouveaux arrivants.

Révision de votre offre d'emploi

- Assurez-vous que toutes les exigences du poste soient clairement énoncées, y compris les compétences linguistiques.
- Distinguez les compétences indispensables des compétences non essentielles.

Révision de l'approche adoptée pour vos entrevues

- Évitez les acronymes, les figures de style et les expressions argotiques qui ne sont pas transposables d'une culture à une autre (p. ex., Savez-vous sortir des sentiers battus?).
- Comprenez que, souvent, les candidats ne sont pas habitués aux entretiens d'embauche du Canada.³
- Prévoyez des tests axés sur les compétences afin que les candidats puissent en faire la preuve plutôt que d'avoir à les décrire.

On prévoit que
d'ici 2031, **1**
personne active
sur **3** sera née à
l'étranger.²

Des 160 nouveaux immigrants interrogés, **67 %** ont indiqué que leur principale préoccupation à leur arrivée au Canada était de « se trouver un emploi ». ⁴

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

1. Embauche Immigrants Ottawa. (s.d.). « Employeurs en action ».
2. Embauche Immigrants Ottawa. (2011). Guide de l'employeur pour l'intégration des immigrants au milieu de travail.
3. Embauche Immigrants Ottawa. (s.d.).
4. Ministère du Développement économique. (s.d.). The WorkBC Employer's Tool Kit, Booklet 4. WorkBC.

ATTRACTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les jeunes générations : les milléniaux et la génération Z

Trouver l'équilibre entre les départs à la retraite reportés et l'arrivée d'une nouvelle génération de travailleurs apporte son propre lot de défis. Les milléniaux et la génération Z domineront bientôt nos entreprises, nos organismes et nos collectivités. Voici ce que vous devriez garder à l'esprit lorsque vous attirez des jeunes travailleurs dans votre milieu de travail :

Les jeunes générations sont constamment inondées d'information

- Vous disposez de huit secondes ou moins pour maintenir leur intérêt.²
- À moins d'avoir une présence en ligne, vous passerez inaperçu.

La plupart des jeunes doivent rembourser des dettes étudiantes élevées

- Faites preuve de transparence au sujet de la rémunération et de la gamme d'avantages sociaux.

Les jeunes générations sont avides de connectivité et de collaboration

- Trouver des façons d'établir des liens avec eux dès le départ.
- Montrez-vous disposé aux conversations en personne.

Les jeunes générations désirent les mêmes avantages que toute autre génération³

- Offrez-leur des possibilités de croissance, une stabilité d'emploi et un salaire concurrentiel.

Selon 90 % des employeurs, les valeurs et les motivations des jeunes travailleurs tendent à être différentes.¹

65 % des enfants qui entrent à l'école aujourd'hui occuperont des emplois qui n'existent pas encore. Les jeunes générations forment un actif dont plusieurs entreprises auront besoin, bien que ces dernières n'en soient pas encore conscientes.⁴

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

1. Human Resources Professionals Association. (2016). « HR & Millennials: Insights Into Your New Human Capital ».
2. Human Resources Professionals Association. (2018). Conférence annuelle et salon professionnel.
3. Caramela, S. (2018). « How Companies Can Change Their Culture to Attract (and Retain) Millennials ». Business.com.
4. Human Resources Professionals Association. (2018).

ATTRACTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

La simplification du processus de demande

60% of candidates have quit an application process because it took too long.¹ Here are some ways to simplify your hiring process:

Élimination des obstacles courants du processus de demande

- Fournissez des descriptions de poste aux attentes claires.
- Permettez aux candidats de joindre leur curriculum vitae et d'éviter les formulaires de demande à remplir.
- Acceptez les curriculum vitae en format papier remis en personne.

Avis de réception de la demande

- Remerciez les candidats en leur faisant parvenir un accusé de réception pour leur demande.
- Autorisez les gestionnaires à mener des entrevues sur-le-champ.

Au cours des entrevues, servez-vous de questions précises, littérales

- « Pouvez-vous me résumer votre CV? » plutôt que « Parlez-moi de vous. ».
- « Pouvez-vous me donner un exemple d'un problème que vous avez résolu? » plutôt que « Nous sommes à la recherche de quelqu'un qui sait résoudre les problèmes. Dites-moi comment cela vous décrit. »

Processus de recrutement ouvert

- Réalisez des gains de temps et d'argent sur les pratiques de recrutement en mettant de côté les formulaires de demande et les entrevues.
- Offrez aux personnes qui n'ont pas été actives sur le marché du travail la possibilité de décrocher un emploi.

Les études révèlent que les meilleurs candidats ne sont plus sur le marché au bout de 10 jours.²

64 % des candidats partagent aux parents et amis leurs expériences de demande négatives, alors que 27 % découragent activement d'autres candidats de postuler.³

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

1. Robins, A. (2017). « 12 Recruiting Statistics That Will Change the Way You Hire ». Officevibe.
2. Ibid.
3. Ibid.

ATTRACTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

La rédaction d'une offre d'emploi attrayante

C'est à l'aide d'appareils mobiles que se fait **60 %** de la recherche d'emploi.¹ Afin que vos offres d'emploi soient attrayantes et adaptées aux dispositifs mobiles, gardez-les claires et concises, tout en fournissant aux chercheurs d'emploi l'information précieuse qu'ils recherchent. Voici ce que vous devriez inclure dans vos offres d'emploi :

Éléments de base

- Indiquez un titre de poste simple, le lieu de travail et l'échelle salariale.
- Précisez si le poste est à temps plein, à temps partiel, saisonnier ou contractuel.

Renseignements sur l'entreprise

- Soyez bref et ne partagez que l'information qui épatera les chercheurs d'emploi.
- Présentez les avantages qu'il y a à travailler pour vous, vos engagements éthiques, sociaux et environnementaux, ainsi que vos prix, vos distinctions et votre classement.

Résumé des fonctions

- Donnez une brève description du poste, y compris à quoi travailleront les employés.
- Précisez le rôle et les responsabilités qu'aura l'employé au sein de l'entreprise.

Qualifications

- Indiquez si une qualification constitue une exigence (obligatoire) ou un atout (souhaitable).

Présentation de la demande

- Précisez la date limite pour présenter une demande et comment s'y prendre pour acheminer cette dernière (p. ex., en personne, par courriel, en ligne).

64% des chercheurs d'emploi ne présentent pas de dossier s'ils ne comprennent pas le titre du poste.²

72% des chercheurs d'emploi vérifient immédiatement l'échelle salariale.³

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

1. Indeed. (2018). Indeed pour les employeurs.
2. Picard, J. (2013). « 4 Reasons You're not Getting Quality Job Applicants ». LinkedIn.
3. Indeed.

Les entreprises qui savent bien gérer la puissance de la diversité en tirant parti du capital humain de la population autochtone tendent à bien réussir.¹ Voici quelques moyens pour fidéliser les travailleurs autochtones :

Mise en place de pratiques d'inclusion significatives

- Instaurez dans le milieu de travail de solides politiques de droits de la personne.
- Encouragez le travail d'équipe.

Formation du personnel à la sensibilisation culturelle

- Saisissez les différences fondamentales, comme : Pour une personne autochtone, hocher la tête signifie qu'on a compris et pas nécessairement qu'on est d'accord.³
- Rectifiez les idées fausses qui proviennent d'un manque d'éducation.

Facilitation du cheminement des employés autochtones vers des postes supérieurs

- Offrez des possibilités de perfectionnement professionnel et de formation pour faciliter le cheminement de carrière des employés.

Compréhension des pratiques traditionnelles et des obligations envers la collectivité

- Mettez en place des arrangements de travail souples qui permettent aux employés de participer à des activités culturelles, comme la chasse, la pêche et la récolte.

85% of CEOs believe diversity helps position their company as an employer-of-choice.²

89% of CEOs view diversity as a competitive advantage in improving employee retention.⁴

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

1. Indigenous Works. (s.d.). « Diversity ».
2. Ibid.
3. Indigenous Works. (s.d.). « Difference Between Western and Traditional Cultures ».
4. Indigenous Works. (s.d.). « Diversity ».

RÉTENTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les personnes handicapées

La a corporation Pizza Hut indique qu'il est cinq fois plus facile de fidéliser ses travailleurs handicapés que ceux qui ne le sont pas.¹ Voici des façons de retenir les membres de votre personnel handicapés :

Leadership transparent

- Informez les membres de votre personnel actuels de votre engagement à être un employeur diversifié.
- Faites face aux situations difficiles en posant des questions et en montrant de l'intérêt.

Programme d'accueil légèrement modifié

- Fournissez des documents d'orientation dans des formats accessibles comme le braille, en format électronique et en gros caractères.
- Incluez de l'information spécifique concernant les personnes handicapées, comme les démarches relatives aux mesures d'adaptation.

Souplesse dans les exigences du poste

- Demandez-vous si la tâche peut se faire autrement ou suivant un horaire réduit.

Les personnes handicapées sont à 72 % plus susceptibles de rester au sein d'une organisation que leurs collègues non handicapés.²

MYTHE:

Une personne handicapée ne sera pas fiable et s'absentera du travail.

RÉALITÉ:

86 % des personnes handicapées ont un taux de présence moyen ou supérieur à la moyenne comparativement à leurs collègues qui ne le sont pas.⁴

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région. Pour d'autres ressources, parcourez : Accès aux talents : Stratégie ontarienne d'emploi pour les personnes handicapées.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

1. Gouvernement du Nouveau-Brunswick. (2001). Mythes au sujet de l'embauche des personnes handicapées.
2. Ministère du Développement économique. (s.d.). The WorkBC Employer's Tool Kit, Livret. WorkBC.
3. MacCharles, T. (2017). Accès aux talents : Stratégie ontarienne d'emploi pour les personnes handicapées.

Plusieurs entreprises reconnaissent que les immigrants qualifiés jouent un rôle important dans notre économie en tant qu'employés, consommateurs et liens vers les marchés émergents.¹ Voici quelques moyens pour vous aider à retenir les travailleurs immigrants :

Prepare a thorough orientation agenda, including both professional and cultural considerations

- Présentez les politiques du milieu de travail en matière de diversité, de droits humains, de discrimination, de harcèlement et d'autres mesures de protection des travailleurs.

Création d'un milieu de travail inclusif

- Offrez à tous les membres du personnel une formation sur la diversité.
- Encouragez les membres du personnel déjà en place à donner un coup de main pour l'intégration des nouveaux employés.

Jumelage nouvel employé/mentor

- Accroissez la compétence et la conscience culturelle dans votre milieu de travail en créant de la collaboration interculturelle.

Possibilités de formation

- Offrez des formations de perfectionnement des compétences en milieu de travail ou informez vos employés de cours offerts par des tiers.

En 2016-2017, les immigrants et les réfugiés représentaient plus de 25 % de la main-d'œuvre canadienne.

On estime que la sous-utilisation des compétences des immigrants coûte au Canada entre 3, 4 et 5 G\$ par année en perte de productivité.³

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

1. Embauche Immigrants Ottawa. (2011). Guide de l'employeur pour l'intégration des immigrants en milieu de travail.
2. Gouvernement du Canada. (2018). Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada Plan ministériel 2018-2019.
3. Gouvernement de l'Ontario. (2017). Une nouvelle orientation : Stratégie ontarienne en matière d'immigration.

RÉTENTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les jeunes générations : les milléniaux et la génération Z

Les employeurs qui mettent l'accent sur l'intégration et qui permettent aux jeunes travailleurs de sentir qu'ils ont de la valeur aux yeux de l'entreprise assistent à une plus grande productivité et à un taux de rétention plus élevé. Voici ce que vous pouvez faire pour intégrer, intéresser et retenir les jeunes travailleurs :

Investissement dans la formation des gestionnaires et des superviseurs de première ligne

- Formez les gestionnaires à la communication, à la gestion des personnes, à la diversité et au développement d'une culture saine en milieu de travail.

Rétroaction fréquente et révision annuelle

- Les jeunes travailleurs apprécient une rétroaction fréquente, informelle régulière ou après l'achèvement de projets.

Possibilités de mentorat inversé

- Demandez aux employés ce qu'ils pensent du fonctionnement de l'entreprise, des nouvelles technologies et des commentaires des consommateurs.

Révision des pratiques d'établissement des horaires

- Gardez à l'esprit que 83 % des jeunes sont susceptibles de conserver leur emploi lorsqu'ils ont plus de contrôle sur leur horaire de travail.²

Possibilités de perfectionnement professionnel

- Les jeunes travailleurs sont deux fois plus susceptibles de demeurer en poste pendant plus d'un an s'ils considèrent qu'ils peuvent y faire carrière ou s'en servir de tremplin vers une carrière.³

Moins de **10 %** des organisations ont pris des mesures pour intégrer les milléniaux au sein de leur main-d'œuvre.¹

27% des jeunes travailleurs s'attendent à travailler chez leur employeur actuel pendant deux à quatre ans.⁴

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca

1. Dube, D-E. (2017). Millennials in the workplace: Why they're not entirely to blame for everything. *Global News*.
2. Laryea, D., Hanleybrown, F., Gilsdorf, K. (2017). How to Improve the Engagement and Retention of Young Hourly Workers. *Harvard Business Review*.
3. Ibid.
4. Human Resources Professionals Association. (2018). Annual Conference & Trade Show.

RÉTENTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

L'orientation des nouveaux membres du personnel

Savez-vous que **1** nouvel employé sur **4** quitte son emploi dans les 90 premiers jours en poste.¹ Voici quelques conseils pour orienter les nouveaux employés et favoriser leur rétention :

Assurez-vous que les programmes d'orientation abordent les sujets suivants :

- Renseignements sur l'entreprise - historique, mission, vision.
- Ressources humaines - rémunération, avantages sociaux, demandes de congé.
- Santé et sécurité - valeurs, politiques et procédures.
- Leur contribution aux objectifs de l'organisation.

Participation au processus du personnel déjà en place :

- Présentez l'organigramme et la chaîne de commandement.
- Fournissez-leur l'occasion de discuter de leur rôle avec d'autres membres.

L'orientation : un processus et non une activité

- Assurez-vous régulièrement que les employés sont lancés sur le chemin du succès.
- Gardez à l'esprit que nous apprenons tous à des rythmes différents.

Pas trop d'information trop vite

- Créez un manuel destiné à l'accueil des nouveaux employés.
- Prenez des pauses, répondez volontiers aux questions, encouragez la prise de notes et parlez à un débit raisonnable.

58% des nouveaux employés restent au sein d'une organisation pendant des années si on leur fait suivre un programme d'accueil structuré.²

Les organisations qui mettent en place un processus d'accueil type constatent de la part de leurs nouveaux employés une productivité supérieure de 50 %.³

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

- 1.
- 2.
- 3.

White, S. (2018). « Tips for a new hire's first 90 days on the job ». The Globe and Mail.
Hirsch A, S. (2017). « Don't Underestimate the Importance of Good Onboarding ». SHRM.
Ibid.

ÉTENTION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Une main-d'oeuvre multigénérationnelle

La population active d'aujourd'hui est formée de cinq générations. Chacune d'entre elles possède un ensemble différent de valeurs en milieu de travail. Cette situation offre une occasion de sensibiliser votre personnel et d'encourager la diversité. Voici comment vous pouvez aider :

Prenez le temps de connaître vos employés

- Renseignez-vous sur leurs désirs et leurs besoins.
- Ne vous attardez pas aux différences individuelles
- Assurez-vous que tous les employés se sentent inclus.

Soyez transparent et cohérent

- Établissez des politiques claires et concises que vous respecterez.
- Assurez-vous que votre communication soit bonne et fréquente.

Suscitez des occasions de mentorat transgénérationnel

- Jumelez de jeunes travailleurs à des dirigeants chevronnés.
- Formez des groupes d'âge divers pour travailler à des tâches spécifiques.

Considérez la formation à la diversité et à l'inclusion comme partie intégrante de votre trousse d'orientation

- Dispensez une formation sur les stéréotypes générationnels.

D'ici 2036, **25 %** de la population active sera âgée de plus de **55 ans**.¹ Pour la première fois, 5 générations travailleront bientôt côte à côte.²

1920-1945

**Génération
silencieuse**

1946-1964

**Génération du
baby-boom**

1965-1977

Génération X

1978-1994

Milléniaux

1995-2012

Génération Z

Le Conseil des employeurs est un organisme de réseautage et de partage d'information qui s'efforce d'atténuer les défis liés à l'emploi dans la région.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

1. Statistique Canada. (2017). Seniors.

2. Knight, R. (2014). « Managing People from 5 Generations ». Harvard Business Review.

ARTE DE RESSOURCES DES EMPLOYEURS

Organisation	Services offerts à l'employeur							Services offerts aux candidats				Rétention des employés	
	Développement de l'emploi	Appariement des emplois	Annnonce des possibilités d'emploi	Événements de réseautage	Recrutement international	Présélection des candidats	Entrevue des candidats	Curriculum vitae et lettre de motivation	Stratégies de recherche d'emploi	Préparation à l'entrevue	Préparation à l'emploi et à la formation	Formation continue et soutien	Aide financière
1 Access Employment			X	X	X	X		X	X	X	X		
5 Fondation INCA	X	X	X					X	X	X	X		
2 Conseil d'administration des services sociaux du district de Cochrane			X					X*	X*	X*	X*	X*	
3 Collège Boréal	X	X	X	X		X	X	X	X	X			
4 Community Living Timmins Intégration Communautaire	X	X	X			X		X			X	X	
6 EmployerTous	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X
7 Employment Options Emploi	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
8 International & Community Matchmaker	X	X	X		X			X	X	X			
9 IVEY Immigration & Employment Services Inc.		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	
10 Levert Personnel Resources Inc.		X	X			X	X				X	X	
11 Marche des dix sous du Canada	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X
12 Nation métisse de l'Ontario			X					X	X	X	X		X
13 Services d'emploi et de formation de Mushkegowuk			X					X	X	X	X		X
14 Centre pour nouveaux arrivants de Peel		X	X		X			X	X	X	X	X	
15 Northern College	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
16 Professions North/Nord	X	X				X		X	X	X	X	X	
17 Centre multiculturel de Timmins et du district			X						X				
18 Centre d'amitié autochtone de Timmins (Apatisiwin)		X	X								X		X
19 Conseil tribal de Wabun			X					X	X	X	X		X
20 Workforce North		X	X			X	X				X	X	

*Clients d'Ontario au travail

1. Access Employment

www.accesemployment.ca

Access Employment sert d'intermédiaire entre les employeurs et les candidats hautement qualifiés de divers horizons pour combler les besoins de ses premiers en main-d'œuvre. L'organisme y parvient en offrant des services d'emploi gratuits, en établissant des liens entre des employeurs et des gens compétents ainsi qu'en créant des réseaux solides avec des partenaires communautaires.

2. Fondation INCA

<https://www.inca.ca/fr/inca?region=on>

La Fondation INCA offre des programmes aux personnes aveugles, partiellement aveugles et atteintes de surdi-cécité, en plus de plaider en leur faveur. La Fondation offre une vaste gamme de services d'emploi pour aider à préparer sa clientèle au milieu professionnel et pour mettre cette dernière en contact avec des employeurs à la recherche de talent novateur.

3. Conseil d'administration des services sociaux du district de Cochrane (CASSDC)

www.cdssab.on.ca

Le CASSDC offre des services par l'entremise d'Ontario au travail (OT), un programme qui fournit de l'aide aux personnes qui éprouvent des difficultés financières. Le CASSDC offre des services de soutien à l'emploi à la clientèle d'OT et travaille avec les employeurs pour faire connaître les postes à pourvoir au moyen de son Centre de ressources pour employeurs.

4. Collège Boréal

www.collegeboreal.ca/services-aux-etudiants/centres-emploi/

Le Centre d'emploi du Collège Boréal aide sa population étudiante et les personnes diplômées de l'établissement à se chercher un emploi dans leur domaine d'études. Ce centre travaille de concert avec les employeurs à faire la promotion des postes à pourvoir et à coordonner les occasions de recrutement sur le campus.

5. Community Living Timmins Intégration Communautaire

www.communitylivingtimmins.com

Community Living Timmins Intégration Communautaire offre une gamme de services aux personnes présentant une déficience intellectuelle. La division des Services de soutien à l'emploi (SSE) travaille avec les employeurs et les chercheurs d'emploi afin de cerner les occasions propices et de fournir un soutien continu pendant toute la durée de l'emploi.

6. EmployerTous

www.employall.ca/fr/employertous/

EmployerTous est un consortium constitué de la Marche des dix sous du Canada, de la Société canadienne de l'ouïe et du Northern College. Ce consortium aide les employeurs à accroître leur productivité et leur rentabilité en appariant les candidats qualifiés aux emplois appropriés. Le personnel d'EmployerTous prend le temps de comprendre les problèmes de l'organisation afin de pouvoir aider à résoudre les difficultés de dotation. Le service d'EmployerTous est gratuit et il peut être utilisé comme un prolongement aux équipes de RH.

7. Employment Options Emploi

www.employmentoptions.ca

Employment Options Emploi offre des services bilingues gratuits aux personnes sans emploi ou sous-employées, y compris les étudiants, les apprentis et les travailleurs formés à l'étranger. Employment Options Emploi répond à divers besoins de particuliers relativement à l'emploi ainsi qu'aux besoins des employeurs à la recherche de travailleurs qualifiés. L'organisme peut aussi venir en aide aux gens à la recherche qui veulent acquérir un niveau de compétence plus élevé ou se perfectionner. De plus, cet organisme met à la disposition des employeurs des salles de conférence où ils peuvent tenir leurs entrevues d'embauche ou encore installer des kiosques.

8. International & Community Matchmaker

www.communitymatchmaker.ca

International & Community Matchmaker offre des services d'aide à l'employabilité et à l'entrepreneuriat à des immigrants potentiels et à des migrants secondaires, ainsi qu'à des employeurs à la recherche de sources de travailleurs qualifiés. Ce programme aide les collectivités du nord et des milieux ruraux à se constituer une main-d'œuvre qualifiée. Il s'attaque aussi aux pénuries de main-d'œuvre en accédant à un nouveau bassin de demandeurs d'emploi et contribue à pourvoir les postes disponibles. Toute personne, quels que soient son statut et son lieu de résidence actuel, peut se prévaloir des services de Matchmaker.

9. IVEY Immigration & Employment Services Inc.

www.iveyimmigration.com

IVEY est une société privée d'experts-conseils en immigration qui aide les employeurs à combler leurs besoins de main-d'œuvre à court et à long terme au moyen de l'immigration et du recrutement international. Elle collabore avec les employeurs pour établir leurs besoins en dotation et pour mettre au point des stratégies leur permettant de trouver de la main-d'œuvre qualifiée à l'échelle internationale.

10. Levert Personnel Resources Inc.

www.levert.ca

Le Groupe Levert Group est une agence de placement privée qui fournit aux employeurs des solutions pour trouver du personnel qualifié qui répondra à leurs besoins de main-d'œuvre. Cette agence concentre ses

efforts dans les secteurs minier, pétrolier, gazier, industriel et de l'équipement marin.

11. La Marche des dix sous du Canada

www.marchofdimes.ca

Les services d'emploi de la Marche des dix sous du Canada travaillent de concert avec les employeurs au recrutement et à la rétention de personnes handicapées ou qui font face à des obstacles à l'emploi. Ce centre vient en aide aux employeurs dans toutes les facettes du processus d'embauche, de l'élaboration d'une description de poste jusqu'à la formation de la personne retenue.

12. Nation métisse de l'Ontario (NMO)

www.metisnation.org

La Nation métisse de l'Ontario aide les Métis à recevoir la formation, l'éducation et le matériel nécessaires à l'emploi. L'organisme offre aussi des subventions salariales aux employeurs admissibles qui offrent des possibilités d'emploi à la clientèle de la NMO.

13. Les services d'emploi et de formation Mushkegowuk

www.mushkegowuk.com

Les services d'emploi et de formation Mushkegowuk gèrent des fonds destinés à l'emploi et à la formation accessibles aux membres de huit différentes collectivités de Premières Nations. L'objectif premier de ces services est de préparer ses membres à intégrer le marché du travail et d'aider les employeurs à combler leurs besoins en personnel actuels et à venir.

14. Centre pour nouveaux arrivants de Peel

www.ncpeel.ca

Le projet Select For Success (SFS) du centre pour nouveaux arrivants de Peel permet aux employeurs d'entrer en contact avec des candidats nouvellement arrivés en vue de répondre à des besoins de main-d'œuvre. Les employés du SFS aident les employeurs à trouver des travailleurs qualifiés tant à l'échelle nationale qu'internationale. Le Centre offre aussi des programmes de formation pour aider les employeurs à gérer une main-d'œuvre culturellement diversifiée.

15. Northern College

www.northernnc.on.ca/employment-options

L'Association des anciens du Northern College se compose de plus de 40 000 diplômés et de 40 000 professionnels bien implantés dans tous les aspects de l'économie canadienne. L'Association des anciens et le service de formation du nord travaillent avec les employeurs pour leur donner accès à un réseau en grande partie inexploité de contacts liés à l'emploi pour les aider à pourvoir des postes vacants.

16. Professions North/Nord

www.professionsnorth.ca

Professions North/Nord (PNN) crée un pont entre les employeurs du Nord de l'Ontario et les talents mondiaux de l'Ontario. Sa vaste base de données clients comprend des professionnels formés à l'étranger (PFE) présélectionnés, prêts à travailler et vivant en Ontario qui ont manifesté un intérêt pour le nord. PNN offre à la fois des services de recrutement et de rétention d'employés ainsi que des possibilités de mentorat.

17. Le Centre multiculturel de Timmins et du district

www.timminsmulticultural.ca

Le Centre multiculturel de Timmins et du district offre des services d'établissement aux nouveaux arrivants au Canada qui s'installent à Timmins ou dans le district de Cochrane, de Kirkland Lake à la côte de la baie James. Le centre aide les nouveaux arrivants à se trouver de l'emploi en leur faisant connaître les postes à pourvoir et en les dirigeant vers les prestataires de services d'emploi nécessaires.

18. Le Centre d'amitié autochtone de Timmins (Apatisiwin)

www.tnfc.ca

Le programme Apatisiwin, en partenariat avec la Fédération des centres d'amitié autochtones de l'Ontario, offre un éventail de services d'emploi aux Autochtones de l'Ontario vivant en milieu urbain. Apatisiwin offre des possibilités d'emploi et de formation à sa clientèle autochtone et apparie ses clients qualifiés à des employeurs à la recherche de travailleurs autochtones.

19. Le Conseil tribal de Wabun

www.wabun.on.ca

Les services de formation et d'emploi de Wabun fournissent du financement et des programmes de formation à leurs membres de six Premières Nations. Cette division travaille de pair avec les employeurs pour annoncer les possibilités d'emploi et pour préparer leurs membres à un emploi.

20. Workforce

www.peopleatwork.ca

Workforce est une société privée de gestion du travail qui fournit du personnel de qualité à sa clientèle et des possibilités d'emploi qualifié à ses candidats. La société se consacre aux secteurs minier, pétrolier et énergétique.

Quel est ton plan?

timminsedc.com
705-360-2656
employercouncil@timmins.ca



EMPLOYMENT OPTIONS EMPLOI

