

## RECRUTEMENT DE PERSONNEL SAISONNIER POUR L'ÉTÉ

Lieu : Laval

**Population :** 437 414 (2017)

### En résumé

Compte tenu du contexte pandémique qui sévit depuis deux ans et des besoins nouveaux ou différents en matière de personnel saisonnier, la Ville de Laval a revu tout son processus de recrutement de ce type de main-d'œuvre. Afin d'atteindre l'ambitieux objectif de 600 nouveaux employés pour les activités estivales 2022, il fallait surtout simplifier le processus d'embauche, notamment en facilitant la présentation de candidatures.

### Contexte

- Attirer la main-d'œuvre en contexte de pénurie et de concurrence des talents représente un grand défi.
- Le public cible apte à constituer le personnel saisonnier se compose principalement de jeunes de 15 à 24 ans qui utilisent leur téléphone cellulaire pour tout.
- La période de recrutement débutant à la fin janvier et s'étirant sur plusieurs semaines, quelques mois peuvent s'écouler avant le début de l'emploi, d'où l'importance de retenir les candidats tout au long du processus d'embauche.
- Les communications faites avec les postulants durant le processus d'embauche constituent un levier qui permet d'amorcer le sentiment d'appartenance et de fidélisation avant le début de l'emploi.
- Des communications adaptées, variées et informatives facilitent le maintien d'une communication ouverte et bidirectionnelle.

### Stratégie

- Revoir le processus de mise en candidature pour le simplifier : les intéressés doivent pouvoir s'informer sur les postes disponibles et postuler en un seul endroit ([emploisetudiants.laval.ca](http://emploisetudiants.laval.ca))
- Acquérir un logiciel de gestion des candidatures à l'usage des recruteurs : logiciel FOLKS RH, une innovation québécoise
- Joindre les candidats éventuels directement sur leur téléphone et leur permettre de postuler au moment même où le message les atteint, très simplement en quelques clics
- Développer un parcours de communication avec les candidats comprenant des étapes claires, simples et transparentes avec séquençement pour maintenir le contact avec eux
- Revoir la tarification d'inscription à la formation DAFA obligatoire pour

les candidats aux postes d'animation dans les camps de jour

- Organiser des activités de promotion avec une brigade de recrutement dans les écoles secondaires de Laval
- Développer des indicateurs de gestion permettant d'obtenir une lecture claire et en continu des données sur le recrutement et la rétention de personnel

### Emplois offerts

Tous les emplois sont des postes saisonniers sous l'autorité du Service de la culture, du loisir, des sports et du développement social (SCLSDS) de la Ville de Laval.

#### • Camps de jour

- Moniteur(trice) camp de jour et moniteur(trice) à la halte-garderie
- Accompagnateur(trice) en camp spécialisé pour enfants vivant avec un handicap
- Moniteur(trice) surveillant(e) à la halte-garderie en camp spécialisé pour enfants vivant avec un handicap

#### • Piscines

- Sauveteur(se) en piscine intérieure
- Sauveteur(se) en piscine extérieure et jeux d'eau
- Moniteur(trice) en aquaforme pour piscine intérieure

#### • Plateaux sportifs extérieurs

- Moniteur(trice) surveillant(e)

#### • Centre de la nature et parc Bernard

- Moniteur(trice) spécialisé(e) – Centre de la nature
- Moniteur(trice) surveillant(e) – Centre de la nature et parc Bernard-Landry

#### • Arénas et patinoires extérieures

- Moniteur(trice) surveillant(e) patinoire extérieure
- Moniteur(trice) surveillante(e) aréna et surveillant(e) patinage libre

#### • Centres communautaires

- Moniteur(trice) surveillant(e)

### Organisation administrative

Collaboration exemplaire entre quatre grands services municipaux :

- Culture, loisir, sport et développement social : le client, en quelque sorte!
- Ressources humaines : leadership de la démarche
- Innovation et technologies : acquisition des logiciels et support informatique, etc.
- Communications et marketing : campagne promotionnelle, développement des contenus et visuels, modifications du site web, etc.



Les lieux de travail sont variés et agréables. Ici, deux sites de camp de jour et un aperçu du Centre de la Nature.  
Photos : Ville de Laval



Fiers employés du Centre de la Nature, des camps de jour et de la patinoire réfrigérée.  
Photo : Ville de Laval

## Déroulement

### Phase de planification (automne 2021)

- Bilan de la campagne de recrutement du printemps 2021
- Identification des besoins en personnel pour l'été 2022
- Rédaction d'un plan d'action (objectifs et actions)
- Analyse et acquisition d'un logiciel permettant de postuler en ligne de manière simplifiée

Coordination de la démarche par un comité interservices piloté par le Service des ressources humaines

### Phase de déploiement (hiver 2022)

- Implantation du logiciel permettant de postuler en ligne (Folks)
- Mise à jour du site web des emplois saisonniers et création d'un code QR pour diriger les gens intéressés directement sur le site permettant de postuler en ligne
- Début de la campagne promotionnelle de recrutement des emplois saisonniers en loisir

Coordination des actions de recrutement par un comité élargi (représentants de chacun des programmes estivaux)

### Période d'embauche

- Fin mars à mi-mai

### Début de la période de travail

- Mi-avril pour les parcs
- Fin mai pour les arénas et les centres communautaires
- Fin juin pour les camps de jour et les piscines extérieures

## Processus d'embauche

- La plateforme permettant de postuler en ligne offre une grande flexibilité aux différents gestionnaires de programmes. Ainsi, l'outil interne de gestion des candidatures est le même pour tout le monde (FOLKS RH), mais les étapes de communication avec les candidats peuvent différer selon la réalité de chaque équipe : période d'embauche différente, qualifications et formations différentes, etc.

- Ce sont les professionnels de chaque équipe-programme qui planifient la séquence d'embauche des candidats et qui déploient les outils de communication avec eux. Cette flexibilité permet une meilleure gestion des candidatures en temps réel, selon la réalité de chaque type d'emploi. Par exemple, il est possible de « fermer » le processus de dépôt de candidatures en ligne à certains moments de l'année en fonction de la réalité saisonnière (les besoins varient beaucoup d'un programme à l'autre).
- La Capsule d'intégration à la Ville de Laval a été créée pour les nouveaux employés. Elle permet d'initier le candidat retenu à son milieu de travail et à maintenir son intérêt à un moment stratégique durant son parcours d'embauche. Au moment de préparer cette fiche, il était prévu d'envoyer cette capsule aux candidats retenus et embauchés quelques semaines avant leur entrée en poste dans les formations présaison (référence à la fin de la fiche).

## Bilan provisoire du recrutement (au 6 mai)

Centre de la Nature et parc Bernard-Landry : 295  
 Arénas : 74  
 Camps de jour : 687  
 Centres communautaires : 246  
 Parcs (plateaux sportifs extérieurs) : 384  
 Piscines extérieures : 384  
 Total : 2070

## Perspectives

- Certains indicateurs ont été choisis pour avoir un meilleur portrait de la situation et évaluer les résultats. Ces indicateurs s'appliquent notamment au recrutement (attraction), au roulement interne et à la disponibilité, à la rétention et à la performance budgétaire.
- Exemples d'indicateurs à documenter : nombre de visionnements des outils promotionnels (attraction), nombre de candidatures reçues par poste offert (recrutement), coût des efforts promotionnels par candidature retenue (performance), nombre d'employés qui reviennent au travail en 2022 (rétention), nombre d'employés qui changent de contrat durant l'année (roulement interne)

- L'analyse des données permettra d'apporter les correctifs nécessaires à la campagne de recrutement de 2023.
- Au-delà du recrutement, la Ville de Laval cherche aussi à évaluer ses pratiques d'employeur afin de retenir les meilleurs candidats dans l'organisation. C'est le grand défi auquel toutes les organisations sont actuellement confrontées afin de se démarquer sur le marché de l'emploi.
- Le SCLSDS a amorcé à l'automne 2021 une série de consultations avec groupes témoins d'employés des différents programmes. L'objectif est de comprendre davantage les éléments qui favorisent l'appartenance à la Ville, le bien-être au travail et la continuité du candidat dans le poste occupé. Ces groupes de discussion sont le fruit d'une collaboration entre les professionnels en loisir qui sont les gestionnaires des employés engagés dans la démarche et le Service des RH qui a contribué à la campagne de recrutement par son expertise et sa méthodologie.

## Références

- Section Emplois saisonniers sur le site de la Ville de Laval : [emploisetudiants.laval.ca](http://emploisetudiants.laval.ca)
- Formulaire de demande d'emploi simplifié : <https://formulaire-emploisetudiants.laval.ca/camps-de-jour/>
- Capsule d'intégration à la Ville de Laval : <https://www.youtube.com/watch?v=1QGScmXyDyl>

## Personne-ressource

Sylvain Noël, responsable Vie de quartier, SCLSDS, [s.noel@laval.ca](mailto:s.noel@laval.ca)