

# STRATÉGIE DE RECRUTEMENT DE SURVEILLANTS DE CHALET EN HIVER

Lieu : Blainville

Population : 61 543 (2021)

## En résumé

La Ville de Blainville compte 13 patinoires extérieures, flanquées de chalets réservés aux patineurs et aux patineuses. Avant la pandémie, la stratégie pour faire face au manque de personnel était d'automatiser l'ouverture des chalets et d'effectuer des tournées pour s'assurer de la propreté des lieux, et de mettre des pelles et des grattoirs à la disposition des citoyens. Pour 2021-2022, le conseil municipal a demandé d'exercer une surveillance permanente quand les chalets sont ouverts. Le défi était de trouver 60 personnes pour combler 169 quarts de travail, représentant 604,5 heures par semaine.

## Contexte

- Pénurie générale de personnel
- Manque de disponibilité de la main-d'œuvre étudiante
- Absentéisme
- Conditions de travail difficiles (tâches très physiques par tous les temps)

## Plan d'action

- Identifier les raisons pour lesquelles il n'y avait plus de candidats
- Clarifier le rôle de surveillant
- Simplifier le processus d'embauche en diminuant les contraintes administratives (voir ci-dessous)
- Aller au-devant des étudiants en se présentant dans les écoles secondaires pour expliquer l'offre d'emploi
- Diffuser l'information sur les réseaux sociaux et adapter le message à la population cible :
  - Pour les étudiants, Instagram; « *Viens faire tes devoirs au chalet* »
  - Pour les adultes, Facebook, site Web de la Ville; « *Viens tricoter au chalet* »
- Décloisonner la population cible, notamment en retirant le mot « étudiant » de la campagne de recrutement
- Être à l'avant-garde sur le plan technologique pour communiquer avec les employés et gérer les horaires : recours à Agendrix, logiciel de planification des horaires de travail, de gestion des feuilles de temps et de pointage du personnel

## Processus d'embauche

- Ne plus demander de CV, car la plupart des candidats ou candidates n'ont pas d'expérience de travail
- Retrait des questions *Avez-vous un permis de conduire?* et *Avez-vous déjà travaillé pour la Ville?*

- Utiliser le langage des candidats et candidates potentiel(le)s
- Répondre rapidement aux demandes des candidats et candidates et les tenir au courant de l'avancement de leur dossier
- Remplissage des formulaires en ligne

## Organisation et déroulement

- Période de la campagne : du 4 novembre au 20 décembre 2021
- Moyens de communication utilisés (en collaboration avec le Service des communications) : 13 affiches 4' x 4' à l'entrée des parcs, quart de page dans *Nord-Info* (journal local), médias sociaux (Facebook, Instagram, LinkedIn), centre de messagerie électronique (babillard électronique dans certaines rues), babillard dans les édifices municipaux
- Population rejointe :
  - Écoles secondaires : 167 élèves rencontrés lors de deux séances d'information à l'heure du dîner
  - Instagram : 782 comptes atteints (10 j'aime, 3 commentaires)
  - Facebook : portée = 12 313; réactions = 66 (17 commentaires, 49 partages)
  - LinkedIn : impressions = 1289; réactions = 2; partage = 1; clics = 84 (sur « Voir plus », le lien ou l'image)
- Nombre de candidatures reçues : 94
- Processus de sélection : dès qu'une candidature était reçue, il y avait entrevue téléphonique. Si l'impression était bonne, le Service procédait à la vérification des antécédents judiciaires. S'il n'y avait pas d'empêchement, le Service envoyait les documents nécessaires à l'ouverture d'un dossier d'employé dans les différents systèmes. Le processus de sélection se poursuivait par l'analyse des documents transmis par le candidat ou la candidate : contenu du courriel de réponse, promptitude à répondre, qualité des documents retournés, exactitude des renseignements. Si tout était convenable, le Service procédait à l'embauche.

## Bilan

- 51 personnes embauchées
- 71 personnes ont entamé le processus, 20 ont abandonné à cause de la COVID
- Provenance : 2 retraités, 38 élèves de niveau secondaire (4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup>), 9 étudiants de niveau collégial, 2 de niveau universitaire



- Sexe : 28 hommes, 23 femmes
- Période de travail : du 19 décembre 2021 au 6 mars 2022
- À l'exception de la Semaine de relâche (dernière semaine d'activité), tous les quarts de travail ont pu être comblés.

## Perspectives

La nouvelle stratégie de recrutement est là pour de bon. Elle a fait la preuve que, en se montrant proactif, le Service des loisirs peut pourvoir les postes plus facilement, mais chaque poste doit être analysé finement pour mettre à profit les bons canaux de communication.

Une difficulté réside dans la fidélisation de la main-d'œuvre étudiante. Comment les garder d'une saison à l'autre? Malgré tous les efforts déployés et toutes les attentions apportées à ce personnel temporaire, il est difficile de pourvoir les postes pour la saison estivale. Les entre-saisons incitent les étudiants à regarder ailleurs.

## Personne-ressource

Stéphane Tessier, chef de section, vie associative et communautaire, Service des loisirs, bibliothèque, culture et vie associative; [Stephane.Tessier@blainville.ca](mailto:Stephane.Tessier@blainville.ca)