



Attirer, mobiliser et fidéliser vos employé(e)s grâce à une **marque employeur authentique**

13 juin 2022

Groupe-conseil Solertia

Camille Durocher-Bundock, CRIA, M.Sc. - Directrice ressources humaines et développement organisationnel

Florence Despins, CRHA - Consultante en ressources humaines et développement organisationnel

Vos animatrices

Camille Durocher-Bundock, M.Sc., CRIA

*Directrice, ressources humaines et
développement organisationnel*

Florence Despins, CRHA

*Consultante, ressources humaines et
développement organisationnel*

 solertia



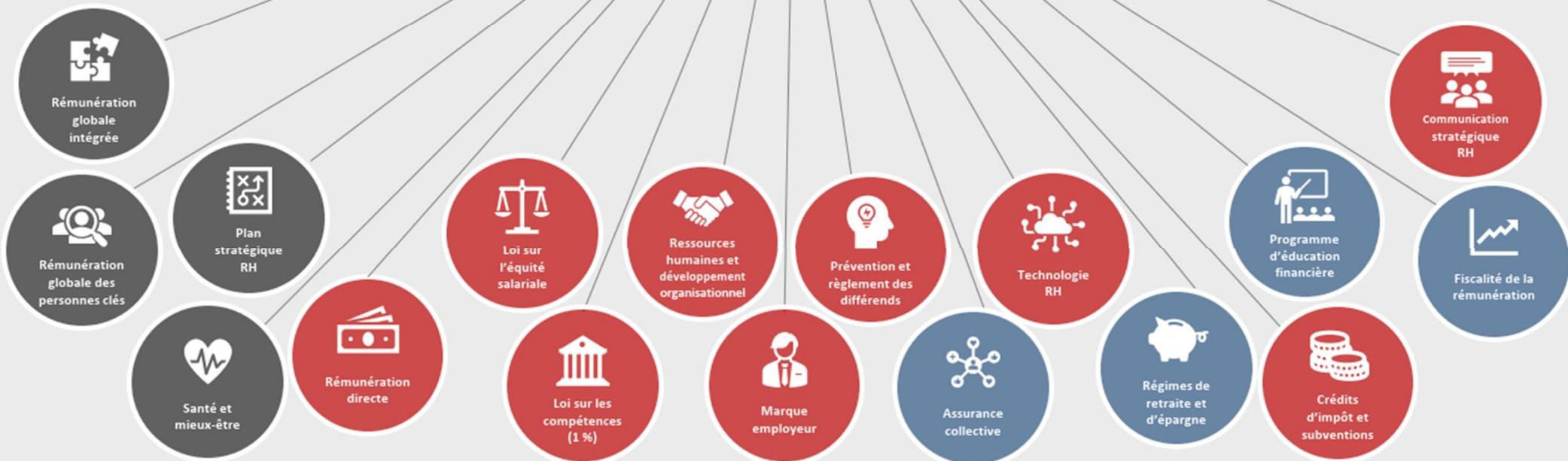
 **bggy**

Stratégiquement humain

Stratégiquement humain

Développer et intégrer les ressources humaines
comme pilier stratégique des organisations

- Démarche intégrée
- Expertises spécifiques - Services-conseils
- Expertises spécifiques - Avantages sociaux



Ordre du jour

- Pénurie de main-d'œuvre : obligation de se démarquer !
- La marque employeur : c'est quoi ?
- Quels sont les leviers pour se démarquer ? Regard sur la rémunération globale
 - Focus sur *l'environnement de travail* :
 - Les 6 facteurs qui ont le plus d'influence sur le bonheur au travail
 - Les 3 besoins psychologiques des êtres humains
 - Le rôle du gestionnaire
 - Sondage de mobilisation
- Période de questions et d'échanges

Les employeurs se doivent de faire preuve de créativité, mais surtout, de prendre soin de leurs employés pour les attirer et les fidéliser !

Mise en contexte

La pénurie de main-d'œuvre frappe tous les secteurs d'activités :

% postes vacants au Québec (août 2021)

- **5,2%** Ensemble des secteurs
- **12,3%** Services d'hébergement et de restauration
- **6,3%** Arts, spectacles et loisirs
- **1,6%** Services publics
- **1,4%** Services d'enseignement
- **5,4%** Services professionnels, scientifiques et techniques
- **4,9%** Commerce de détail

<https://www.ledevoir.com/opinion/chroniques/647175/chronique-difficile-penurie>

Statistiques Canada, Emploi, rémunération et heures de travail, et postes vacants, août 2021, diffusé jeudi 28 octobre 2021

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/211028/dq211028a-fra.pdf?st=NUsDGUXI>

Une démarche de marque employeur



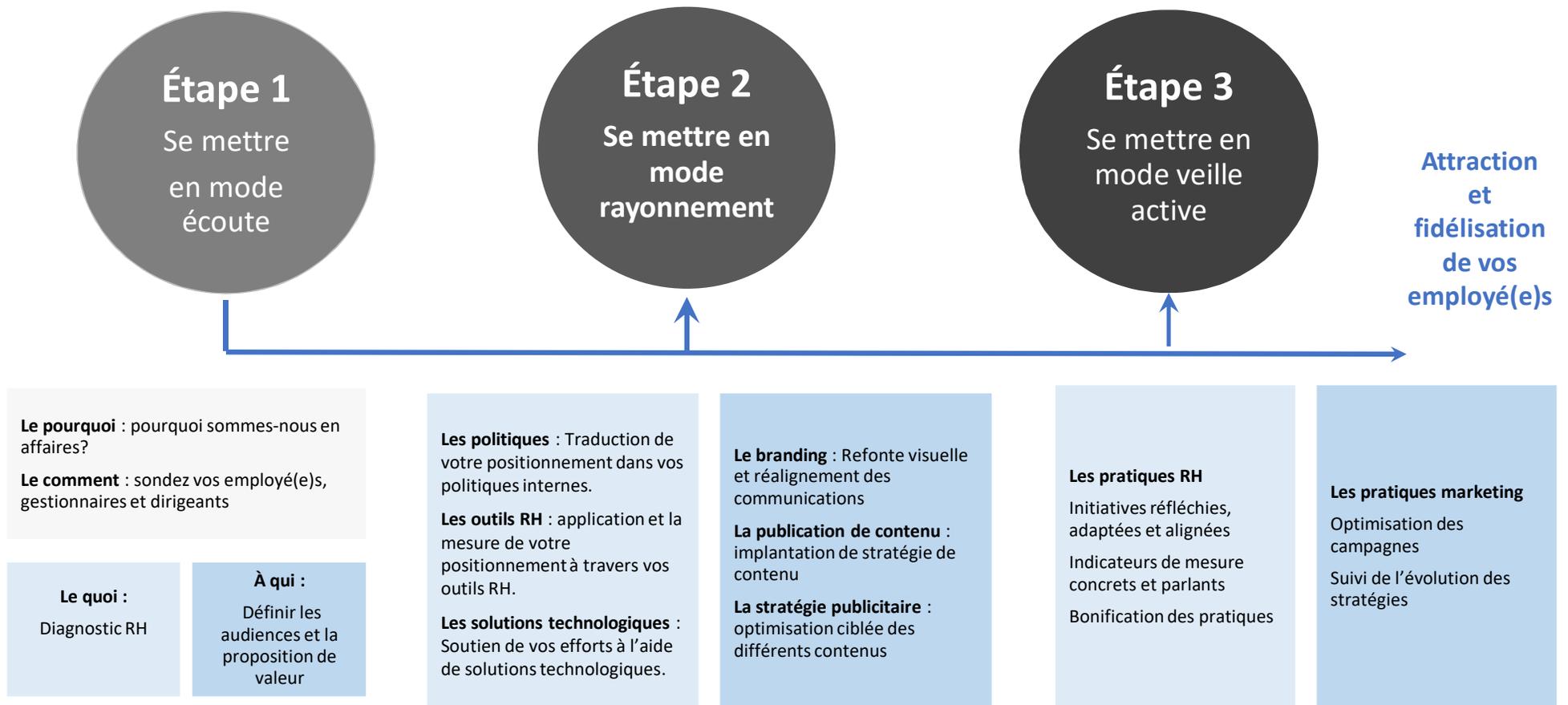
C'est quoi ?

Ressources humaines

Un domaine qui appartient à la fois aux RH et au marketing.

Marketing

Comment développer sa marque employeur ?



Exemple de projet

Activités réalisées dans un **établissement d'enseignement collégial**

Étape 1

Se mettre en
mode écoute

1. Sondage aux employé(e)s via Amélio : diagnostic organisationnel
2. Atelier de travail : audit RH avec l'équipe des ressources humaines
3. Atelier de travail : catégorisation des audiences et définition des grandes caractéristiques
4. Groupes de discussion : ADN, forces et opportunités selon les audiences

Piliers de valeurs identifiés : **Proximité – Innovation - Ouverture**

Exemple de projet

Présentation de la proposition créative et du plan d'action pour le déploiement de la marque employeur

Étape 2 Se mettre en mode rayonnement

Exemples d'actions **RH** :

Reconnaissance

Inculquer les réflexes au quotidien par des initiatives telles que :

- Segment "les bons coups" lors des rencontres mensuelles d'équipes
- Formation des gestionnaires sur la rétroaction et la reconnaissance
- Plateforme de reconnaissance pour le partage des bons coups - Amélio (amélioration continue)

Formation et développement professionnel

Mettre en place un processus de gestion de la performance axé sur la *contribution à l'organisation* et le *développement professionnel*. Moment d'échange authentique misant sur la proximité et l'ouverture.

Communication

Refonte de certaines instances (ex. CA) (informatif vs participatif) pour favoriser l'ouverture, la proximité et l'innovation.

Exemples d'actions **marketing** :

- Campagne de notoriété
- Vidéo grand espace
- Série de contenus selon les piliers de valeurs établis
- Campagne de recrutement
- Section carrière
- Communication interne
- Banque d'images internes

Exemple de projet

Établissement d'**indicateurs clés** qui vous permettront de voir concrètement (et partager) l'**impact** de la démarche de **marque employeur**

Étape 3

Se mettre en
mode veille
active

Attraction

- Nombre de postes ouverts (ou proportion des postes ouverts sur les postes totaux)
- Nombre d'entrevues passées avec des candidatures qualifiées (ou proportion des CV qualifiés reçus sur les CV totaux reçus)

Mobilisation

- Indice de mobilisation via Amélio - amélioration continue
- eNPS (Employee Net Promoter Score - *Taux de recommandation des employés*) via Amélio - amélioration continue)

Rétention

- Taux de roulement volontaire
- Ancienneté moyenne

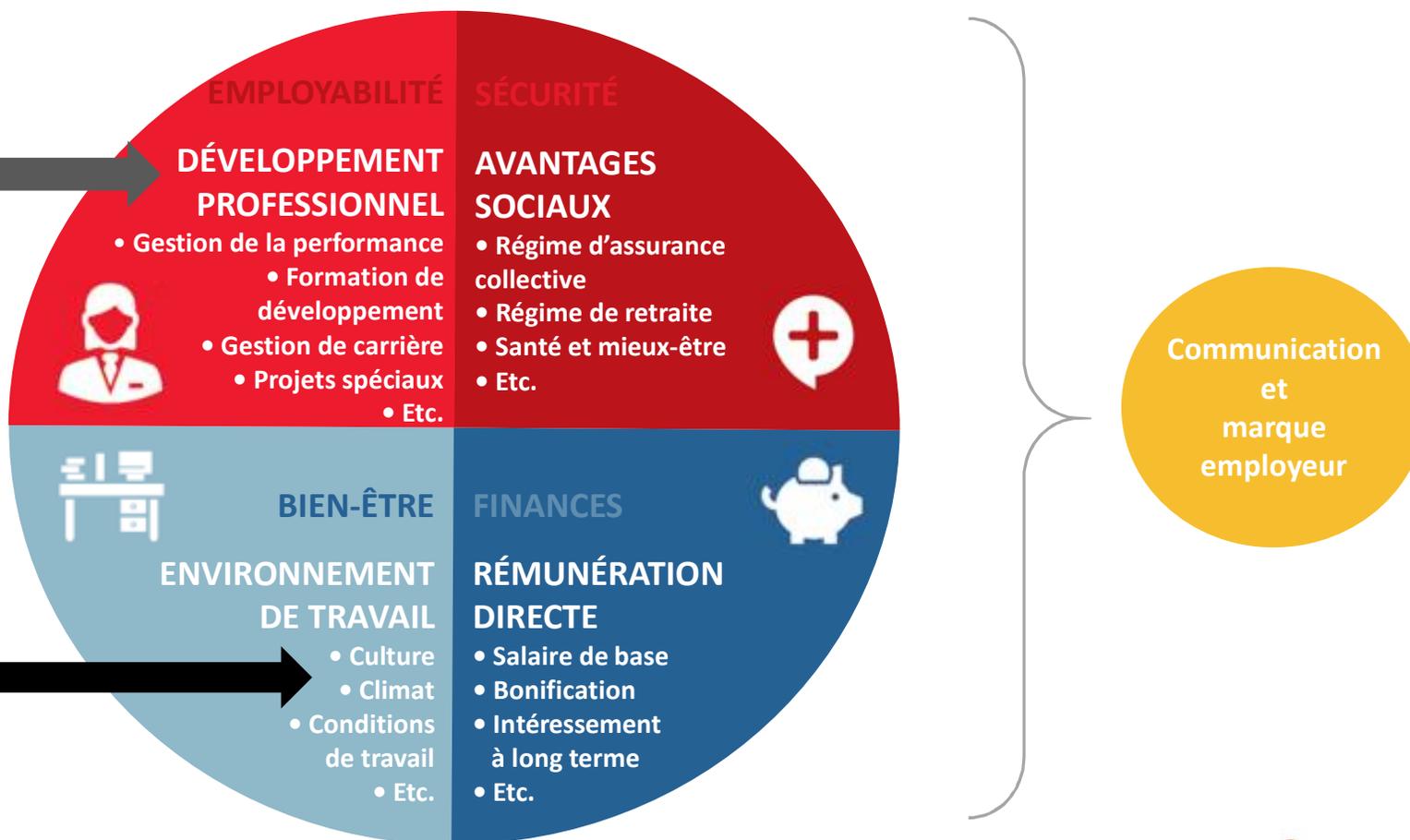
Rayonnement

- Nombre de références internes

La rémunération globale comme levier pour renforcer la marque employeur



L'environnement de travail et le développement professionnel



Les temps changent, comment s'adapter?



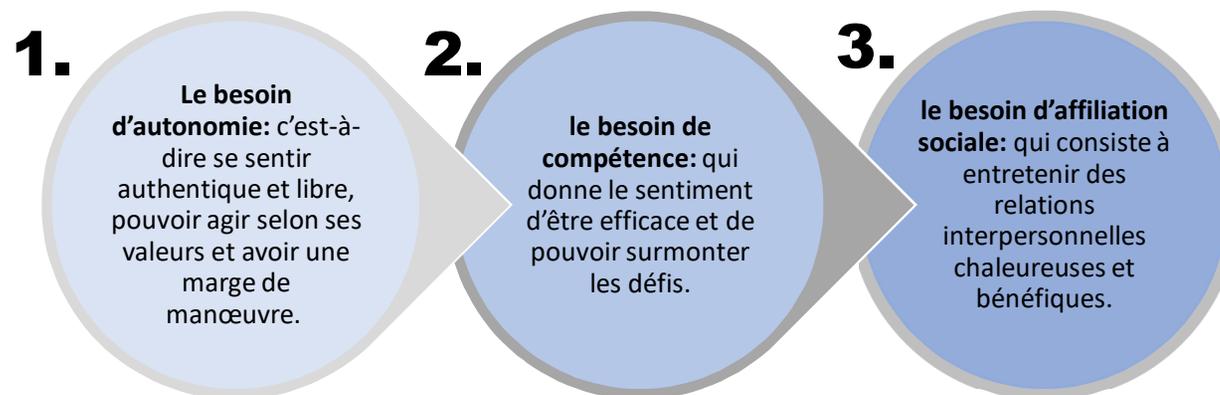
Les 6 facteurs qui ont le plus d'influence sur le **bonheur au travail**, selon Léger



« Le bonheur augmente à partir de 60 000 dollars par année, mais que l'on gagne 100 000 dollars ou un million, ça ne change rien au niveau de bonheur »

Les 3 besoins psychologiques des êtres humains: offrez-les à votre main-d'œuvre !

« L'être humain doit satisfaire **trois besoins psychologiques** innés et universels. Si vous obtenez ces “vitamines psychologiques” tous les jours, vous vous sentirez bien, peu importe votre rôle ou votre fonction dans l'organisation! »



En route vers une marque employeur Comment on y arrive?

Culture de gestion



Climat de travail



La culture de gestion

La culture de gestion se décrit comme l'ensemble des **manières de gérer, diriger, influencer, communiquer et décider par les gestionnaires** au sein d'une même organisation. Celle-ci est en adéquation avec la culture organisationnelle.

Le style de gestion de notre supérieur immédiat influence évidemment la satisfaction de nos besoins psychologiques.

« Bref, pour être heureux au travail, avoir un bon patron, ça aide. »

Le rôle du gestionnaire

Trucs et astuces



Bienveillance et reconnaissance

- ✓ Remerciez et félicitez vos employé(e)s
- ✓ S'intéresser à vos employé(e)s (discutez personnellement avec chacun)
- ✓ Les soutenir et les accompagner
- ✓ Traitez vos employé(e)s avec respect et humanité



Relations et équipe

- ✓ Planifiez des réunions d'équipe sur une base régulière
- ✓ Organisez des activités sociales (dîner, 5 à 7, etc.)
- ✓ Développer des projets communs
- ✓ Favoriser les échanges et la communication (espace de travail commun, coin cuisine, etc.)

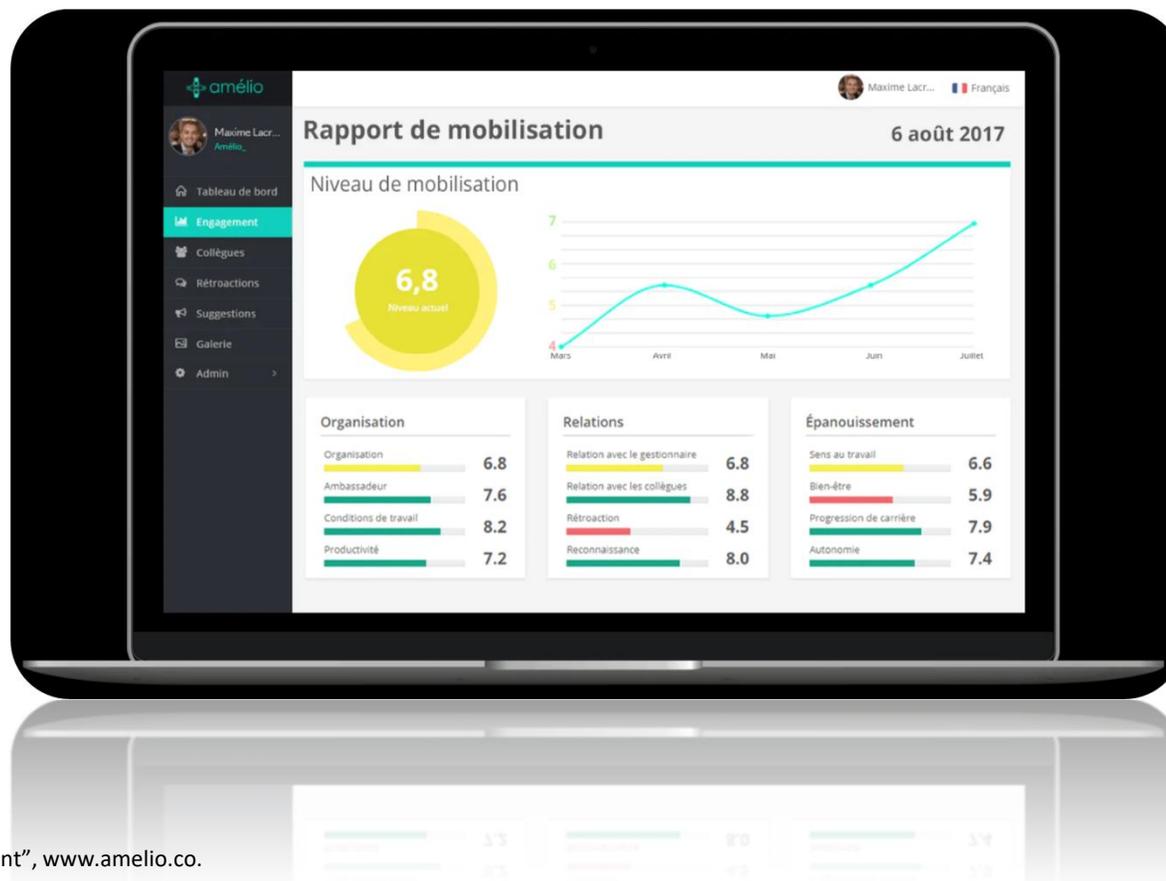


Développement et responsabiliser

- ✓ Déterminez un plan de carrière
- ✓ Déléguez des tâches ou des responsabilités
- ✓ Favoriser l'autonomie et la prise de décision
- ✓ Favoriser la formation et le développement professionnel

Sondage de mobilisation des employé(e)s

Les 12 leviers de la mobilisation*



*Amélio, "Créer une culture d'engagement", www.amelio.co.

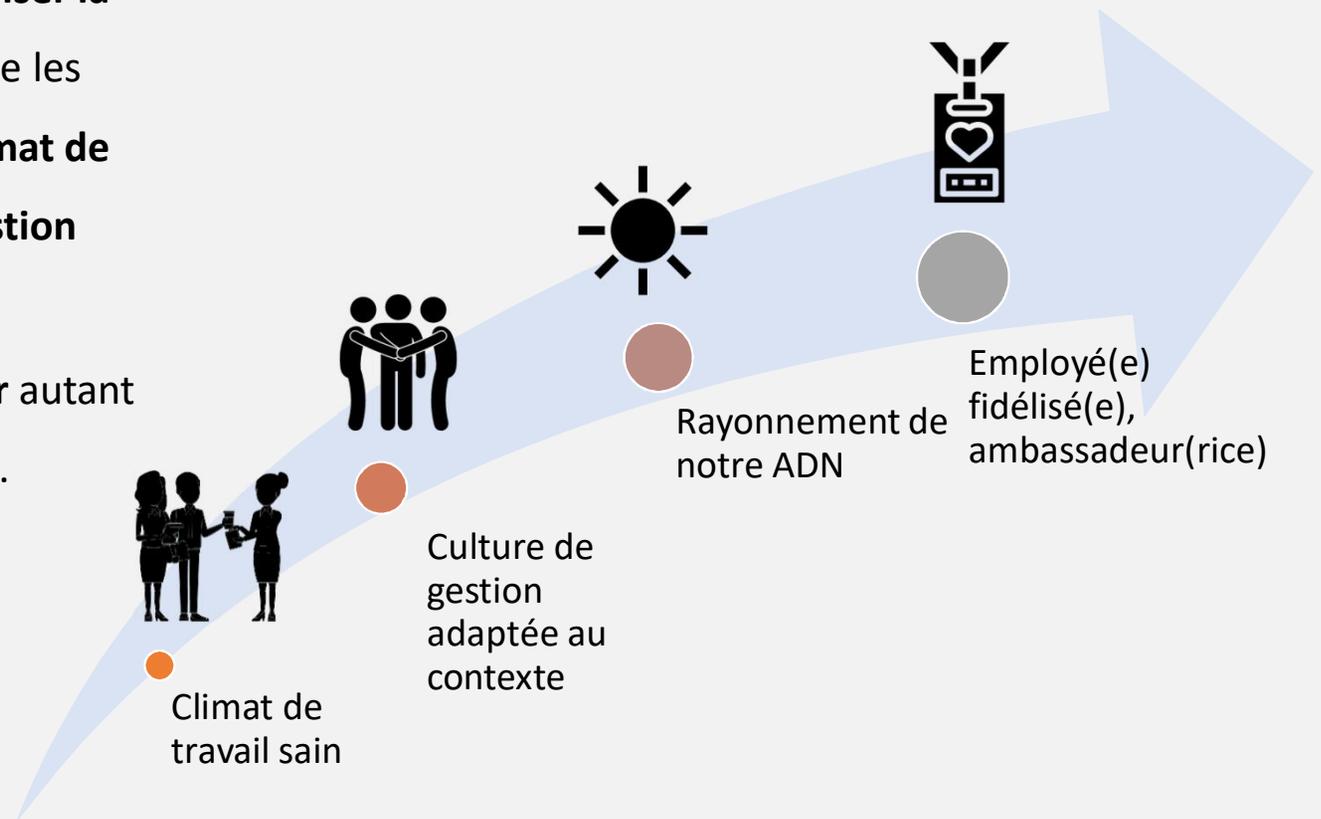
Faites l'exercice du cycle d'un employé(e) heureux



Conclusion

Pour **attirer, mobiliser et fidéliser la main-d'œuvre**, il importe que les organisations génèrent un **climat de travail** et une **culture de gestion stimulante et saine**.

Et surtout, de les faire **rayonner** autant à l'interne qu'à l'externe.



Merci !

Période de questions

Anne-Catherine Verreault, CRHA

Directrice

Groupe-conseil Solertia

averreault@solertia.ca

(514) 227-8008 #283

Camille Durocher-Bundock, M.Sc., CRIA

Directrice, ressources humaines et développement
organisationnel

Groupe-conseil Solertia

CDurocher-Bundock@solertia.ca

(514) 227-8008 #415



 solertia



 **bggy**

Stratégiquement humain

<https://solertia.ca/>