

Adaptation et innovation : l'engagement des nouveaux Canadiens en tant que moteur essentiel de la relance du tourisme et de la croissance à long terme

Oludotun Adigun et Jasmine Qi
RH Tourisme Canada





CONTENU

01

Programme Destination Emploi

02

Succès et défis de Destination Emploi

03

Une main-d'œuvre d'immigrants pour la relance future du tourisme

04

Améliorer les résultats en matière d'emploi des immigrants dans le secteur du tourisme pendant la relance économique



PARTIE 01

Programme Destination Emploi

Intention et introduction

Oludotun Adigun

Funded by:

Financé par :

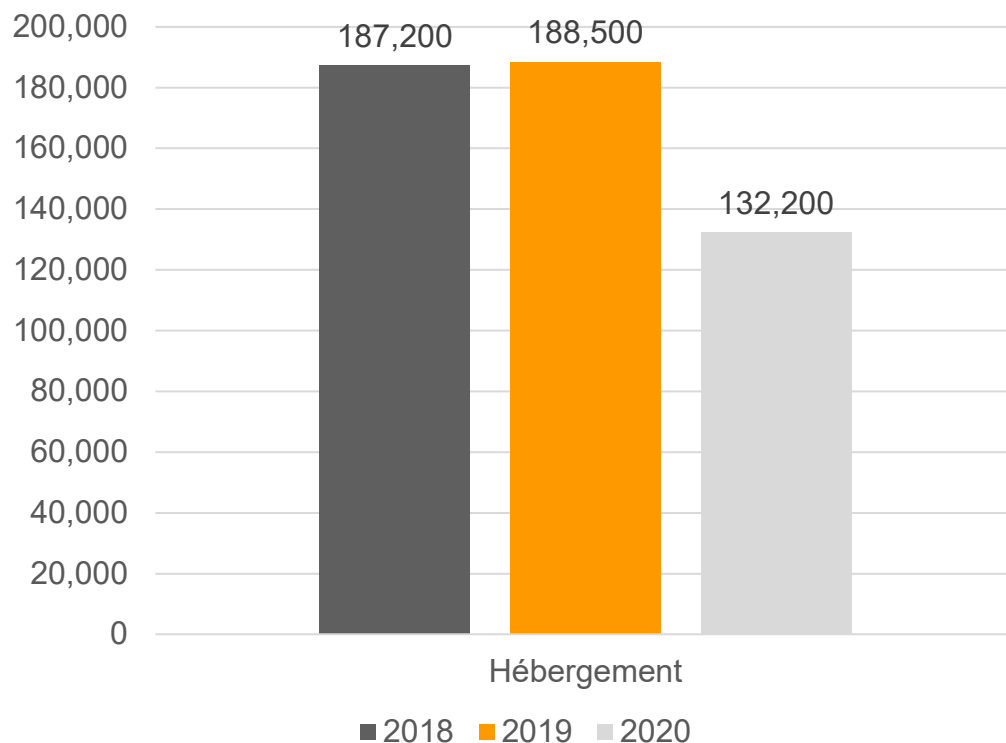


Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Programme Destination Emploi

Intention - Emploi dans le secteur de l'hébergement



01

Baisse du taux d'emploi

02

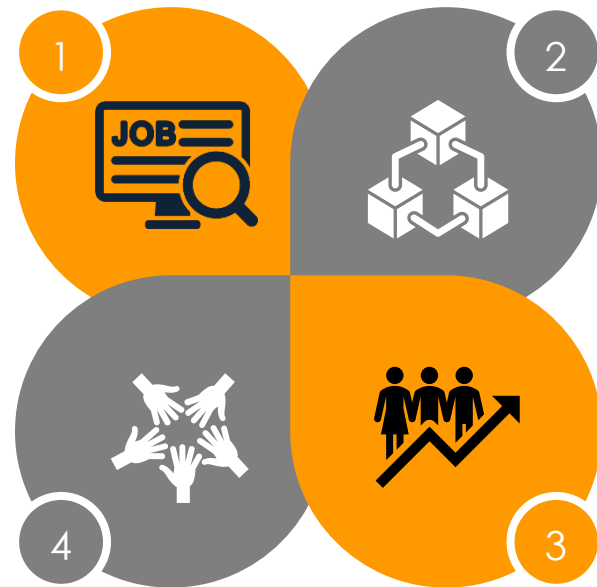
Une hausse de 1 300, soit 0,70 %, en 2019 par rapport à 2018 et une baisse de 56 300, soit 30 %, par rapport à 2019.

03

Le sous-secteur de l'hébergement reste le plus durement touché par la pandémie dans le secteur du tourisme.

L'intention derrière Destination Emploi

Intention - Objectifs clés du projet



Contribuer à l'augmentation du nombre **d'emplois stables et bien rémunérés** pour les nouveaux Canadiens

Parcours d'immigration propre au tourisme/priorité au secteur

Tester un modèle durable, systémique et évolutif

Possibilité de recruter la main-d'œuvre immigrée qui convient bien aux emplois dans les hôtels; renforcement de la proposition de valeur

Améliorer les pratiques en matière de capital humain

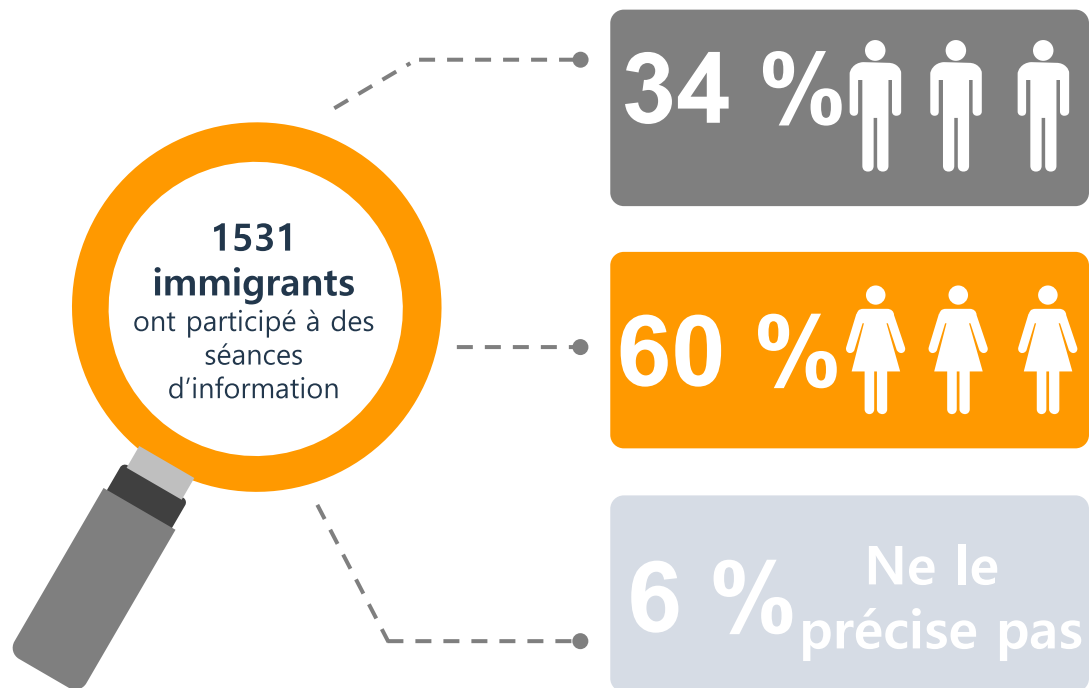
Outils et soutien pour aider les employeurs à travailler avec une main-d'œuvre de plus en plus diversifiée

Renforcer le partenariat et développer la capacité

Amélioration de la coordination et de l'influence : services communautaires mieux harmonisés

Programme Destination Emploi

Introduction - Participation et implication dans le programme



- ✓ 559 participants ont bénéficié d'une évaluation des compétences et des besoins, soit 90 %
- ✓ 526 immigrants ont reçu des cours d'anglais, dont 345 femmes (65,6 %) et 181 hommes (34,4 %)
- ✓ 333 participants (54 %) ont été employés dans le cadre du programme

Programme Destination Emploi

Introduction - Formation et développement professionnel

- Outils d'apprentissage en ligne (Babble, Cudoo)
- Compétences linguistiques propres à l'emploi et composantes linguistiques générales non techniques
- Services de formation linguistique existants fournis par les FS locaux

Langue

Pré-emploi

- Produits Emerit : Compétences essentielles en milieu de travail canadien et Compétences essentielles en milieu de travail
- Adaptation régionale des programmes de formation aux compétences transférables
- Modes de prestation de formation mixtes
- Vidéos de formation
- Aides à l'apprentissage

Mentorat

Créer des ressources de mentorat pour les animateurs, les mentors, les participants au programme, notamment :

- Des guides pour les animateurs
- Des manuels/guides de formation
- Manuels/feuilles de travail des participants

Programme Destination Emploi

Introduction - Résultat de la formation et du développement professionnel



Compétence

- Utilisation de ressources de formation variées
- Utilisation de la technologie
- Formation en cours d'emploi pour les immigrants



Compétitivité

- Les nouveaux Canadiens ont amélioré leur niveau d'habileté pour être compétitifs sur le marché du travail



Capacité

- Participants au programme
- Le programme lui-même

Programme Destination Emploi

Introduction – Partenariats et collaboration



Fournisseurs de service (FS)

Les ORH régionales ont établi 151 partenariats formels et informels avec les FS

Hôtels

94 propriétés hôtelières ont rejoint le programme avec un intérêt accru dans toutes les régions

Partenaires régionaux

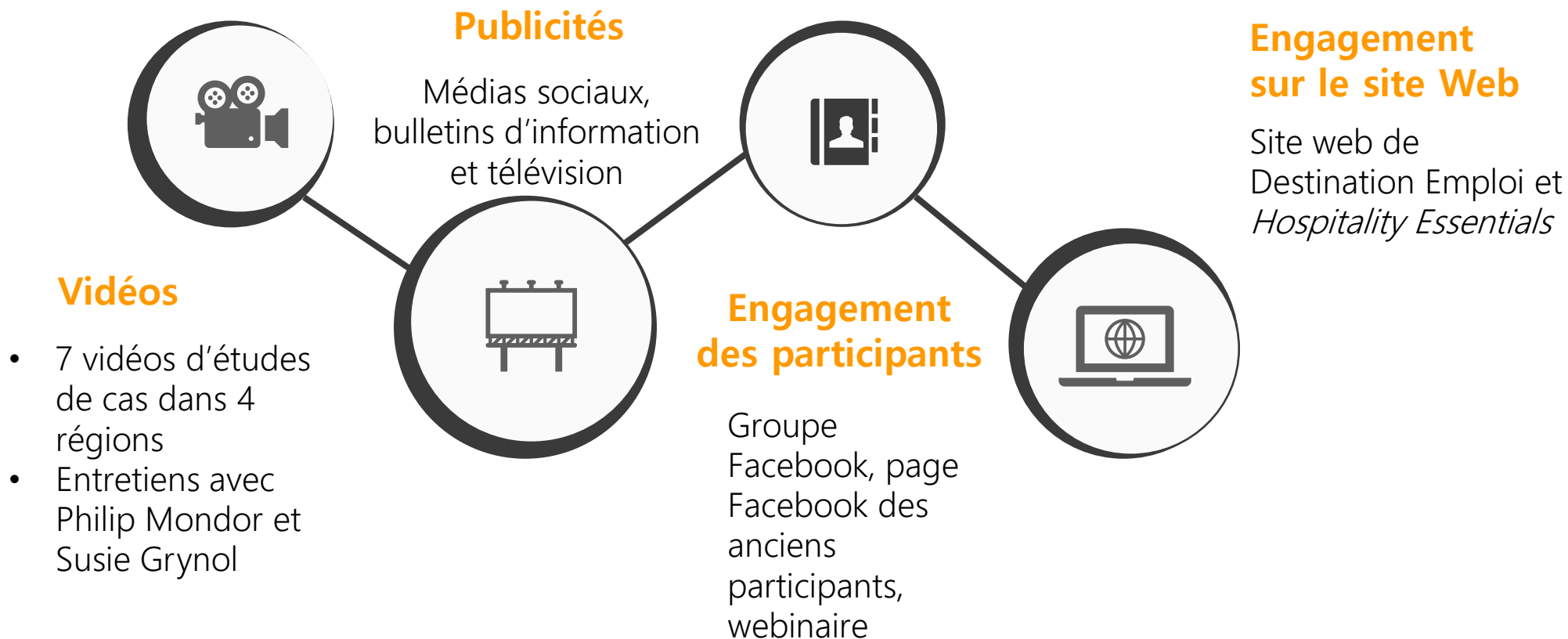
- Partage des idées et des ressources
- Ajustement des modèles de prestation au niveau régional

Bénéficiaires APS

Exploration des possibilités de collaboration et de partage des défis et des réussites

Programme Destination Emploi

Introduction – Communications





PARTIE 02

Succès et défis de Destination Emploi

Oludotun Adigun

Funded by:

Financé par :

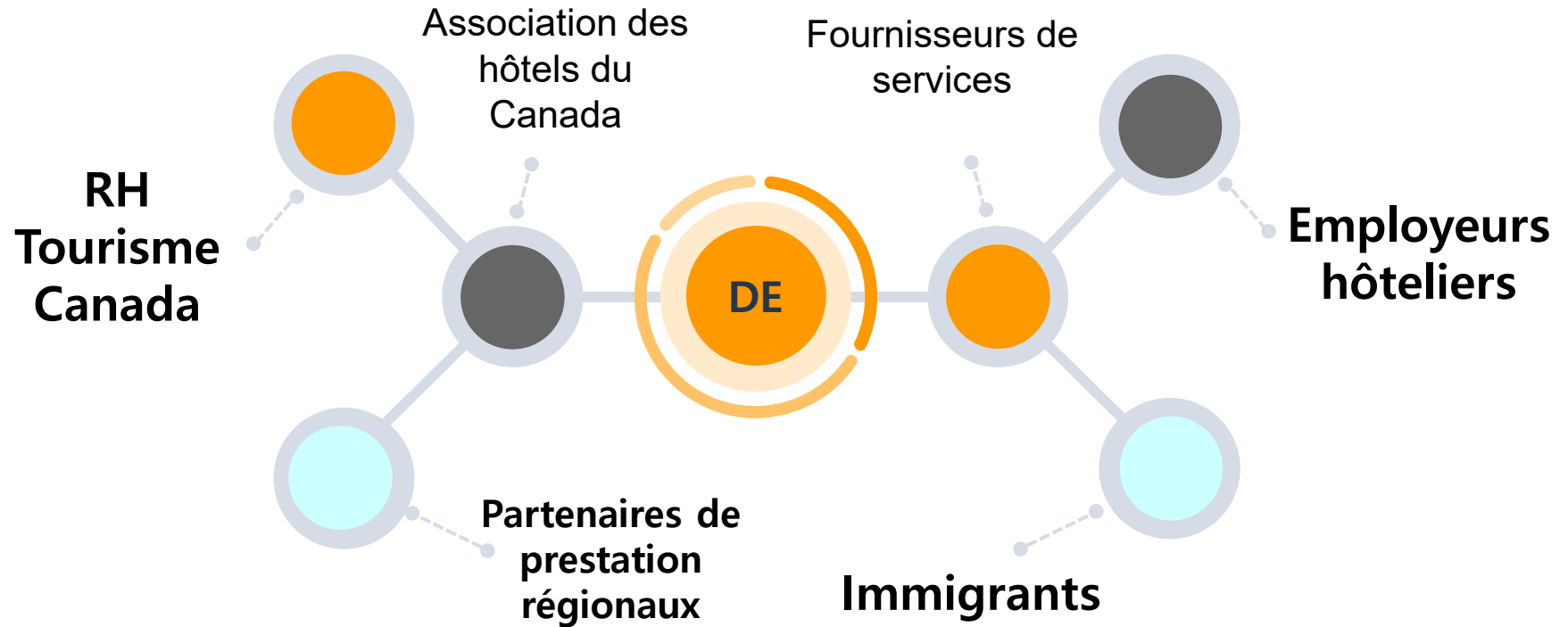


Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Succès et défis de Destination Emploi

Les succès du programme



Succès et défis de Destination Emploi

Les défis du programme



Perspective sectorielle

Compétitivité salariale limitée par rapport aux autres secteurs



Recrutement des participants

- Faible taux de recrutement de nouveaux arrivants
- Le soutien financier du gouvernement a diminué l'intérêt des participants pour la recherche d'emploi



Prestation du programme

- Calendrier des cycles de formation préalable à l'emploi
- Peu de mises à jour des sessions de mentorat
- Concurrence avec d'autres programmes financés par le gouvernement



Répercussions de la COVID

- Défis opérationnels du partenaire de l'Alberta
- Possibilités d'emploi limitées dans le secteur de l'hébergement
- Perturbations au niveau de la prestation du programme

Témoignages de Destination Emploi





PARTIE 03

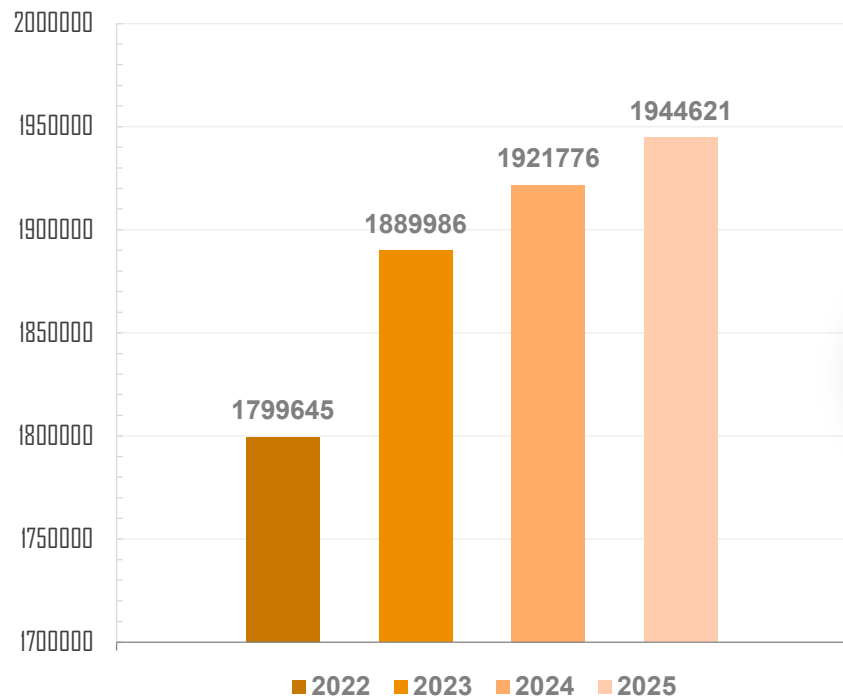
**Une main-d'œuvre d'immigrants pour
la relance future du tourisme**

Jasmine Qi



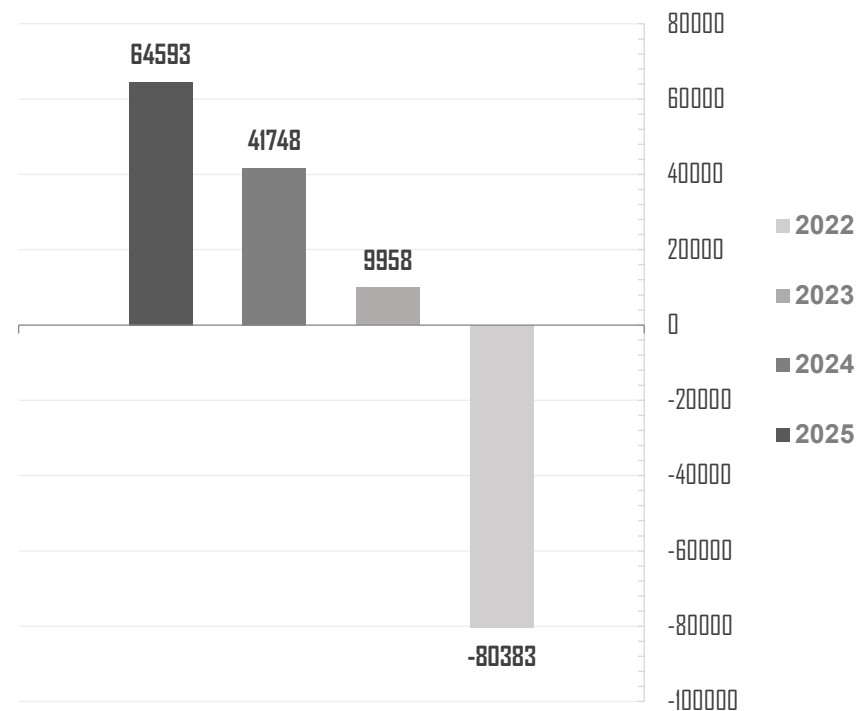
La relance du tourisme après la pandémie nécessite une main-d'œuvre résiliente

Projection de l'emploi dans le secteur du tourisme



Répercussion de la COVID-19 sur l'emploi dans le secteur du tourisme au Canada
Emplois annuels moyens

De 2022
à
2025



Estimations de l'emploi dans le secteur du tourisme
Différence au niveau de l'emploi annuel par rapport à 2019



La relance du tourisme après la pandémie nécessite une main-d'œuvre résiliente

Évaluation des perceptions à l'égard du tourisme en tant que lieu d'emploi au Canada



Léger

Enquête en ligne utilisant la technologie IWAO (interview Web assistée par ordinateur)



Chronologie

Du 6 au 29 novembre 2020



Échantillonnage

5 055 Canadiens âgés de 15 ans ou plus, recrutés au hasard. L'échantillonnage a été conçu pour inclure une représentation des principaux publics cibles :

- Les jeunes (15-24 ans)
- Peuples autochtones
- Minorités visibles
- Nouveaux immigrants (ceux qui vivent au Canada depuis moins de 5 ans)



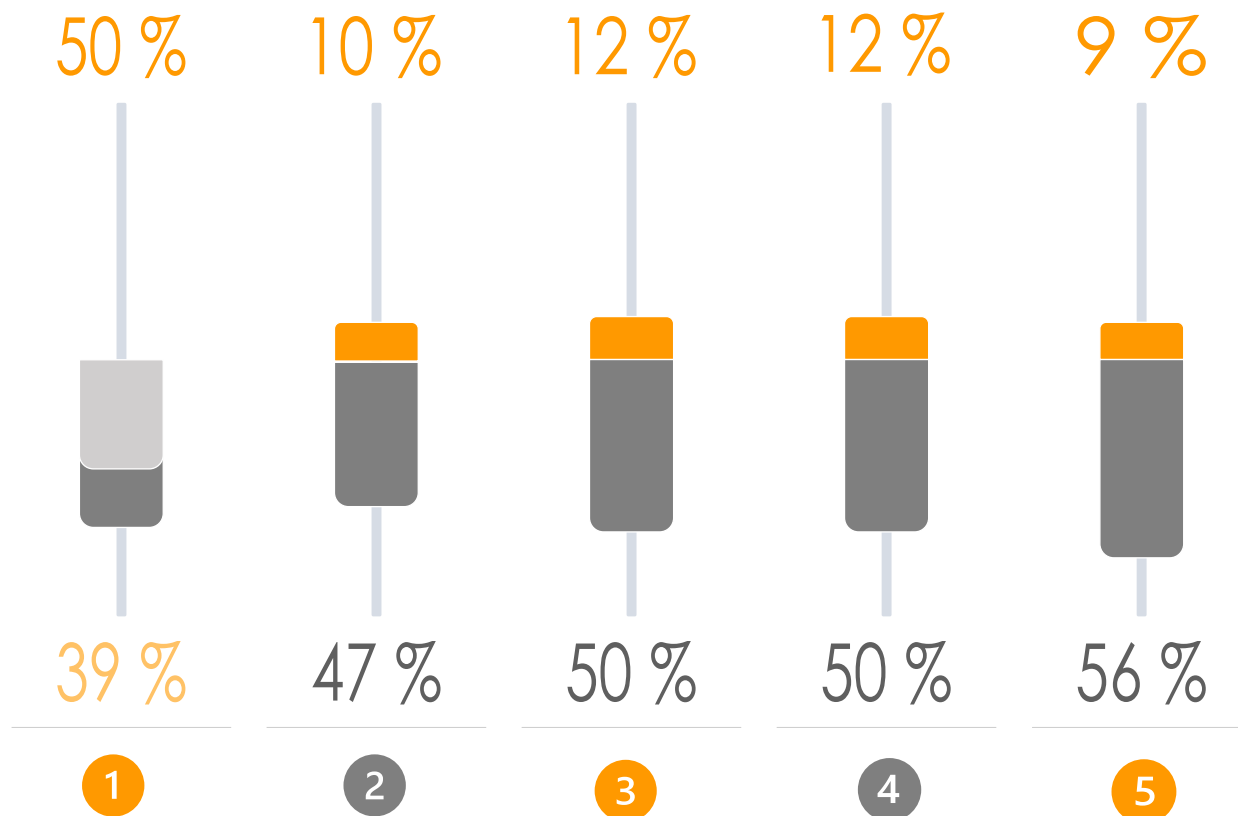
Participants

Vingt pour cent des répondants avaient travaillé dans le secteur du tourisme dans le passé, et six pour cent y travaillaient actuellement

La relance du tourisme après la pandémie nécessite une main-d'œuvre résiliente

Les défis de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme

Répercussions de la COVID-19 sur le travail dans le tourisme



- 1 Vision de l'industrie du tourisme comme lieu de travail
- 2 Désir de travailler dans l'industrie du tourisme
- 3 Perceptions de la santé et de la sécurité personnelles en travaillant dans l'industrie du tourisme
- 4 Sentiment personnel de confort au travail dans l'industrie du tourisme
- 5 Sentiment de sécurité d'emploi dans l'industrie du tourisme

La relance du tourisme après la pandémie nécessite une main-d'œuvre résiliente

Les défis de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme

Perceptions de l'emploi dans l'industrie du tourisme



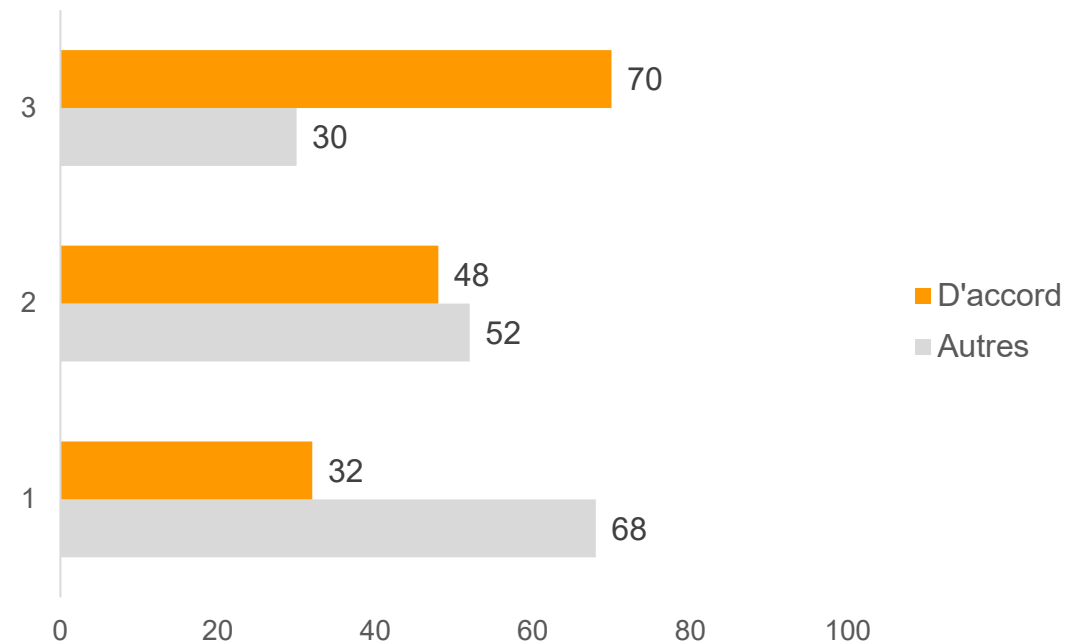
Je prévois d'éviter les endroits où il y a un contact étroit avec des personnes que je ne connais pas pendant les prochains mois.



La peur de contracter la COVID-19 m'empêcherait de travailler dans l'industrie du tourisme.



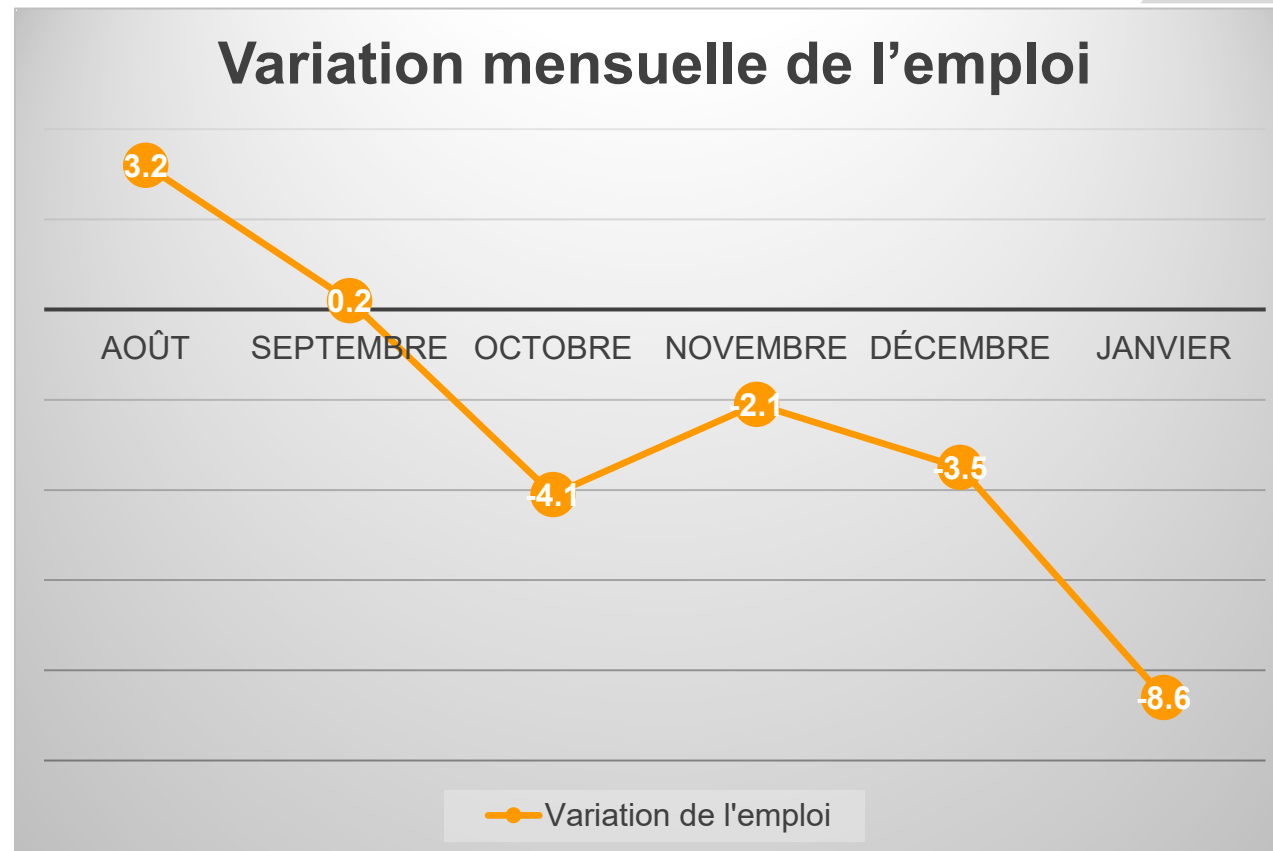
Travailler dans l'industrie du tourisme est une excellente occasion pour ceux qui ont perdu leur emploi à cause de la COVID-19.



La relance du tourisme après la pandémie nécessite une main-d'œuvre résiliente

Les défis de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme

Rétrécissement de la main-d'œuvre touristique



Perception des immigrants à l'égard du secteur du tourisme

L'expérience du tourisme

23 %

Raisons de travailler dans le tourisme

- Les nouveaux immigrants étaient nettement plus susceptibles d'avoir travaillé dans le tourisme en raison de leur perception positive de ce secteur.

18 % et 13 %

Raisons pour n'avoir jamais travaillé dans le tourisme

- Les nouveaux immigrants en savent trop peu sur les possibilités de carrière qui s'offrent à eux.
- Ils pensent qu'il n'y a pas assez de possibilités d'avancement ou de promotion.

32 % et 30 %

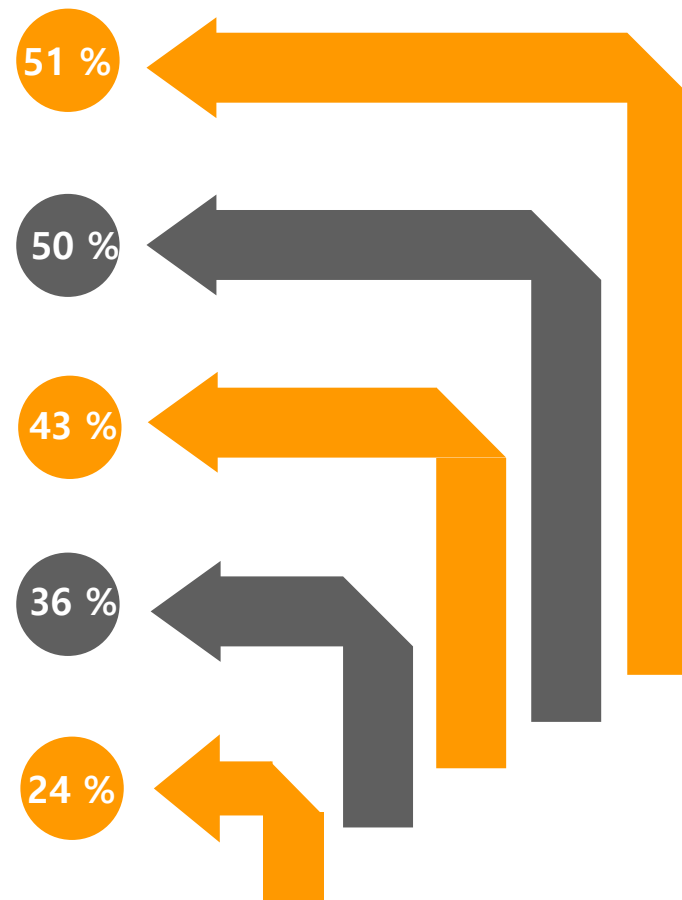
Comment accroître la volonté de travailler dans le tourisme

- 24 % des participants qui n'ont pas travaillé dans le secteur du tourisme ont indiqué qu'une rémunération plus élevée ou des salaires concurrentiels les inciteraient à travailler dans le secteur du tourisme.
- Un salaire plus élevé était beaucoup plus important pour les minorités visibles (32 %) et les nouveaux immigrants (30 %) lorsqu'ils considéraient leur volonté de travailler dans l'industrie du tourisme.

Perception des immigrants à l'égard du secteur du tourisme

Perceptions de l'industrie du tourisme en tant que lieu d'emploi

- Les nouveaux immigrants étaient plus susceptibles de convenir qu'une carrière dans le tourisme est attrayante.
- Les nouveaux immigrants étaient significativement plus susceptibles de convenir que le tourisme est un bon moyen pour les nouveaux immigrants d'entrer sur le marché du travail canadien.
- Les nouveaux immigrants (qu'ils aient ou non déjà travaillé dans le tourisme) considèrent ce secteur comme une excellente possibilité de carrière.
- Les minorités visibles (18 %) et les nouveaux immigrants (18 %) étaient significativement plus susceptibles de convenir qu'ils entreprendraient une carrière à temps plein dans le tourisme.
- Les nouveaux immigrants s'accordent à dire qu'ils sont susceptibles d'entreprendre une carrière temporaire dans le tourisme.



Perception des immigrants à l'égard du secteur du tourisme

Recommander une carrière dans le tourisme à d'autres personnes

58 %



Les nouveaux Canadiens sont nettement plus susceptibles de recommander une carrière dans le tourisme.

Les répondants qui se sont identifiés comme membres d'une minorité visible ou comme nouveaux immigrants ont manifesté un intérêt beaucoup plus grand pour toutes les carrières présentées, avant et après la COVID-19.



Désirabilité des carrières dans le tourisme



Répercussions de la COVID-19 sur les immigrants

Répercussions économiques

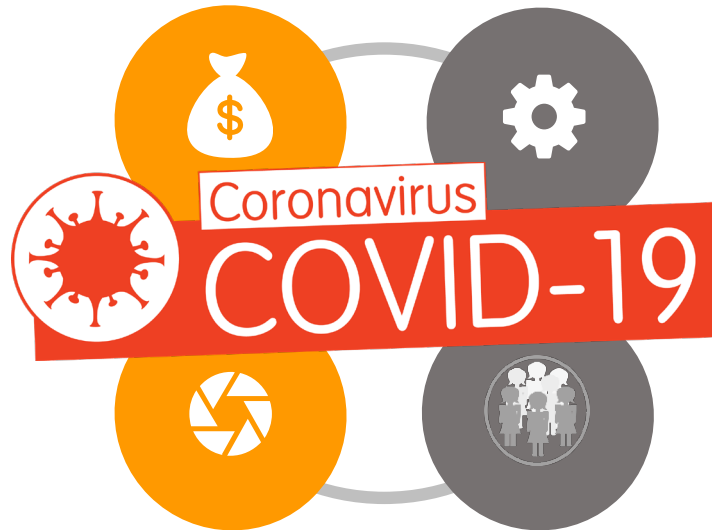
Répercussions plus fortes sur la capacité des participants appartenant à une minorité visible à faire face à leurs obligations financières ou à leurs besoins essentiels que pour les participants blancs.

Répercussions sociales

- Risque accru de maladie plus grave due à la COVID-19.
- Hausse de la stigmatisation, de la discrimination et de la violence.
- Plus de difficultés à se distancier socialement.

Source :

- Répercussions économiques de la COVID-19 chez les groupes de minorité visible. Statistique Canada, 6 juillet 2020.
- *Most vulnerable to be hardest hit by the COVID-19 economic downturn*. Le Conference Board du Canada, 23 mars 2020.
- *Differential Impacts during COVID-19 in Canada: A Look at Diverse Individuals and Their Businesses*. Canadian Public Policy, Volume 46, no S3, Octobre 2020, pp. S261-S271.
- *Immigrant Employment in Sectors Most Affected by COVID-19*. Labour Market Information Council, 1er sept 2020.
- *Beyond sex and gender analysis: an intersectional view of the COVID-19 pandemic outbreak and response*. Olena Hankivsky, Ph.D. | Anuj Kapilashrami, Ph.D.



Emploi/Marché du travail

- Relativement parlant, les immigrants admis ont vu leur taux d'emploi chuter presque deux fois plus vite que leurs homologues nés au Canada.
- Taux de reprise de l'emploi plus lent : 40 % contre 72 %.

Femmes immigrantes

- Elles sont confrontées à des défis économiques et sociaux plus importants que les autres groupes.
- Elles ont subi les pires pertes d'emploi.
- La reprise de l'emploi la plus lente pour les femmes immigrées.
- Davantage de soins à prodiguer.



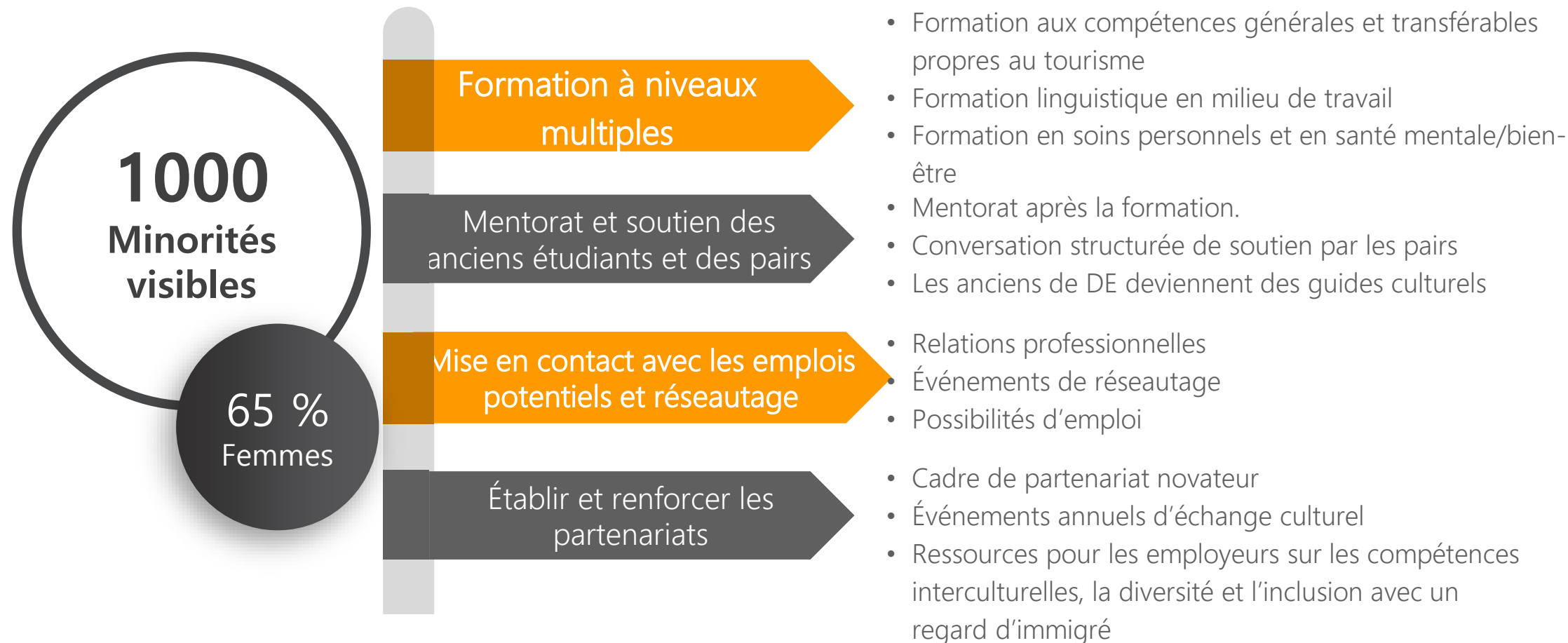
PARTIE 04

**Améliorer les résultats en matière d'emploi
des immigrants dans le secteur du
tourisme pendant la relance économique**

Jasmine Qi

Améliorer les résultats en matière d'emploi des immigrants dans le secteur du tourisme pendant la relance économique

Activités clés



Améliorer les résultats en matière d'emploi des immigrants dans le secteur du tourisme pendant la relance économique

Méthodologies du programme

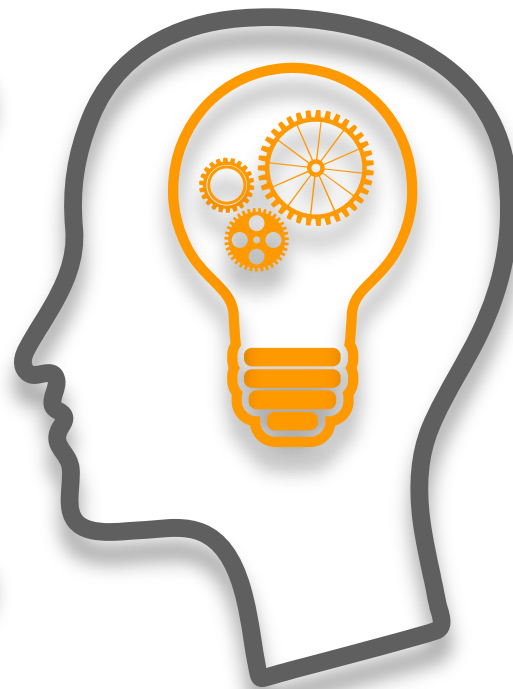
Établir des partenariats plus stratégiques afin d'utiliser les forces et l'expertise de chaque partenaire



Élargissement du programme au secteur du tourisme dans l'ensemble du Canada



Réorganiser la formation en fonction de la relance de l'industrie et des besoins des immigrants



Mettre les participants en contact avec les employeurs de façon polyvalente



Soutien ciblé aux femmes immigrées



Amélioration de l'évaluation



Renforcer le mentorat et l'engagement des anciens participants



Collaboration pour surmonter les défis

Partenariat stratégique

Associations sectorielles, fournisseurs de services d'établissement, fournisseurs de formation linguistique, employeurs, bénévoles individuels, etc.



Relever les défis

Approche holistique plutôt que segmentaire



Innovation

Idées révolutionnaires
Apprentissage par l'expérience



labour
market
forum

Tourism **HR**
Canada



RH Tourisme
Canada

forum sur le
marché du
travail

Merci

**Nous voulons vous
entendre.**

N'hésitez pas à nous faire part de vos réflexions.

**Cliquez sur le lien
de clavardage.**