

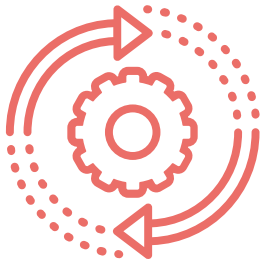
Mobilisez vos talents grâce à des pratiques RH distinctives!

Document proposé par la Fédération des chambres de commerce du Québec et conçu par Sarah Jodoin-Houle, CEBS, CRHA, fondatrice de La Talenterie et experte-conseil en proposition de valeur aux talents.



Sarah Jodoin-Houle, CEBS, CRHA,
Fondatrice de La Talenterie et experte-
conseil en proposition de valeur aux
talents.





Le marché du travail est en grande transformation

Inflation en hausse constante

(+ 6,7 % en mars 2022)
du jamais vu en 31 ans!

Récession à venir au Canada,

mais pas à très court terme,
selon les économistes.

Taux de chômage dans un creux historique

(3,9 % en mai 2022)
du jamais vu en 45 ans!

Hausse de l'emploi

(+ 19 100 emplois entre janvier et avril 2022).

- L'emploi augmente plus rapidement que le nombre de talents disponibles ;
- On prévoit une augmentation de la population active au cours des années à venir, mais plus lente que dans le passé :

▲ en 2030, 25 % de la population québécoise sera âgée de 65 ans et + ;

▲ l'immigration continuera à croître au point de représenter 30 % de la population canadienne en 2036, selon statistiques Canada.

Les attentes des travailleurs et des travailleuses changent :



Mode hybride

(télétravail, équipes à distance)



Attentes des « jeunes »



Transformation des attentes des membres du personnel séniors



Quête d'équilibre travail-vie



Besoins grandissants en matière de santé mentale et sociale



Recherche de sens au travail



Volonté de travailler pour une entreprise qui partage nos valeurs



Et vous, quels sont vos principaux défis en ressources humaines?



La proposition de valeur aux talents :

pourquoi vous plutôt qu'un autre employeur?



Importance du salaire :

quoi qu'on en dise, le salaire compte.

Salaire équitable

par rapport au marché, par rapport à la capacité de payer de l'entreprise et par rapport aux collègues :

Les perceptions comptent autant (sinon plus!) que le chiffre.

La rémunération globale :

le salaire compte, mais il fait partie d'une enveloppe!

- ✓ Primes et bonis ;
- ✓ Avantages sociaux ;
- ✓ Conditions de travail ;
- ✓ Lieux de travail et déplacements ;
- ✓ Expertise et développement ;
- ✓ Outils de travail et équipement ;
- ✓ Culture de l'entreprise ;
- ✓ Fierté de travailler pour l'employeur (p. ex., cohérence avec les valeurs) ;
- ✓ Sentiment de sécurité au travail ;
- ✓ ...

Globalement, votre rémunération globale est-elle compétitive?



Êtes-vous un employeur attrayant?



Quels sont vos « WOWs employeur »?

Les 3 leviers de la motivation au travail,

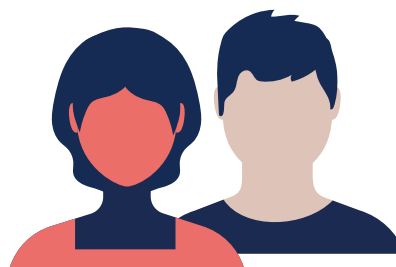
selon la théorie de l'autodétermination



Compétences



Autonomie



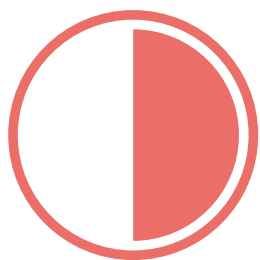
Affiliation sociale



Quel est votre « score employeur »
pour chacun de ces 3 leviers?



Que pourriez-vous faire pour
améliorer vos pratiques?



Mettre en valeur vos éléments distinctifs

Parce que la valeur perçue compte autant que la valeur réelle (sinon plus!), pensez à bâtir un plan de communication solide afin de faire briller vos « WOWs employeur » tout au long de l'expérience employé, année après année!

Pensez à communiquer :

- en fonction de vos publics cibles (p. ex., persona candidat/membres du personnel) ;
- en considérant vos publics secondaires (p. ex., clients de l'entreprise) ;
- en misant sur l'essentiel (ce que les gens veulent savoir vs ce que l'on veut dire) ;
- avec le bon média (p. ex., rencontre en personne, mémo interne...);
- au bon moment.



Quels sont vos principaux objectifs de communication?



Avez-vous le réflexe de communiquer tout au long de l'expérience employé?



Avez-vous un plan réfléchi, aussi simple soit-il, pour planifier vos communications?