



**LA PÉNURIE**  
**DE MAIN-D'ŒUVRE**  
DES SOLUTIONS À VOTRE PORTÉE



## **NOUVELLES PRATIQUES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

### Intégration et rétention des employés

Octobre-Novembre 2019



**LA FORCE DE VOTRE MARQUE  
EMPLOYEUR**

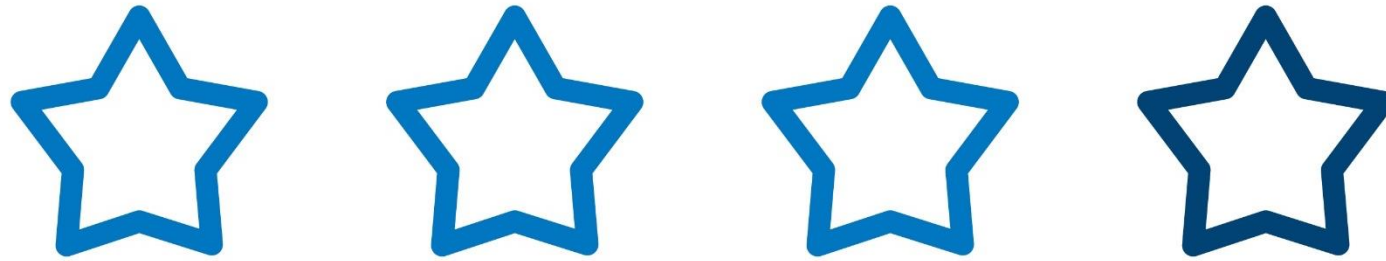
# L'IMPACT DE LA MARQUE EMPLOYEUR



« **50% des candidats** ne travailleraient pas aujourd'hui pour un employeur avec une marque négative, même pour un salaire supérieur. Ce constat devrait placer la marque employeur au cœur des préoccupations des entreprises. »

Source : Infopresse 2018

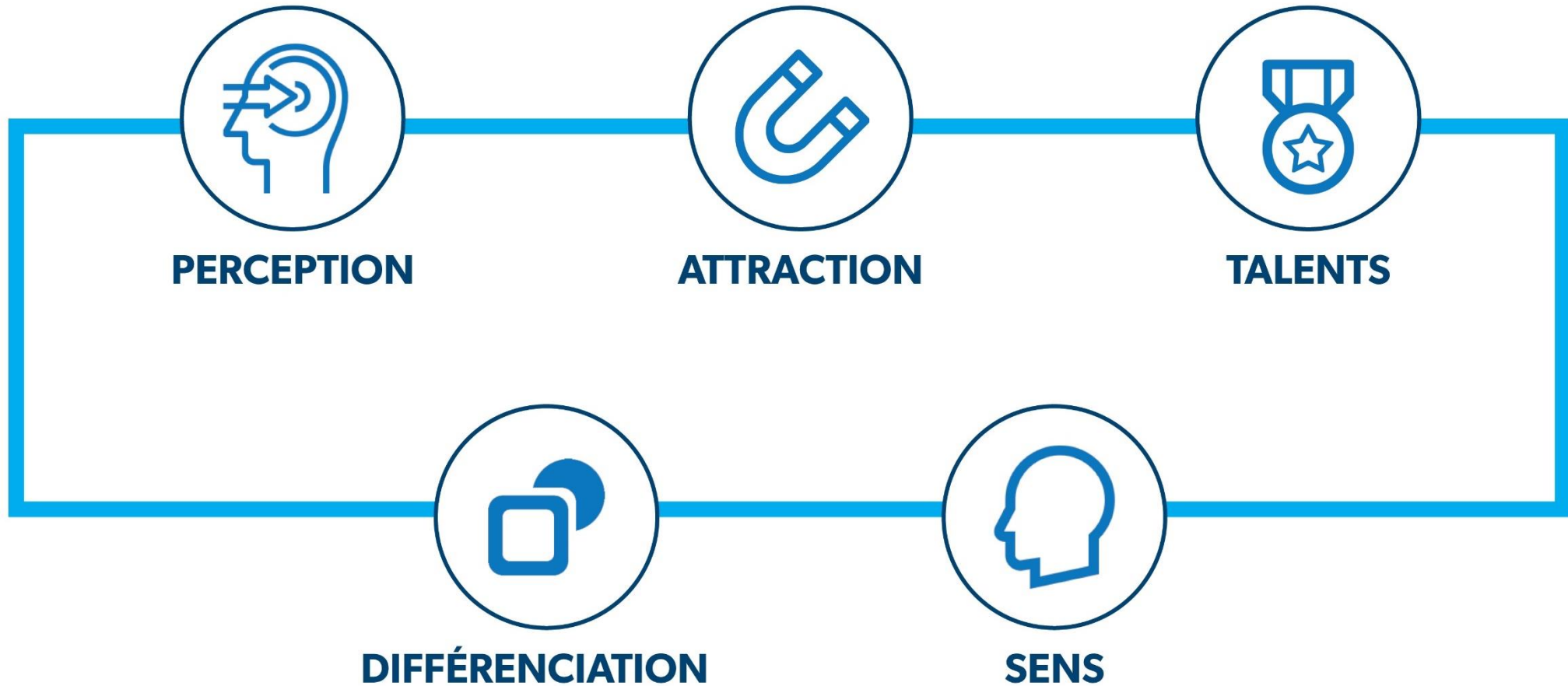
## L'IMPACT DE LA MARQUE EMPLOYEUR



« En 2017, **75% des gestionnaires en acquisition de talents** estiment que la marque employeur influence leur capacité à embaucher de bons candidats. »

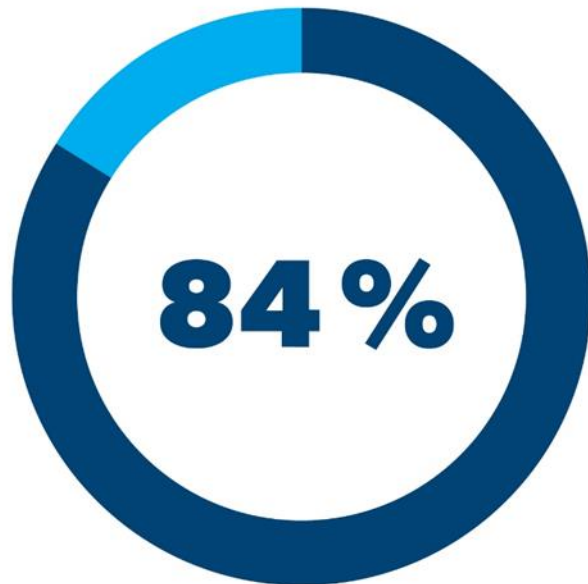
Source : Infopresse 2017

# QUELLE EST VOTRE MARQUE EMPLOYEUR ?





# LE RECRUTEMENT REPENSÉ



Des entreprises utilisent actuellement les médias sociaux pour leur recrutement.

Source : Sondage SHRM, 2017

# LES NOUVELLES FORMES DE RECRUTEMENT

« La réalité virtuelle apparaît désormais comme le meilleur moyen de retranscrire notre culture d'entreprise et pour recruter les meilleurs. »



Tirer profit de la  
technologie pour  
développer de nouvelles  
façons de recruter



**Accroche narrative | *Storytelling***

**Publicité programmatique**

**Réalité virtuelle**

**Application mobile**

**Plateforme virtuelle**

**Repérage de candidats | *Sourcing***

**Recrutement attractif | *Inbound Recruiting***





Automatisation  
du recrutement



Utilisation des robots  
conversationnels  
*Chatbots*



Recours aux  
entrevues vidéo



Ludification du  
processus de  
sélection



Automatisation  
des références  
« Employee referral  
automation »



**IMMIGRANTS | FEMMES  
TRAVAILLEURS JEUNES | TRAVAILLEURS EXPÉRIMENTÉS  
AUTOCHTONES | PERSONNES AVEC HANDICAP**

« **Construire et promouvoir une stratégie de diversité et d'inclusion véritablement vécue** au sein d'une organisation est un catalyseur de succès et un fondement de l'innovation. Selon la 18<sup>ème</sup> enquête annuelle mondiale des dirigeants de PwC, 85% des dirigeants de sociétés dont les organisations appliquent une stratégie en matière de diversité et d'inclusion affirment qu'elles ont amélioré leurs performances. »

Sondage PwC, 2018

« Selon Deloitte, il est démontré que des équipes diversifiées et inclusives sont plus novatrices, plus engagées et plus créatives. **Les entreprises très inclusives se jugent 170% meilleures en matière d'innovation.** »

Bersin par Deloitte 2015 et 2018



# L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ

# LA DIFFÉRENCE ENTRE MOBILISATION ET RÉTENTION



**MOBILISER**



**RETENIR**

# MISER SUR LE PROCESSUS D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION



Être en contact avec  
les nouveaux employés  
avant le premier jour  
de travail



Préparer l'équipe  
avant l'arrivée  
des nouveaux



Être présent  
pour accueillir



Avoir un plan  
d'intégration  
et le suivre



## **SENS**

Rendre le travail  
significatif et offrir de la  
flexibilité  
et de l'autonomie



## **LEADERSHIP**

Miser sur les  
objectifs clairs  
Agir à titre de coach



## **PLAISIR**

Culture de la  
reconnaissance  
Offrir un  
environnement  
inclusif et sain



## **CONFIANCE**

Inspirer par une culture  
de croissance et  
d'apprentissage et fondée  
sur la transparence



## SENS

Rendre le travail significatif et offrir de la flexibilité et de l'autonomie



### LE SAVIEZ-VOUS ?

**48 %** des parents réalisent chaque semaine des tâches professionnelles en dehors de leur horaire de travail habituel

(ex. : répondre à un appel, écrire un courriel, effectuer des heures supplémentaires, etc.).



### LES QUÉBÉCOIS ONT-ILS ACCÈS À DES MESURES DE CONCILIATION AU QUÉBEC ?

Bonne nouvelle ! Lors d'un sondage mené par le ministère de la Famille en 2015, **90 % des 7 958 employeurs** interrogés disaient offrir des mesures de conciliation travail-famille.

Toutefois, **36 % des parents** rapportent que les mesures de conciliation famille-travail sont inexistantes dans leur milieu de travail.

Cette proportion est beaucoup plus élevée chez les parents avec des horaires atypiques (**72 %**) et chez les parents moins scolarisés (**44 %**).

« La clé, c'est la flexibilité. Et je vous assure, c'est rentable. Si un employé veut aller au concert de flûte de son enfant en pleine journée, on veut qu'il se sente libre d'y aller. Nos employés voient qu'on investit dans leur bien-être et ils nous le redonnent en double. »



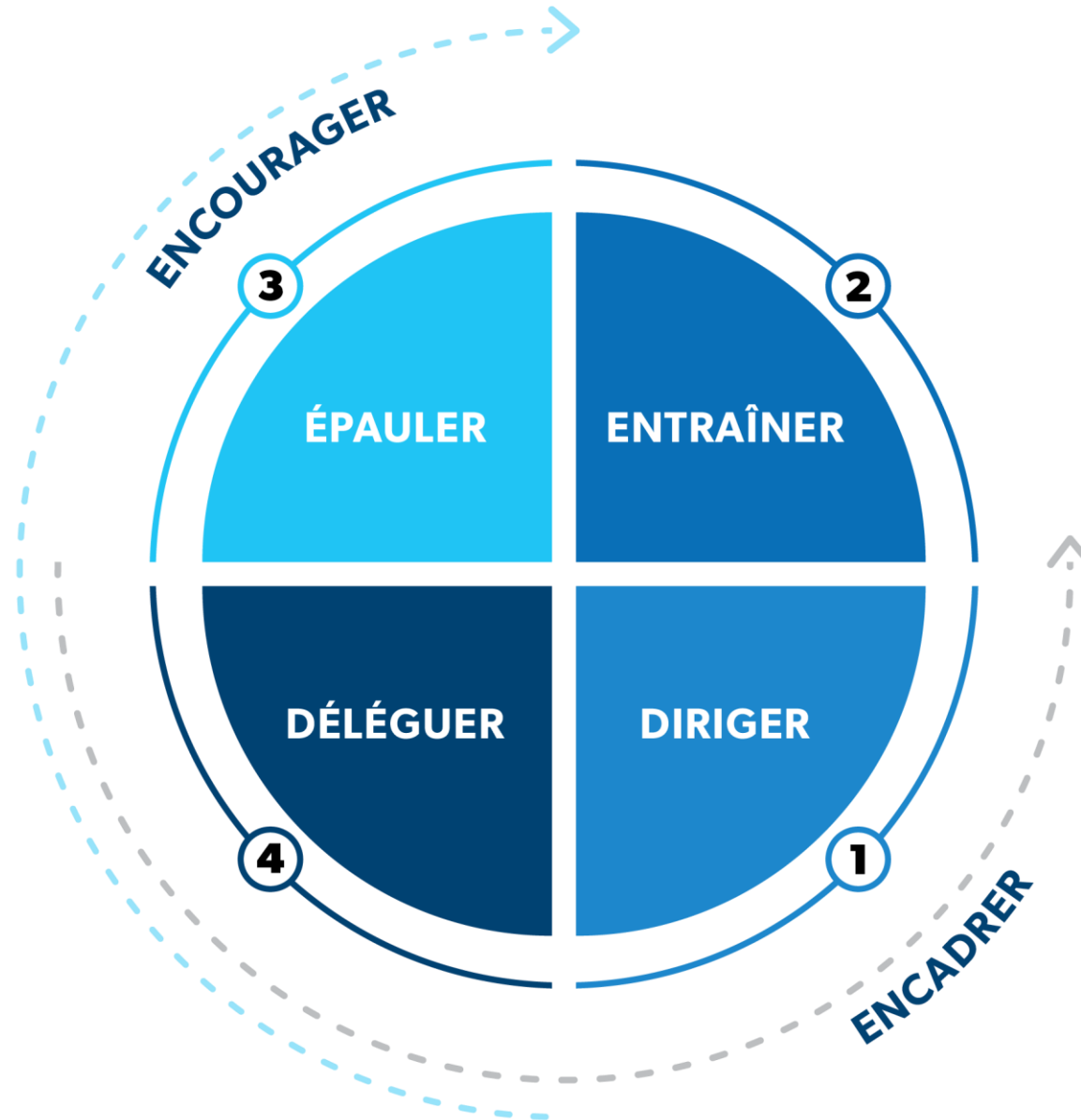
**Louis Lachapelle,**  
fondateur & président, A+ Entrepreneurs généraux



## **LEADERSHIP**

Miser sur les objectifs clairs

Agir à titre de coach





## **PLAISIR**

Culture de la reconnaissance

Offrir un environnement  
inclusif et sain

## LA RECONNAISSANCE

### LES QUATRE MODES DE LA RECONNAISSANCE



Source : Jean-Pierre Brun, 2012

Expérience employé:  
le pouvoir de la reconnaissance



Pas assez de **reconnaissance**  
de la part des gestionnaires  
selon **1 travailleur sur 2**

# CIVILITÉ

## EN MILIEU DE TRAVAIL

**Civilité ?** Règles de conduite pour **assurer le bien-être de la majorité** telles que le **respect, la collaboration, la politesse, le savoir-vivre et la courtoisie.**

LA MANIÈRE DONT ON INTERAGIT ENTRE NOUS DEVIENT DE PLUS EN PLUS PRIORITAIRE



- › Niveau de stress considérable
- › Hausse des interactions
- › Service à la clientèle

LES COMPORTEMENTS INCIVILS PEUVENT MENER ...

- › À une perte de productivité
- › Au congédiement



**MANQUE DE CIVILITÉ TOLÉRÉ PAR LES GESTIONNAIRES  
SELON PLUS DE 1 TRAVAILLEUR SUR 2**

DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL, IL Y A



**HAUSSE DES CAS D'INCIVILITÉ  
AU COURS DES TROIS DERNIÈRES ANNÉES**  
»»»»» selon **1 CRHA** sur **5** »»»»»

[portailrh.org/civillite](http://portailrh.org/civillite)



**POUR DES MILIEUX DE TRAVAIL  
EXEMPTS DE HARCÈLEMENT**





## CONFIANCE

Inspirer par une culture de croissance et d'apprentissage  
et fondée sur la transparence

## LES NOUVELLES FORMES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

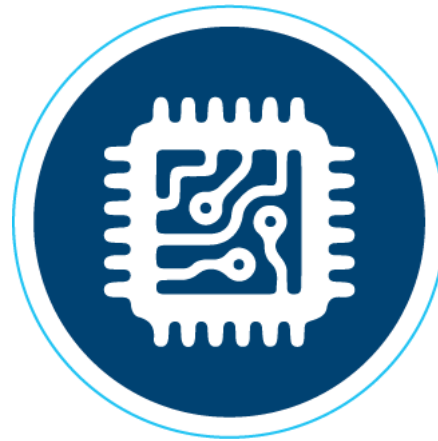
**Les entreprises qui arrivent à créer un environnement et une forme d'organisation propices à la collaboration bénéficient d'une meilleure performance en maximisant l'intelligence collective. Lorsqu'il est optimisé, le savoir de l'organisation permet aux employés de dépasser les limites de leurs propres connaissances.**

Source : Revue RH, volume 22, numéro 1, janvier/février/mars 2019



## ÉVOLUTION

**40% des emplois** d'aujourd'hui seront appelés à se transformer au cours des prochaines années.



## GÉNÉRATION

**65% des enfants** d'aujourd'hui occuperont dans le futur des emplois qui n'existent pas à l'heure actuelle.



## EXIGENCES

**Plus du tiers des compétences** requises pour les emplois du futur ne sont pas considérées comme étant essentielles à l'heure actuelle.



## IDENTIFIER LES COMPÉTENCES ESSENTIELLES DES TRAVAILLEURS DE DEMAIN ET LES DÉVELOPPER

Selon un récent sondage réalisé par l'Ordre, **64 % des Québécois estiment que leur tâche et leurs responsabilités vont évoluer** de façon importante au cours des prochaines années en raison de transformation technologique et numérique. Ce qui est inquiétant, c'est que 1 Québécois sur 4 est d'avis qu'il ne possède pas les compétences suffisantes pour réussir sur le marché du travail dans cette ère numérique.

## TRANSFORMER LA CULTURE DU MÉTIER

Saines valeurs de vie et valeurs de flexibilité

-

Valeur d'innovation, de diversité et de civilité

-

Briser les silos et proposer le développement de talent : voir le potentiel vs règles.



A blue-tinted photograph of a classroom or meeting. In the foreground, the back of a person's head with long dark hair is visible on the left. In the center, a person with short hair is looking towards the front. On the right, a person with shoulder-length blonde hair is raising their right hand, holding a pen. The background shows other people seated at desks. The overall scene is dimly lit, with a strong blue color cast.

**QUESTIONS**