

Des solutions pour faire face aux problématiques de main-d'œuvre

Lors du Forum régional, les entreprises participantes se sont penchées sur les solutions à mettre en œuvre pour contrer les problématiques de main-d'œuvre actuelles et les pénuries sévères qui sont appréhendées dans les prochaines années.

Voici ce qui a été livré « en vrac » lors de la plénière.

Les solutions pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre

- **Recrutement et sélection**
 - Mettre en place des programmes pour inciter et récompenser les employés qui réfèrent des candidats qui sont embauchés
 - Utiliser les sites web de recrutement
 - Commencer le processus de recrutement + tôt
 - Recruter dans les écoles
 - Recruter des stagiaires en Europe (disponibilité de 6 mois)
 - Offrir un plan de carrière
 - Offrir des résidences aux employés – avec ambiance et activités – louer une maison, des chambres
 - Garantir des heures
 - Soutien à la recherche d'hébergement et de transport
 - Présenter l'entreprise dans les écoles
 - Organiser des journées porte ouvertes
 - Recruter des retraités et s'adapter à leurs exigences
 - Offrir des conditions et avantages sociaux compétitifs aux autres secteurs d'activité
 - Améliorer le réseautage entre entreprises : partager les employés à temps partiel
 - Échange de travailleurs entre les entreprises
 - Viser les immigrants
 - Ne pas être complaisants pour les employés qui abusent du chômage : délation
 - Varier les moyens de recrutement
 - Construire des réseaux de référence
 - Recruter des immigrants
 - Utiliser le programme de stages France-Québec
 - Travailler sur la relève
 - Devenir des employeurs de choix
 - Recruter dans d'autres régions dans leur hors saison
 - Identifier nos forces d'attraction pour les jeunes (exemple : ski)
- **Salaire**
 - Reconnaître la formation en augmentant les salaires des employés qui suivent des formations
- **Rétention des employés**
 - Faire du lobbying pour que l'assurance chômage devienne une assurance emploi
 - Retenir par la formation
 - Bonus à la formation
 - Prime au bilinguisme

- Mettre en place des programmes de fidélisation des employés
 - Créer meilleure ambiance de travail – esprit d'équipe
 - Accueil des dirigeants important: mieux accueillir les nouveaux employés
 - Adapter le style de supervision aux attentes des différentes générations
 - Les superviseurs doivent faciliter l'intégration des nouveaux employés
 - Flexibilité des tâches pour garantir des heures : amener les employés à être polyvalents
 - Développer le sentiment d'appartenance à l'entreprise
 - Améliorer les pratiques globales de gestion des ressources humaines
 - Consentir de meilleurs avantages liés à la nature des opérations de l'employeur
 - Faire enquêtes de climat de travail et mesurer satisfaction au travail
 - Offrir des réer, assurances collectives
 - Assouplir règles pour avoir droit à de la formation
 - Mieux communiquer la possibilité pour les employés d'avoir de la formation
 - Améliorer qualité des rencontres entre supervision et employés
 - Mettre en place des mesures de conciliation travail et vie personnelle
 - Afficher les félicitations reçues des clients
 - Tapes dans le dos plus fréquentes
 - Organiser des soupers d'équipe
 - Prendre le café le matin avec les employés
 - Dire bonjour
 - Être présent et à l'écoute à 100%
 - Payer des heures même si les conditions météo sont mauvaises
 - Combattre la réticence des employés à occuper des fonctions multiples
 - Verser des boni de fidélité aux employés qui ne quittent pas l'entreprise
- **Stratégies d'affaires**
 - Augmenter les revenus et les profits des entreprises en investissant en marketing pour améliorer les conditions de travail
 - Développer le tourisme hivernal
 - Mettre en place une base de données régionale des personnes disponibles (chômeurs, retraités)
 - Base de données de logements – de transport
 - Récompenser participation de ceux et celles qui offrent du transport, du logement
 - Faire connaître l'offre de service touristique à toute la population
 - Stabiliser les emplois avec multi-employeurs ou multitâches
 - Rassembler plusieurs employeurs pour construire des logements
 - Se faire coacher par des professionnels
 - Développer "attractivité" de la région pour les travailleurs (exemple : Banff) – identifier ce qui est attrayant ici et en faire la promotion
- **Formation**
 - Travailler avec les institutions d'enseignement afin de les amener à proposer des programmes d'alternance travail-étude sur plus longue période
 - Adapter la formation en fonction de saison touristique
 - Planifier le perfectionnement des employés
 - Inviter employés à exprimer leurs besoins en formation + compiler pour mieux planifier
 - Donner davantage de formation à l'interne
 - Faire + de formation à l'interne
 - Reconnaître les acquis
 - Faire + de coaching
 - Offrir + de formation aux superviseurs et gestionnaires



- **Horaires**
 - Adapter les horaires de travail en fonction du covoiturage
 - Adapter les horaires en fonction de la tâche
 - Faire de la rotation