



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



NOUVELLES PRATIQUES EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

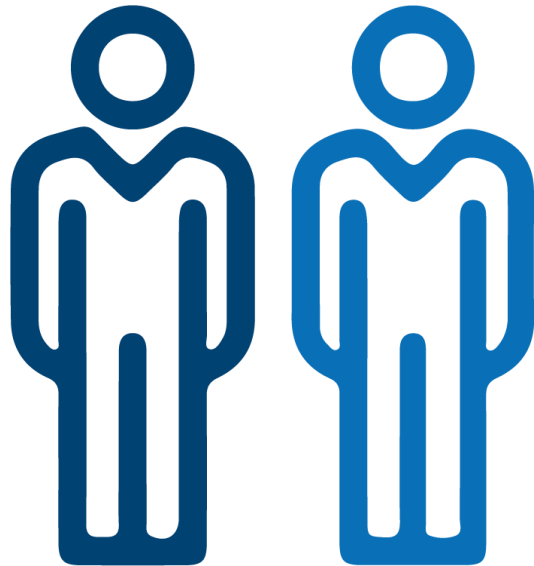
Intégration et rétention des employés

Octobre 2019



**LA FORCE DE VOTRE MARQUE
EMPLOYEUR**

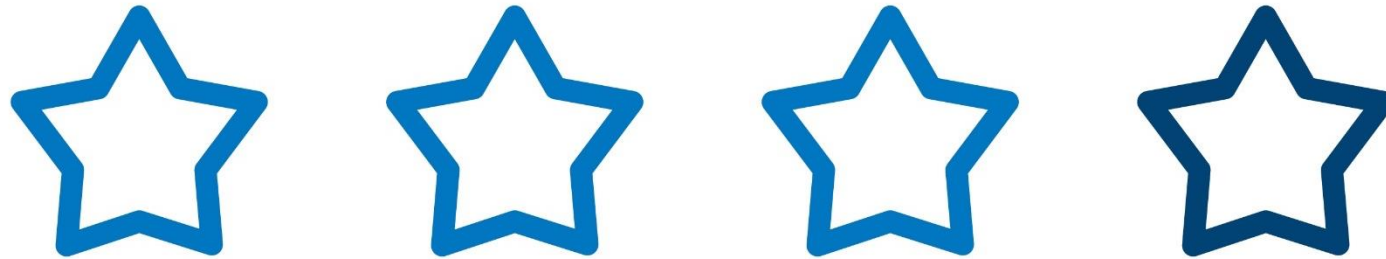
L'IMPACT DE LA MARQUE EMPLOYEUR



« **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

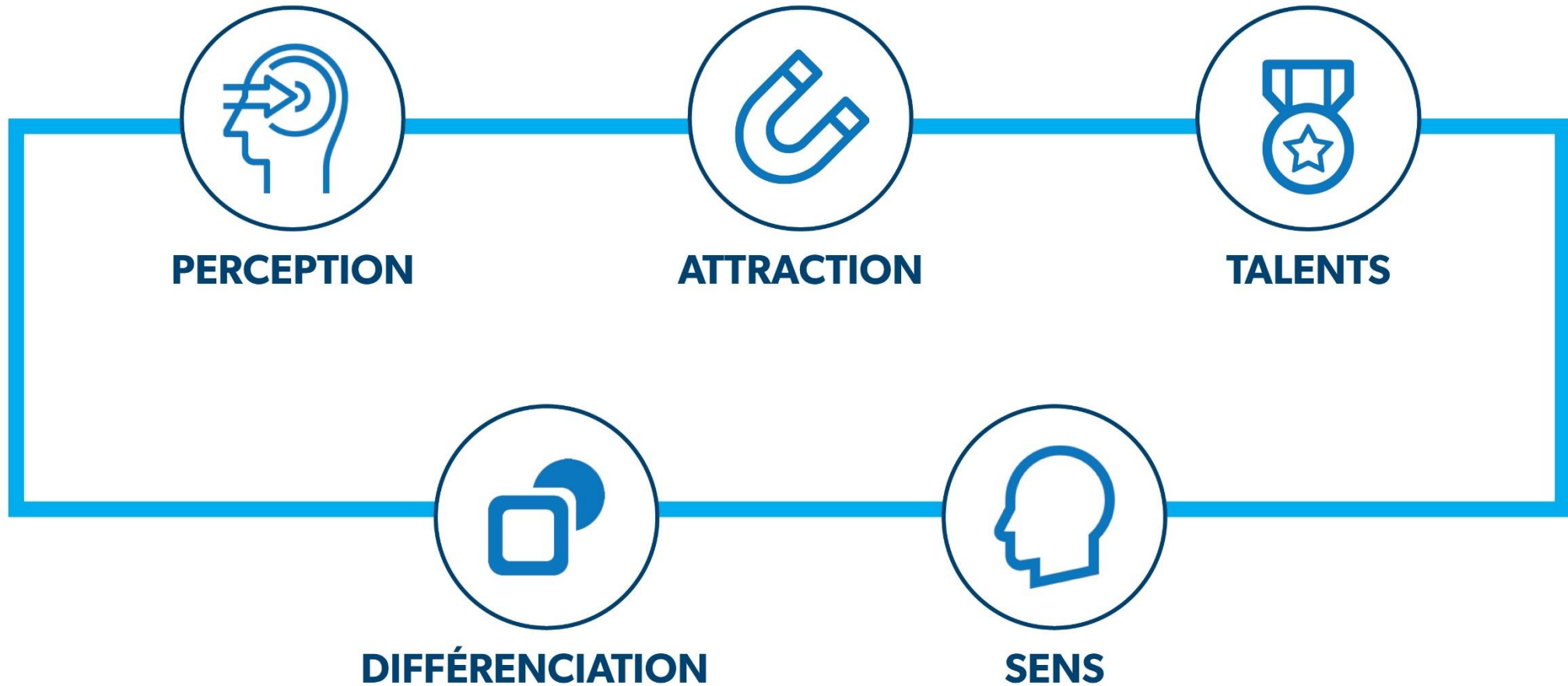
L'IMPACT DE LA MARQUE EMPLOYEUR



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

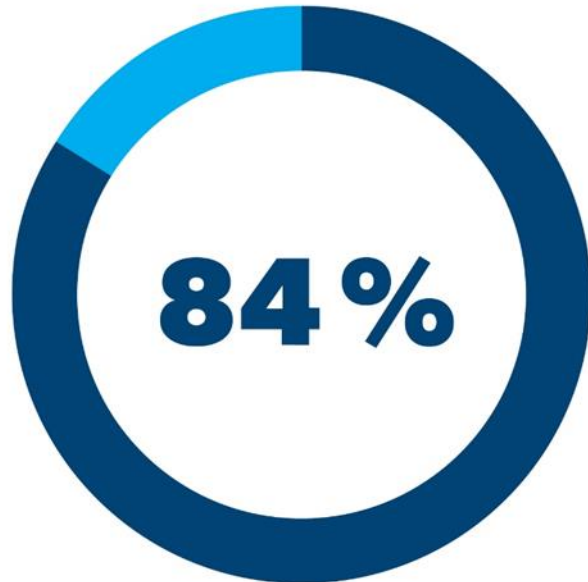
Source : Infopresse 2017

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^{ème} 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. »



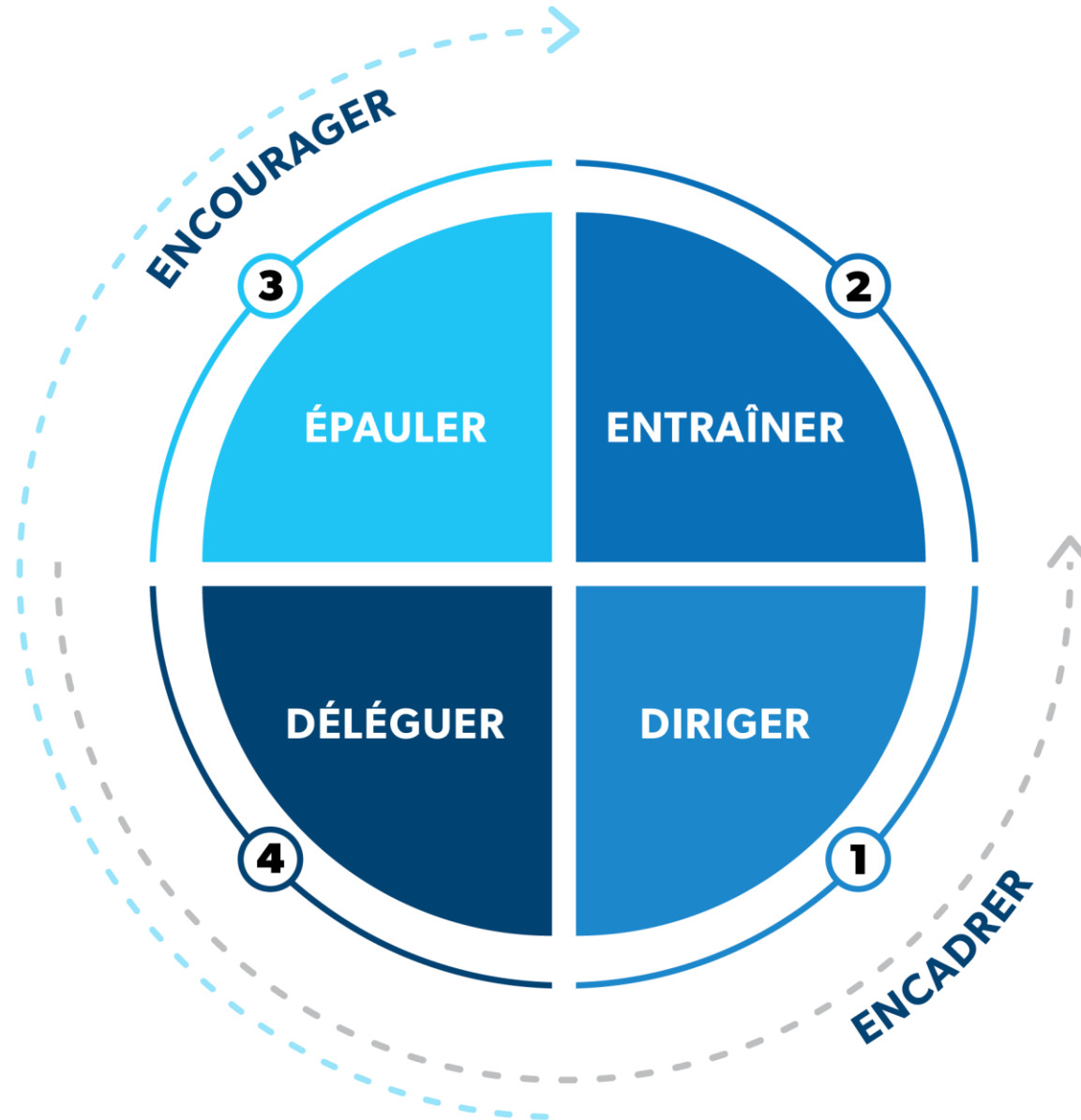
Louis Lachapelle,
fondateur & président, A+ Entrepreneurs généraux



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



du **comméragé**
selon **2/3** des travailleurs



un **manque de collaboration**
selon **1/3** des travailleurs

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

portailrh.org/civillite



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



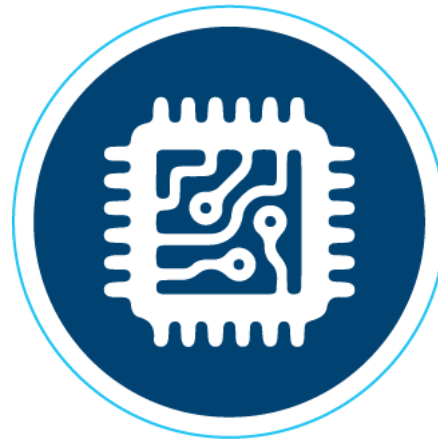
CONFIANCE

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



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.

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



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 is visible on the left. In the center, a woman with short dark hair is seen from behind. To her right, another woman with blonde hair is raising her right hand, holding a pen. In the background, a man is visible, and other people are seated at desks. The overall scene suggests an interactive learning or professional meeting environment.

QUESTIONS