

 **CLDEM**
Terrebonne Mascouche

 **Desjardins**
Centre financier aux entreprises
Les Moulins



MÉRITEZ-VOUS DES EMPLOYÉS?
Pourquoi les employés devraient-ils travailler pour vous ?


Une présentation de
Pierre Bernier


AMBITION
GROUPE | GROUP
STRATÉGIES | POSITIONNEMENT
MARQUE EMPLOYEUR

**À quoi ressemblera votre organisation,
dans *2 . 5 . 15* ans d'ici ?**



**En quoi vous distinguerez-vous ?
Quelles seront vos forces ?
Qu'est-ce qui vous démarquera comme employeur ?
En quoi serez-vous unique ?**


AMBITION
GROUPE | GROUP

Les questions que les employeurs se posent ...

- 1** D'OÙ VIENDRA LA MAIN-D'OEUVRE? *Comment évoluera les relations et le monde du travail dans les prochaines années?*
- 2** Dans une ère de rareté de main d'oeuvre qualifiée:
 - Comment se promouvoir et faire son marketing de recrutement ?*
 - Comment susciter l'intérêt des travailleurs aux différents métiers de l'entreprise ?*
 - Comment assurer une relève de la main d'oeuvre vieillissante ?*
 - Comment faire pour retenir le personnel en poste ?*
- 3** *Comment gérer et optimiser les équipes composées de différentes générations de travailleurs ?*
- 4** *Comment ajuster et adapter ses pratiques de gestion pour satisfaire à la fois les attentes des employés et réaliser ses objectifs organisationnels ?*

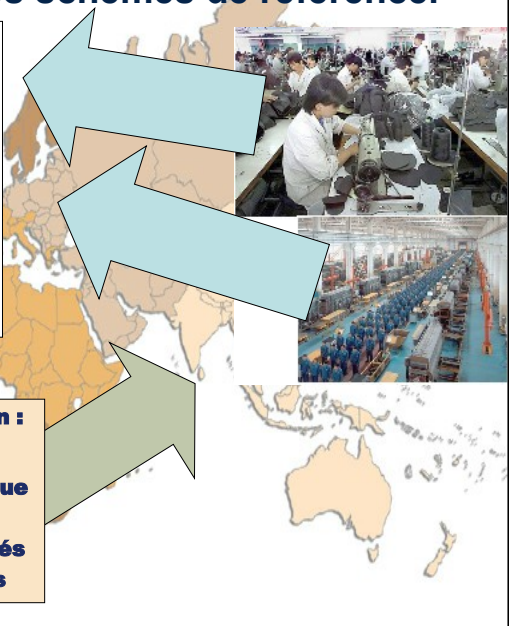


Une époque qui modifie nos modes de fonctionnement et nos schèmes de référence.

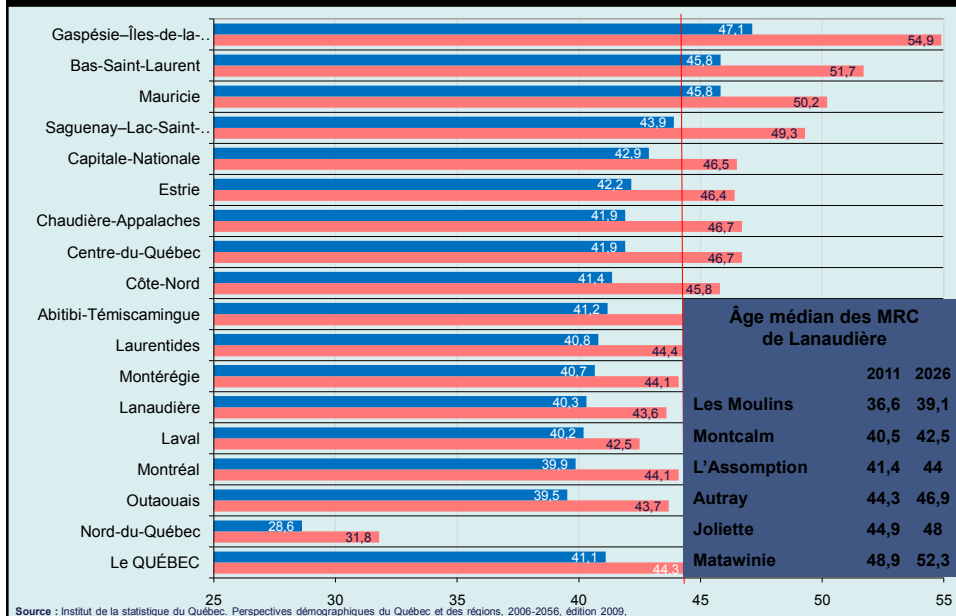
L'arrivée de millions de nouveaux travailleurs affectera les sociétés et les personnes les moins bien nanties et n'ayant pas les bonnes ressources et compétences pour faire face aux pressions associées à la post industrialisation.

Pour prendre avantage de la situation :

- 1. Main-d'oeuvre plus instruite**
- 2. Investir dans le capital technologique**
- 3. Innover et s'ajuster rapidement**
- 4. Procédés de fabrication plus poussés**
- 5. Plus grandes expertises techniques**

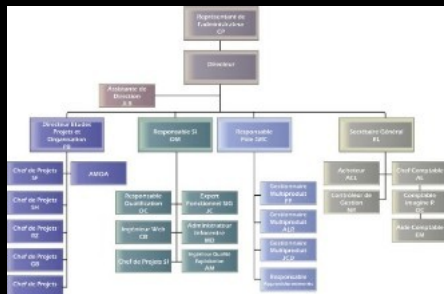


Âge médian 2008 -2026 Régions administratives du Québec



Des modèles d'affaire qui évoluent...

Ère hiérarchique



Ère axée sur le savoir, le partage et la collaboration



La complexité des défis de la société,
nécessite des décideurs capables de
LIRE, INTERPRÉTER, ANALYSER et
CHOISIR la bonne orientation à donner.

Le but : **OPTIMISER** la **COLLABORATION**
et les **TALENTS** des partenaires.



Les 14 facteurs définissant un employeur de qualité tel que perçu par les employés

1. La réputation
2. Les opportunités professionnelles
3. L'équilibre vie personnelle-professionnelle
4. Les conditions de travail
5. La rémunération et les bénéfices marginaux
6. La quantité et la qualité l'information disponible
7. L'intégration en début d'emploi
8. L'organisation du travail
9. L'ambiance, l'atmosphère de travail
10. La formation, le ressourcement continue
11. La possibilité de s'impliquer et participer
12. L'appréciation de la contribution
13. La reconnaissance
14. La qualité des gestionnaires

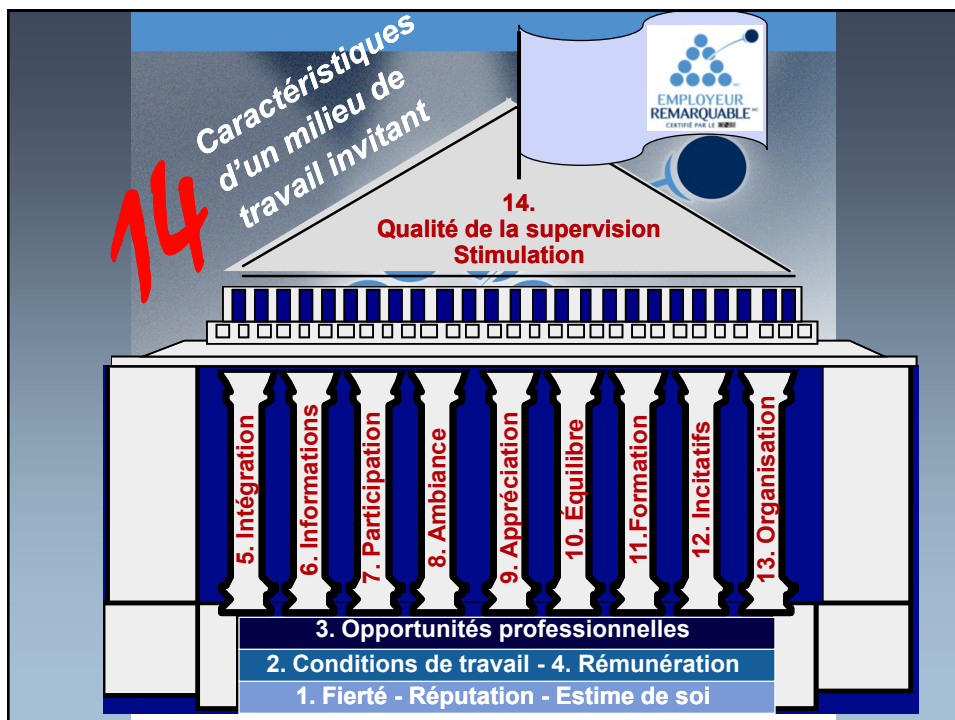


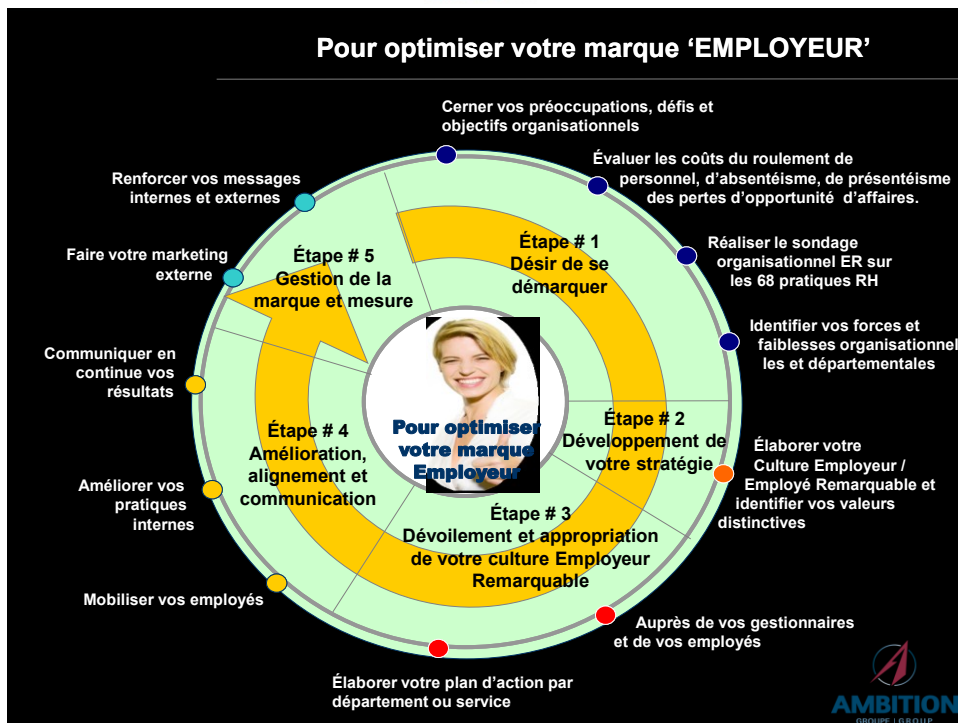
68
pratiques

Un employeur remarquable est composé EMPLOYEUR^{MC} REMARQUABLE^{MC}



1. S'aligne à la **mission et aux valeurs de l'organisation.**
2. A le **désir de performer et d'être présent.**
3. Développe son **expertise et ses compétences.**
4. Contribue et être un **bon joueur d'équipe.**
5. S'accomplit et est **imputable de ses résultats.**
6. **Partage** ses connaissances.
7. **Collabore.**
8. S'implique et est un **membre actif** dans l'amélioration de la qualité de vie au travail.





La définition d'un EMPLOYEUR^{REMARQUABLE}^{MC}

- 1.** C'est un milieu de travail où les pratiques régissant les relations d'affaires internes sont appliquées de façon organisées et structurées procurant un avantage concurrentiel important pour mieux attirer et retenir le personnel.
- 2.** C'est une série de gestes et d'actions exécutées simultanément par l'ensemble des équipes (direction, personnel) pour créer un milieu de travail où il fait bon s'épanouir professionnellement.

Les gens ne peuvent rester indifférent devant les vagues qui transforment les sociétés et le monde du travail.

Pour réussir, il nous faudra:

1. Mobiliser la population et les employés aux défis sans précédent que nous faisons face.
2. Regrouper les forces.
3. Synergiser les intelligences pour innover et se démarquer.
4. Rester alerte et être flexible en identifiant rapidement les opportunités.
5. Ajuster constamment les services.
6. Investir dans l'apprentissage.
7. Utiliser adéquatement les talents et les compétences de chacun.

Pour mériter du personnel ...

1. **Sondez vos employés sur les pratiques régissant les relations d'affaires internes.**
2. **Cernez les pratiques les plus appréciées et celles qui doivent être améliorées par département, cohortes générationnelles ou types d'emploi.**
3. **Raffinez ou revoyez votre philosophie d'entreprise.**
4. **Évaluez si vos efforts d'amélioration sont appréciés.**
5. **Mesurez le degré de mobilisation de vos employés.**
6. **Connaissez les motivateurs de vos employés pour augmenter leur sentiment d'appartenance.**
7. **Formez votre personnel et développez le leadership de votre équipe de gestion en fonction de votre culture organisationnelle**
8. **Développez des stratégies marketing pour vous promouvoir auprès des chercheurs d'emploi.**
9. **Innovez dans votre positionnement comme employeur.**

**Dans une ère de transformation
accélérée de la société...**

**Les entreprises et les employés
qui y travaillent doivent dorénavant**

MÉRITER D'AVOIR DU PERSONNEL !

**Pourquoi les gens devraient-ils
vous choisir pour y travailler ?**

**Qu'est-ce qui définit votre
milieu de travail ?**

**En quoi vous démarquez-vous
des autres employeurs ?**



CONFÉRENCE • FORMATION • CONSULTATION

- Prospective & Tendances socio-économiques
- Démographie et vieillissement des populations
- Psychologie et gestion des générations
- Stratégies d'attraction, de motivation et rétention du personnel
- « Branding » régional et d'employeur
- Certification **EMPLOYEUR REMARQUABLE**[™]
- Évaluation du potentiel et du développement humain
- Conscientisation du personnel aux nouvelles règles économiques
- Modernisation des styles de gestion & Mobilisation du personnel
- Approche client

