



Ville de
MONT-TREMBLANT

Soirée d'information publique

RÉSULTATS
Ateliers • Sondage

12 novembre 2019

Ordre du jour

- Introduction
- Résultats des ateliers (gens d'affaires)
- Résultats du sondage Expérience employé
- Constats
- Prochaines étapes
- Intervention de l'AVT : *Raphaëlle Denault*
- Intervention de la CDE des Laurentides :
Paul Calce



Travail d'équipe

- **Comité de coordination**
 - Association de villégiature Tremblant (AVT)
 - Corporation de développement économique (CDE)
MRC des Laurentides
 - Chambre de commerce du Grand Mont-Tremblant (CCGMT)
 - Tourisme Mont-Tremblant (TMT)
 - Ville de Mont-Tremblant
- **Comité des présidents d'ateliers**
 - Représentants des gens d'affaires (9)



Ateliers - gens d'affaires

Objectifs des ateliers sur la pénurie de main- d'oeuvre

1. Mobiliser les gens d'affaires
2. Maintenir un dialogue ouvert entre la Ville et ses gens d'affaires, et aussi entre les gens d'affaires eux-mêmes :
 - a) proposer des solutions innovantes et réalisables
 - b) prioriser des actions
 - c) travailler en concertation
3. Amener les employeurs à s'autoévaluer en terme d'employeur de choix.



Ateliers - gens d'affaires

Ateliers : 10, 11, 12 et 15 avril 2019

Gens d'affaires issus de neuf secteurs d'activités

- | | |
|------------------------------|-----------------------------|
| • Commerces de détail : | <i>Cathy Lévesque</i> |
| • Commerces grande surface : | <i>France Forget</i> |
| • Hébergement : | <i>Luc Desmarteau</i> |
| • Manufacturier : | <i>Véronique Forget</i> |
| • Récréotouristique : | <i>France Tremblay</i> |
| • Restauration : | <i>Lucile Brisset</i> |
| • Services de santé : | <i>Pascale Cloutier</i> |
| • Services financiers : | <i>Patrick Lachapelle</i> |
| • Services professionnels : | <i>Jean-François Parent</i> |



Ville de
MONT-TREMBLANT

Ateliers - gens d'affaires

Priorités proposées	Points
Babillard Web : emplois, logements, avantages employeurs	7
Promotion du territoire	4
Éducation et formation (bonifier l'offre)	4
Améliorer l'offre de logements abordables	4
Recrutement de main-d'œuvre à l'international	3
Améliorer les services en transport	2
Bonification des privilèges offerts aux employés	2



Sondage - employés

Sondage : 5 au 28 juin 2019

Objectifs du sondage Expérience Employé

1. Valider une vision concertée Employeurs – Employés
2. Cerner les facteurs d'attraction sur lesquels les employés se sont basés pour se joindre à leur employeur actuel.
3. Identifier les bonnes pratiques des employeurs (rétention)
4. Obtenir les priorités d'action identifiées par les travailleurs
5. Identifier des pistes de solution :
 - a) pour aider les employeurs à combler les postes
 - b) pour alimenter les actions des partenaires



Ville de
MONT-TREMBLANT

Sondage - employés

Pourquoi avez-vous choisi de travailler chez votre employeur actuel?	
Emploi intéressant	16 %
Emploi qui répond à ma formation	16 %
Salaire	13 %
Avantages sociaux	11 %
Localisation de l'entreprise	10 %
Flexibilité de l'horaire de travail	8 %
Membres de ma famille ou des connaissances qui y travaillent	6 %
Autres : ambiance de travail...	4 %
Possibilité d'avancement	2 %
Possibilité de formation sur place	1 %



Sondage - employés

Évaluation de la performance de leur employeur à appliquer correctement certaines pratiques de gestion « EMPLOYEUR DE CHOIX » sur une échelle de 5

Démontre du respect envers les employés	3,95
Offre une ambiance de travail dynamique, stimulante (favorise le plaisir au travail)	3,69
Favorise une conciliation vie personnelle – professionnelle	3,55
Offres des avantages intéressants à ses employés	3,54
Favorise la participation et l'implication des employés (sollicite leurs idées)	3,44
Favorise le développement des employés (formation)	3,37
Offre un programme d'intégration et d'accueil aux nouveaux employés	3,32
Offre des opportunités d'avancement et favorise les promotions à l'interne	3,30
Souligne les bons coups des employés (programme de reconnaissance)	3,27

Sondage - employés

Choisissez le facteur le plus important qui vous inciterait à changer d'emploi

Un meilleur salaire	37 %
Un emploi moins stressant	15 %
Autres : mauvais climat de travail	11 %
Bénéficier de plus de temps libres (conciliation vie personnelle et professionnelle)	8 %
De meilleurs avantages sociaux (assurances, vacances, congés, etc.)	7 %
Un emploi permanent à temps plein	6 %
Un meilleur horaire de travail	6 %
De meilleures conditions de travail	4 %
Moins de transport	3 %
De plus grandes opportunités d'avancement (nouveaux défis)	3 %

Sondage • employés

Identifiez les <u>trois actions à prioriser</u> pour favoriser l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre sur le territoire	
Bonifier les privilèges offerts aux travailleurs (rabais, gratuités, promotions, etc.)	24 %
Promouvoir le milieu de vie (avantages des employeurs, TCMT gratuit, qualité de vie, etc.)	21 %
Améliorer l'offre de logements abordables	18 %
Créer un babillard web d'emplois (emplois disponibles en un seul endroit)	10 %
Bonifier l'offre en éducation formation	9 %
Autres	7 %
Améliorer l'offre de services spécialisés	3 %
Améliorer l'offre commerciale répondant aux besoins des travailleurs	3 %
Améliorer le service de transport collectif	2 %
Améliorer le service de transport collectif	2 %



Sondage vs Ateliers

ATELIERS (gens d'affaires)	SONDAGE (employés)	Priorités ciblées
7 ^e priorité	1 ^{er} priorité	Bonifier les privilèges offerts aux travailleurs (rabais, gratuités, promotions, etc.)
2 ^e priorité	2 ^e priorité	Promouvoir le milieu de vie (avantages employeurs , TCMT gratuit, qualité de vie, etc.)
4 ^e priorité	3 ^e priorité	Améliorer l'offre de logements abordables
1 ^e priorité	4 ^e priorité	Créer un babillard web emplois (emplois disponibles en un seul endroit)
3 ^e priorité	5 ^e priorité	Bonifier l'offre en éducation / formation
6 ^e priorité	6 ^e priorité	Améliorer le service de transport



Sondage • employés

Quelques données sur les répondants :

- 334 travailleurs ont répondu au sondage
- **22 % ont un deuxième emploi**
- **42 % ont pris connaissance de leur emploi par leur réseau (famille et amis)**
- 75 % ont un emploi permanent
- 52 % chez le même employeur depuis plus de 5 ans

Répondants selon le secteur d'activité économique

- | | |
|------------------------------------|------------------------------------|
| • 24 % - Services professionnels | • 9 % - Services financiers |
| • 17 % - Commerces de détail | • 8 % - Hébergement |
| • 13 % - Secteur récréotouristique | • 5 % - Autres secteurs |
| • 11 % - Restauration | • 3 % - Commerces à grande surface |
| • 9 % - Services de la santé | • 1 % - Manufacturier |

Sondage - employés

Profil des répondants

- 68 % hommes
32 % femmes
- 38 % des répondants sont âgés entre 35 et 49 ans
30 % entre 50 et 65 ans
19 % entre 25 et 34 ans
- 21 % détiennent un baccalauréat
20 % un diplôme d'études collégiales
20 % un diplôme d'études secondaires



Constats

- **Enjeu national et régional** : nécessité de réunir tous les acteurs : CDE - MRC des Laurentides, Emploi-Québec, le milieu de l'éducation, Chambre de commerce du Grand Mont-Tremblant, Ville de Mont-Tremblant, etc.
 - Pour avoir une portée plus grande dans les actions
 - Pour que chacun agisse selon son champ d'expertise/clientèle/employé
- Tous et chacun ont un devoir et une responsabilité dans ce dossier : employeurs, employés, organismes, etc.

Chacun peut mettre la main à la pâte pour mettre en place des mesures concrètes selon leur capacité et avec l'aide des acteurs régionaux et locaux.



Prochaines étapes

1. Plan d'action de la CDE - MRC des Laurentides
2. Marketing territorial (promotion du territoire)
3. Bonifier les privilèges
4. Augmenter l'offre de logements abordables
5. Bonifier l'offre dans le secteur de l'éducation



Comité de concertation – Emploi et milieu de vie au travail

Association de villégiature
Tremblant



Emmène-moi au sommet

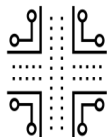


Comité de concertation – Emploi et milieu de vie au travail



ASSOCIATION DE VILLÉGIATURE TREMBLANT
TREMBLANT RESORT ASSOCIATION

Les six segments d'actions du comité



**1. AMÉLIORER
L'INFRASTRUCTURE DU
SITE**



**2. CRÉER UN
ENVIRONNEMENT ÉMOTIF
CONTAGIEUX / SENTIMENT
D'APPARTENANCE**



**3. PROJET « CENTRE
D'EMPLOI TREMBLANT »**



**4. RÉINVENTER
L'ATTRACTION ET LE
RECRUTEMENT**



**5. ORGANISER LE TRAVAIL
ET DÉVELOPPER LES
EMPLOYÉS**



6. ACADÉMIE TREMBLANT

Comité de concertation – Emploi et milieu de vie au travail



ASSOCIATION DE VILLÉGIATURE TREMBLANT
TREMBLANT RESORT ASSOCIATION

Premières réalisations

- Collaboration avec partenaires de la région
- Améliorations à l'accessibilité du site
- Bonification des événements employés
- Organisation de foires de l'emploi sur le site et participation aux événements de recrutement
- Ateliers de perfectionnement en gestion du personnel
- Centralisation des privilèges employés
- Création d'un portail pour les employés
- Développement de la marque employeur
- Programme d'intégration des nouveaux employés

Réalisations en démarchage

- Développement de l'identité de marque
- Création du site web d'attractivité et d'emploi
- Création des outils de promotion
- Accompagnement et onboarding des employeurs
- Bonification des privilèges employés
- Hébergement pour employés temporaires/saisonniers
- Programmes de formation
- Activités employés rassembleuses
- Outils de communication adaptés pour rejoindre les employés



• ATTRACTION, RECRUTEMENT ET FIDÉLISATION DANS LA MRC DES LAURENTIDES

NOTRE TERRITOIRE
NOTRE AVENIR

MRC DES
LAURENTIDES



CORTO • REV

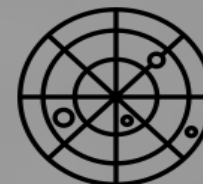
CDE **MRC DES
LAURENTIDES**
Corporation de
DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

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**



DIAGNOSTIC

[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**
 - ✓ Présentation des différents services et attraits présents sur le territoire (Vivre, Travailler, Étudier, Habiter, Découvrir)
 - ✓ Services d'aide à l'établissement
- > Un grand nombre d'initiatives pour **FACILITER LE RECRUTEMENT** des employés sur le territoire par des activités globales
 - ✓ Services d'aides à l'emploi
 - ✓ Initiatives spécifiques : Mercredi de l'emploi, Caravane de l'emploi, Salon de l'emploi, etc.

DIAGNOSTIC

[Mais ils se concertent peu]



- > **Pas de stratégie globale** en terme d'attraction, recrutement et fidélisation
- > **Manque de concertation et de synergie** entre les différents acteurs :
 - Trop d'initiatives semblables (attraction et intégration)
 - Certains organismes font des initiatives en dehors de leur mission initiale (fonctionnement par opportunité)

DIAGNOSTIC

[Et manquent d'expertise]



- > Très peu d'initiatives pour **sédentariser les nouveaux arrivants**
 - Habitation
 - Transport collectif
 - Centre de la petite enfance
 - Service d'enseignement

- > Des initiatives de recrutement assez **générales**. Peu **ciblées sur des profils types d'employés** (ex. Immigrants, jeunes, retraités, etc.)

- > Initiatives pour l'intégration des employés dans notre communauté

EMPLOI ET IMMIGRATION

[Notre plan de travail]

- > Entente avec Emploi-Québec pour la création d'une table de concertation attraction, recrutement et fidélisation des employés dans les 20 municipalités de la MRC des Laurentides.
 - Mandat à la firme Corto.Rev et Suzanne Gagnon, fellow CRHA
- > Entente avec la MRC des Laurentides
 - Embauche d'une Conseillère, Attractivité et Partenariats en emploi à la CDE
 - La Caravane de l'emploi
- > Entente avec le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'intégration
 - Mise en place d'une stratégie d'accueil et d'Intégration pour les futurs immigrants et travailleurs.

EMPLOI ET IMMIGRATION

[Notre plan de travail]

- > Éducation/formation/francisation des nouveaux employés
 - Assurer une collaboration entre les institutions telles que l'École hôtelière des Laurentides, le Cégep de Saint-Jérôme (CEC de Mont-Tremblant) et l'Institut de tourisme et d'hôtellerie du Québec.
 - Assurer le maintien des programmes PACE par la Chambre de commerce de Mont-Tremblant.
- > Mise en place d'un bureau de recrutement et de placement couvrant le territoire des MRC des Laurentides et Pays-d'en-Haut.
 - Emplois à temps partiel, occasionnels et saisonniers.



Ville de
MONT-TREMBLANT

**Ville centre, ouverte sur le monde, ayant à cœur la
qualité de vie de ses citoyens et de ses citoyennes.**