

Congrès ACQ

# VISION

## ENTREPRENEUR.E

Être un employeur  
de choix  
Mais comment ?



# VOTRE CONFÉRENCIÈRE



## Paméla Bérubé

Paméla Bérubé est une psychosociologue passionnée par l'aspect humain dans les organisations. Elle a rapidement fait son chemin comme entrepreneure par la création de deux entreprises à succès et parcourt le Québec comme formatrice-conférencière. Elle est membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés et formatrice agréée par La Commission des partenaires du marché du travail.

[pamela@gorh.co](mailto:pamela@gorh.co)

# PLAN DE LA RENCONTRE

1. Le contexte actuel
2. La culture d'entreprise
3. L'expérience employé
4. La proposition de valeur employé
5. Le leadership: diversité et inclusion
6. La motivation, la mobilisation et l'engagement

# LE PORTRAIT DE L'AUDIENCE

À VOS CELLULAIRES



# LE CONTEXTE ACTUEL

CE QUI A CHANGÉ, CE QUI S'EST ACCÉLÉRÉ

# CONTEXTE ACTUEL

## CE QUI A CHANGÉ



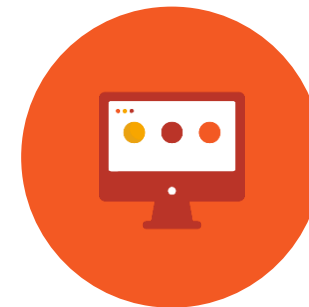
Rareté de la  
main-d'œuvre  
«guerre des talents»



Communication,  
distance, équité et  
diversité



Santé  
psychologique  
Grande démission



Transformation  
numérique et  
mode de travail

*Nous réécrivons actuellement le monde du travail! Comment tirer son épingle du jeu?*

**158 950**

**POSTES VACANTS AU QUÉBEC**

**DOMAINE DE LA CONSTRUCTION AUTOUR DE 14K POSTES**

SOURCE : STATSCAN (MAI 2023)

**75%**

**DES TRAVAILLEURS SERONT DES MILLÉNAUX ET DES GÉNÉRATIONS Z D'ICI 2030.**

**ACTUELLEMENT, 5 GÉNÉRATIONS SOUS LE MÊME TOIT!**

SOURCE : BDC.CA



# ÊTRE UN EMPLOYEUR DE CHOIX

5 TENDANCES INCONTOURNABLES



ASSOCIATION DE LA  
CONSTRUCTION DU QUÉBEC



# DÉFINITION

Aujourd'hui, un employeur de choix est une entreprise qui se distingue par sa capacité à attirer, retenir et développer les meilleurs talents et qui place les besoins et le bien-être de ses employé.e.s au cœur de sa stratégie.

# Découvrons

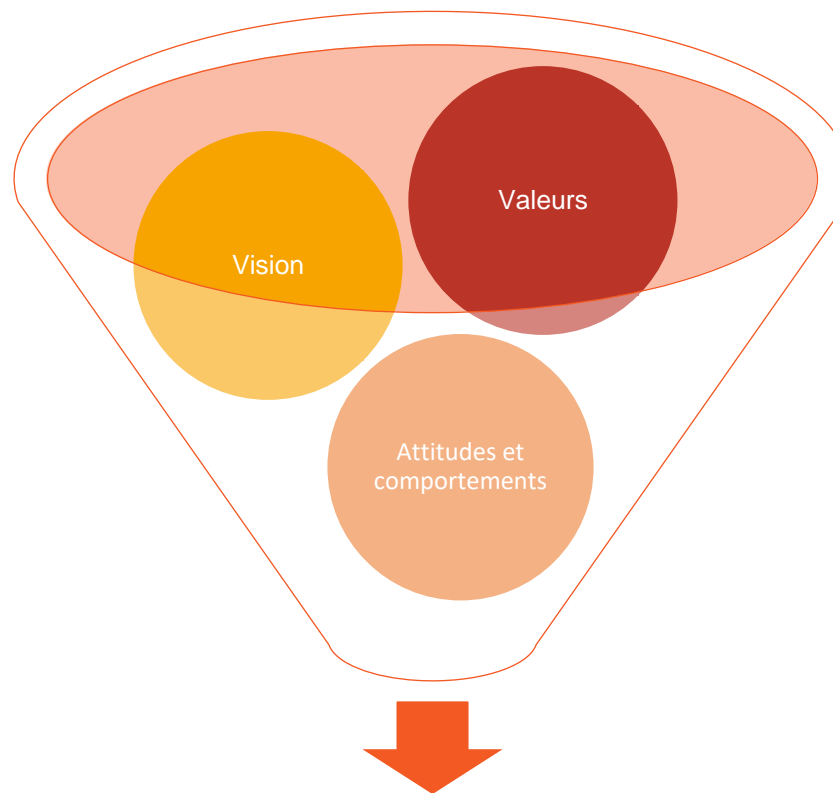
## 5 TENDANCES INCONTOURNABLES



# LA CULTURE D'ENTREPRISE

# VOTRE CULTURE

ORGANISATIONNELLE



**CULTURE ORGANISATIONNELLE**

# CULTURE D'ENTREPRISE

## POURQUOI EST-CE IMPORTANT ?

La culture d'une entreprise influence sa capacité à innover et à s'adapter en cas de problèmes et de difficultés imprévus.

VOTRE ADN, un filet tissé serré pour affronter la transformation et ses défis.

**Les entreprises qui auront du succès, seront celles qui auront des initiatives dès aujourd'hui sur la transformation de leur culture et communiquerons leur vision!**

# 5.5

**LES EMPLOYÉ.E.S SONT 5,5 FOIS PLUS  
SUSCEPTIBLES DE DIRE QU'ILS SE RÉALISENT AU  
TRAVAIL S'IL Y A UNE COHÉRENCE ENTRE QUI ILS  
SONT, CE À QUOI ILS ASPIRENT ET LES OBJECTIFS,  
LES VALEURS ET LA CULTURE DE L'ORGANISATION.**



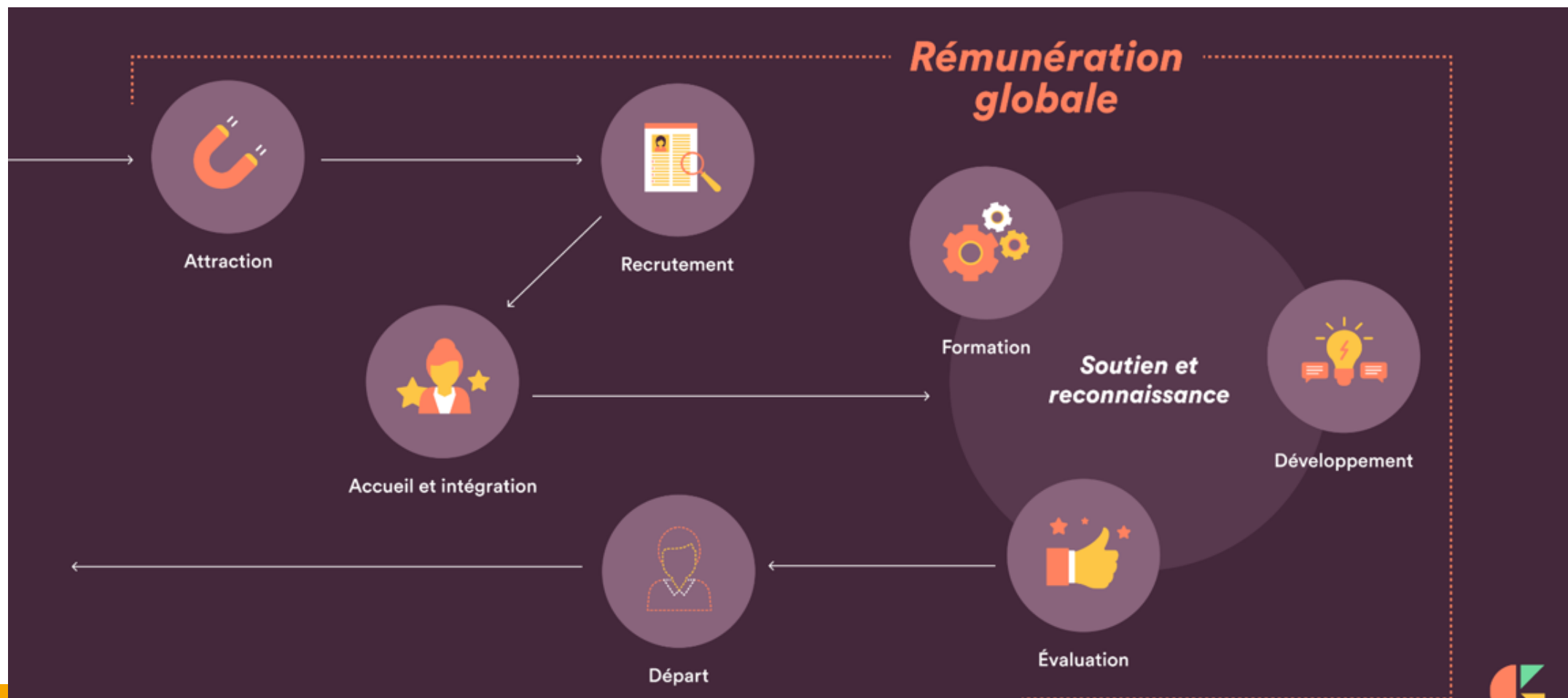
# L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ





**ON DIT QUE LES EMPLOYÉ.E.S CHERCHENT À VIVRE  
UNE BELLE « EXPÉRIENCE », TOUT COMME VOS  
CLIENTS.**

# CYCLE DE VIE DE L'EMPLOYÉ.E

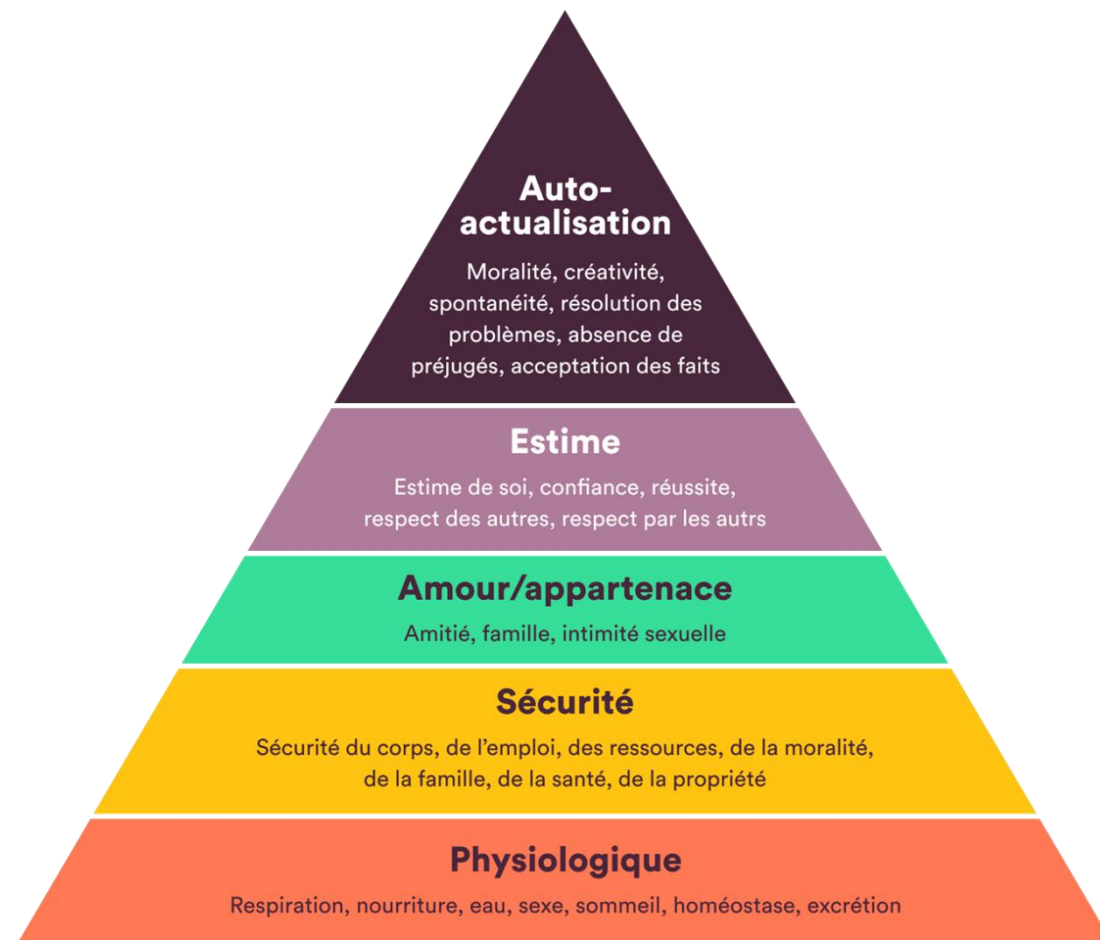


# L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ

- Est présente tout au long du cycle de vie
- Est vivante dans les valeurs et actions quotidiennes
- Est évolutive et aussi très fragile!

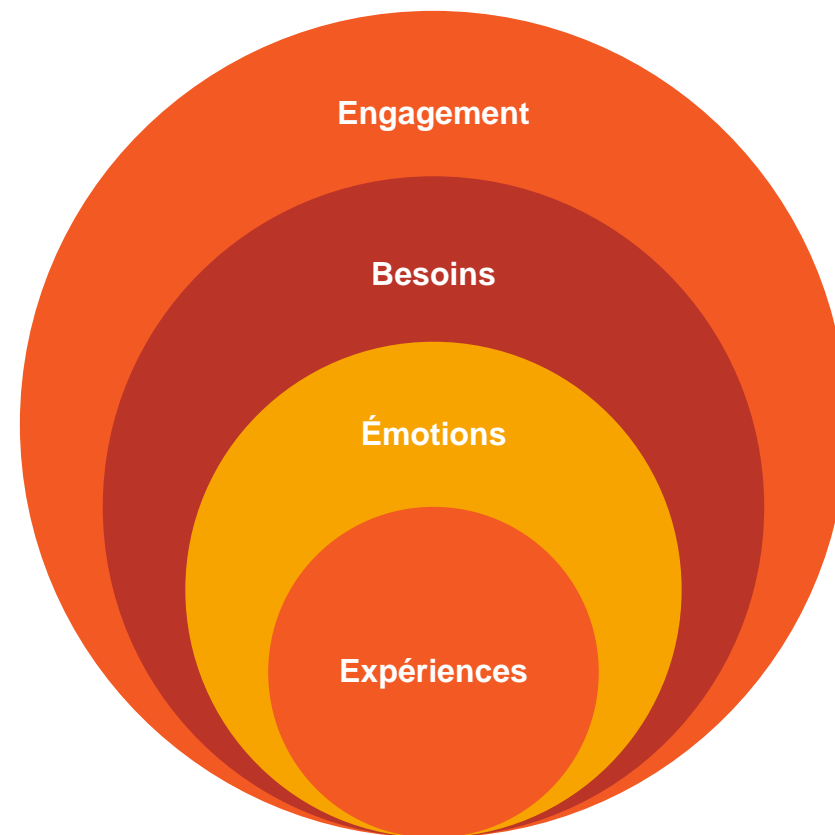


# PYRAMIDE DES BESOINS



# LES ÉMOTIONS AU COEUR

DE L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ



# LES PORTEURS

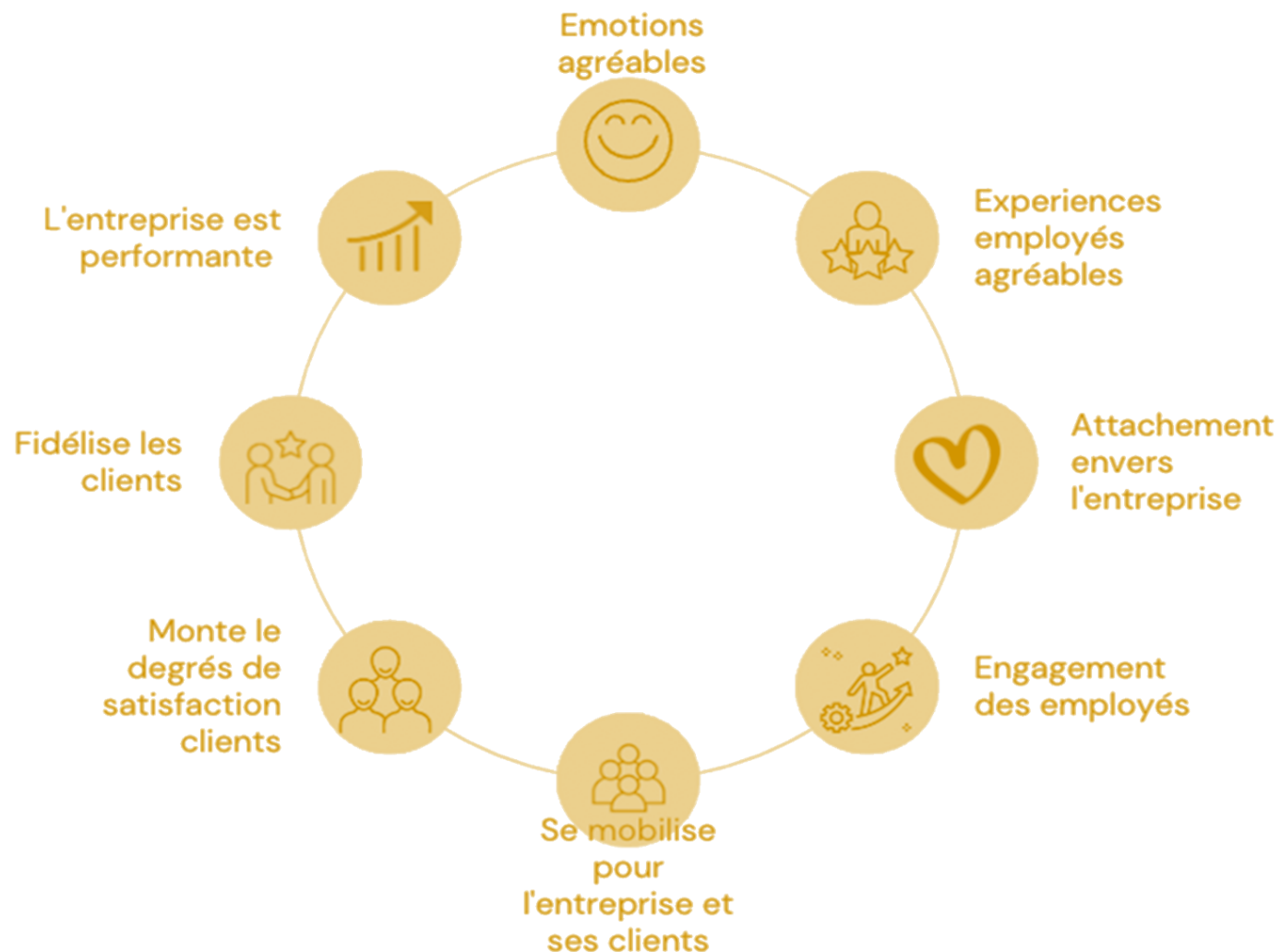


# L'EXPÉRIENCE GESTIONNAIRES

## Nos gens de première ligne!

- Coaching interne/externe & formation (développement professionnel)
- Participation aux décisions stratégiques
- Cohésion avec les équipes (codéveloppement, one-on-one avec la direction)
- Droit à la déconnexion & anxiété (charge mentale en continu)
- Pression de tout savoir (leaders VS gestionnaires)

# LE CERCLE VERTUEUX







# LA PROPOSITION DE VALEUR EMPLOYÉ (PVE)

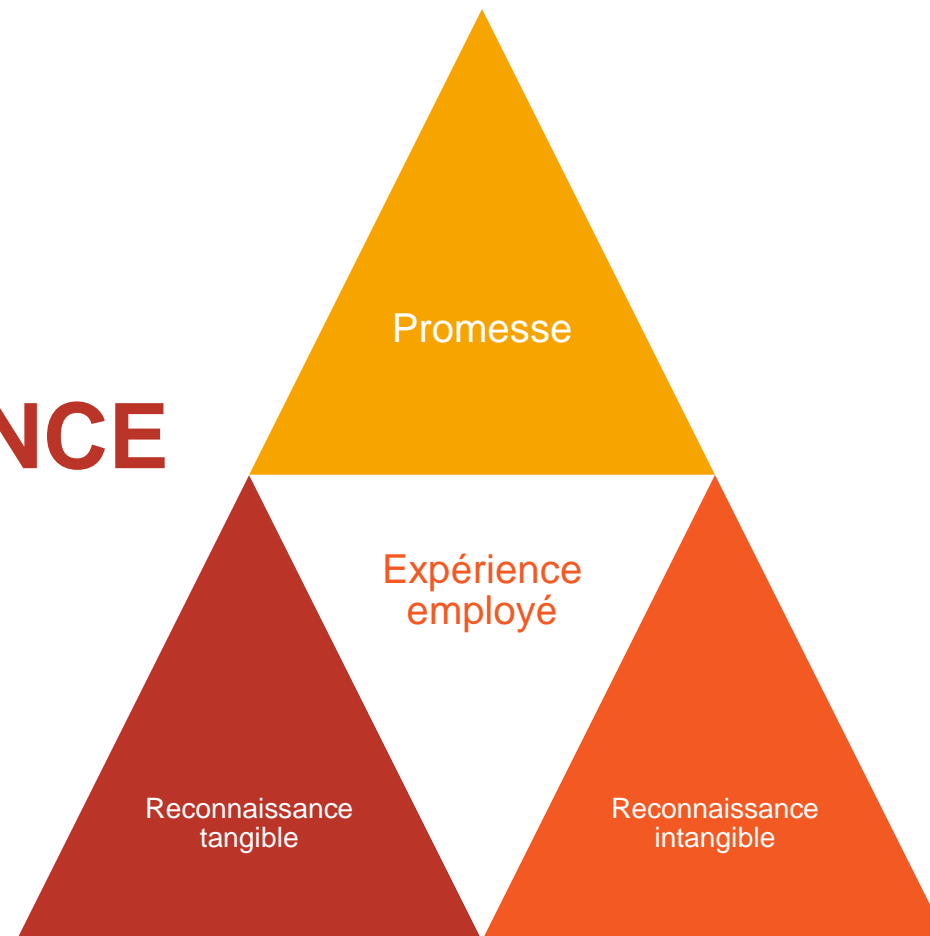
LA FLEXIBILITÉ

# LA PROPOSITION DE VALEUR (PVE)

C'est la **valeur ajoutée**, une **formule de reconnaissance** offerte par l'employeur à ses employé.e.s **en échange de leur engagement** envers le poste qui leur est proposé.

**C'est la promesse que vous vous engagez à tenir!**

# PVE ET RECONNAISSANCE



# LES SOURCES DE RECONNAISSANCE PROPOSITION DE VALEUR

## Tangible

- Promotion
- Rémunération globale
- Augmentation salariale
- Récompenses
- Bonus
- Certifications
- Technologie de pointe
- Espace de travail
- Etc.

## Intangible

- Geste d'appréciation
- Reconnaissance verbale
- Rétroaction positive
- Valorisation du travail accompli
- Flexibilité, conciliation
- Leadership bienveillant et mobilisant
- Défi professionnel
- Ambiance de travail
- Etc.

 **Syndiqué, non- syndiqué, à distance ou en présence**

# DANS LA NOUVELLE ÈRE DU TRAVAIL,

AU NIVEAU DE L'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ, CELA IMPLIQUE LA NÉCESSITÉ DE METTRE L'ACCENT SUR:

- La sécurité au sens large
- Une meilleure gestion des changements
- Un retour à la base en matière de gestion des interactions au sein des équipes
- La compréhension des facteurs de sens et de motivation au travail peu importe l'individu

# CONSÉQUENCES D'UNE PVE DÉFICIENTE

1. Écarts de perception dans les équipes et entre gestionnaire/employé.e
2. Manque de ligne directrice pour les employé.e.s
3. Gestion du « cas par cas »
4. Promotion déficiente de la culture et de la marque employeur, ce qui peut amener un taux de roulement
5. Mauvaise gestion des attentes des parties impliquées



**LES RAISONS POUR CHANGER D'EMPLOI OU DE CARRIÈRE VARIENT SELON LES INDIVIDUS. POUR PLUSIEURS, CE CHANGEMENT EST MOTIVÉ PAR LA RECHERCHE D'UN STYLE DE VIE PLUS HUMAIN.**

MANON POIRIER, DIRECTRICE GÉNÉRALE DE L'ORDRE DES CRHA

# 10 RAISONS DES DÉPARTS

1. Manque de flexibilité
2. Manque de transparence
3. Manque d'équité entre les individus (flexibilité, rémunération, tâches)
4. Surcharge de travail et stress
5. Manque de reconnaissance
6. Culture ou climat toxique, avec collègues et/ou supérieurs
7. Rémunération globale non compétitive
8. Recrutement : mauvaise promesse RH
9. Manque de défis et d'implication
10. Manque de développement professionnel



## Rémunération globale offerte par gorh™

Nom de l'employé : \_\_\_\_\_

### Rémunération directe

*On tient à t'offrir un salaire juste, en plus de reconnaître ta contribution au succès de l'équipe.*

Salaire de base 2022

Augmentation en cours d'année 0,00% 0,00 \$

Augmentation annuelle 0,00%

**Augmentation totale 0,00% 0,00 \$**

**Total offert en rémunération directe 0,00 \$**

### Références de la dernière année

(valeur potentielle en fonction de 2022)

*Merci d'avoir contribué à compléter notre équipe d'experts!*

Employés référés

### Commissions

(valeur potentielle en fonction de 2022)

*Merci de faire rayonner Go RH.*

*Nouveauté 2023: 10% des ventes de la première année!*

Commissions

**Total offert en rémunération directe, variable 0,00 \$**

### Rémunération indirecte

*Parce que lorsque c'est le temps de travailler on travaille fort, mais lorsque c'est le temps de décrocher on veut que tu en profites bien. «Work Hard Play Hard» comme on dit.*

Indemnité de vacances (%) 0,00%

Valeur monétaire vacances

Nombre semaines de vacances

Congés maladie (2 jours)

Congés mobiles (2 jours)

Congés mobiles des fêtes (2 jours)

Jours fériés (8 jours)

**Total offert en vacances et congés 0,00 \$**

### Avantages sociaux

*Parce que la rémunération chez nous, c'est bien plus que du salaire!*

Assurance collective partie employeur (50%)

Télémédecine + PAE

Compte de santé (Flex)

Ordre CRHA remboursé

Programme d'épargne (RPDB) partie employeur (1%)

Remboursement des frais de cellulaire

**Total offert en avantages sociaux 0,00 \$**

### Avantages non pécuniers

- ▶ Horaire flexible
- ▶ Temps cumulable
- ▶ Télétravail
- ▶ Formation / Ugo
- ▶ Digital nomade
- ▶ CFT
- ▶ Perkopolis
- ▶ Club social, activités sociales
- ▶ 10% de commission sur les ventes

Voici la valeur de ta rémunération globale pour cette année:

**0,00 \$**

Signature : \_\_\_\_\_

**Merci de faire partie de notre équipe!**



Sondage  
organisationnel



Climat de travail



Évaluation 360



Flexibilité des  
conditions de travail



Programme  
ambassadeur  
Parrainage



Comités variés  
Cellules d'expertises



Culture  
d'apprentissage



Rendez-vous quotidien



Programme réalise ton  
rêve (rétention)



# LEADERSHIP: LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION



**ÉVEILLER SA CONSCIENCE SUR LA DIVERSITÉ ET  
L'INCLUSION EN MILIEU DE TRAVAIL, UNE POSTURE  
ESSENTIELLE POUR LES LEADERS D'AUJOURD'HUI.**

# 30%

**LES ENTREPRISES QUI INTÈGRENT LES PRINCIPES D'INCLUSION GÉNÈRENT DES REVENUS PAR EMPLOYÉ.E JUSQU'À 30% SUPÉRIEURS ET SONT PLUS RENTABLES QUE LEURS CONCURRENTS.**

ENQUÊTE RÉALISÉE EN 2017 PAR DELOITTE

## C'EST QUOI?

Pour résumer, **la diversité** est un fait, alors que **l'inclusion** est un choix.

**La diversité** revient à s'entourer de personnes différentes.

**L'inclusion** revient à travailler avec des personnes différentes, sans leur faire remarquer qu'elles sont différentes.

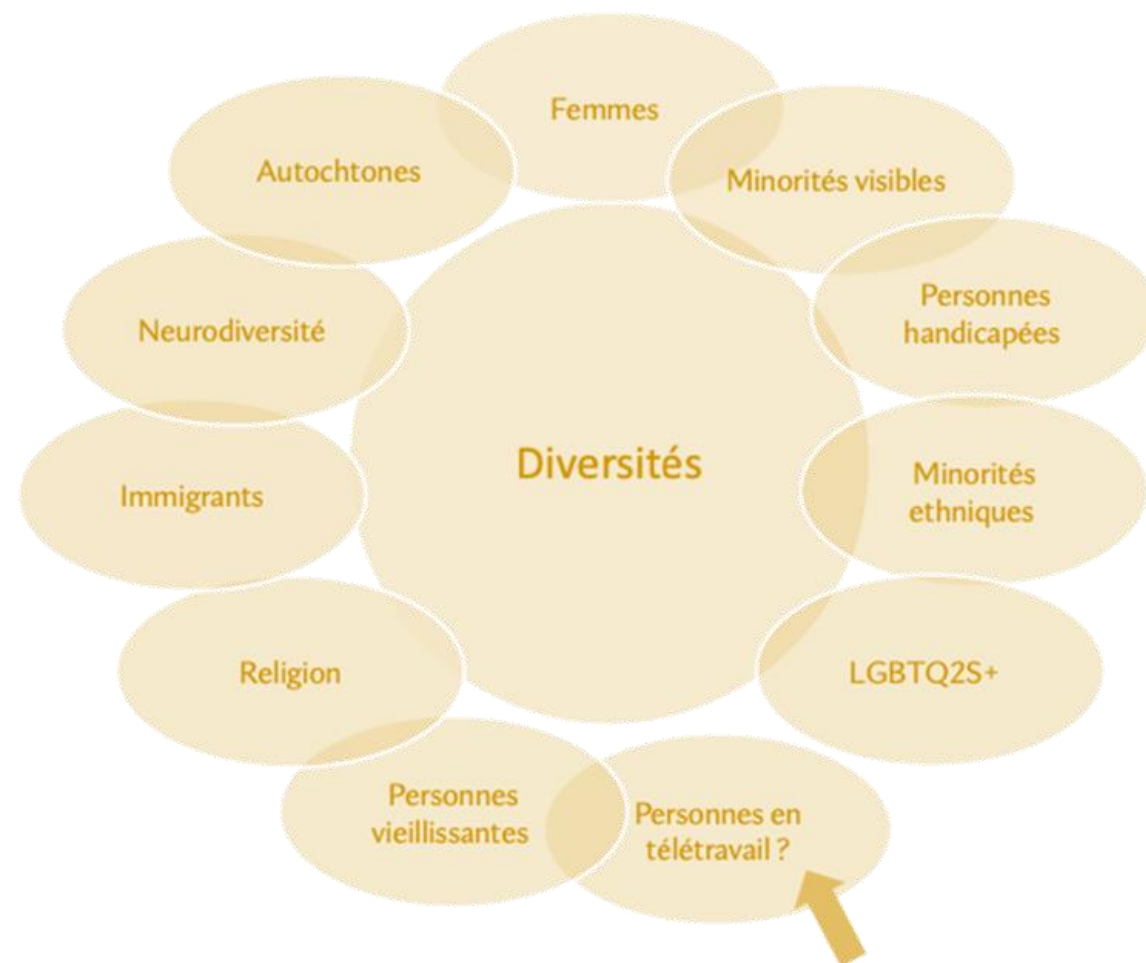
Tous les salariés sont alors traités sur le même pied d'égalité professionnelle.

# DÉFINITION DE L'INCLUSION

## L'inclusion c'est :

- Se sentir accueilli et respecté
- Être traité équitablement
- Avoir accès aux mêmes possibilités de développement, formation
- Avoir accès aux mêmes possibilités d'avancement de carrière
- Avoir une place, et une voix, autour de la table

# LES DIVERSITÉS





# PROCESSUS RH

- Écriture inclusive
- Processus d'embauche
- Description de poste
- Rayonnement des postes
- Accueil et intégration
- Plan de formation
- Socialisation et communication dans l'entreprise
- Valorisation et reconnaissance
- Promotion et plan de carrière
- Guide pour un affichage de poste inclusif
- Culture book



# MOTIVATION, MOBILISATION ET ENGAGEMENT



**LES RAISONS DE TRAVAILLER ONT UN POINT COMMUN: IL S'AGIT TOUJOURS DE RÉCOMPENSES AU SENS LE PLUS LARGE DU MOT, C'EST-À-DIRE D'ÉCHANGER LES RÉSULTATS DU TRAVAIL CONTRE LA SATISFACTION DE BESOINS MATÉRIELS OU AUTRES BESOINS.**

# MOTIVATION, MOBILISATION ET ENGAGEMENT :

## QUELLE DIFFÉRENCE ?

### Mobilisation

- Action de rassembler, d'organiser et de mettre en mouvement des ressources, des personnes ou des énergies en vue d'atteindre un objectif commun.

### Motivation

- Facteurs internes et externes qui incitent une personne à agir d'une certaine manière : c'est ce qui stimule et dirige le comportement.

### Engagement

- Mesure dans laquelle les individus sont investis émotionnellement, mentalement et physiquement dans leur travail, leurs objectifs ou leur équipe.

# 3 LEVIERS DE LA MOTIVATION

Théorie de l'autodétermination



Développement de  
compétences



Autonomie



Affiliation sociale

# DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

- Besoin urgent de polyvalence (départ à la retraite et manque de main-d'œuvre)
- Éducation, apprentissage par les pairs (arrivée de la nouvelle génération dans les milieux de travail)
- Transfert de compétences planifié (métiers en voie de disparition, experts de plusieurs années en emploi)
- Planification de la relève et plan de carrière (attractivité et rétention de la main-d'œuvre, facteur mobilisant de l'expérience employé)

**Une compétence technique avait une durée de vie de 20 ans, aujourd'hui seulement 2 ans!**



**Le nombre de nouveaux employés non diplômés dans l'industrie de la construction en 2021 a connu une forte augmentation dans plusieurs corps de métier, selon les chiffres compilés par la Commission de la construction du Québec (CCQ).**

**Ce sont 16 929 non-diplômés qui sont arrivés sur le marché du travail tandis que seulement 4783 détenaient un diplôme d'études professionnelles (DEP) de leur métier.**



**1 EMPLOYÉ.E SUR 2 RESTERAIT PLUS LONGTEMPS  
CHEZ SON EMPLOYEUR SI CELUI-CI INVESTISSAIT  
DAVANTAGE DANS SON DÉVELOPPEMENT  
PROFESSIONNEL.**





**Si l'on se fie au rapport de la CCQ Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec, publié en janvier 2021. Après 5 ans, 35 % des non-diplômés quittent l'industrie et 24 % des diplômés.**

# AUTONOMIE

PERMETTRE AUX EMPLOYÉ.E.S DE :

- Exercer leurs compétences et leur jugement
- Faire preuve de créativité dans la résolution des problèmes
- Pouvoir exprimer ses opinions quant aux décisions qui le concernent.

**La gestion de la flexibilité des horaires et les différences dans le traitement du besoin d'autonomie entraînent des bouleversements dans les relations de travail et les modèles de gestion.**

# AFFILIATION SOCIALE

LE TRAVAIL A DU SENS S'IL EST RÉALISÉ DANS UN ENVIRONNEMENT QUI :

- Stimule le développement de relations professionnelles positives
- Amène des contacts intéressants et de bonnes relations interpersonnelles
- Permet de développer une complicité avec ses collègues
- Favorise le soutien des collègues
- Permet d'avoir une certaine influence au sein d'une équipe

**POUR CONCLURE**

**LES CLÉS**  
DE L'ENGAGEMENT

Culture  
organisationnelle

L'auto-  
détermination

L'expérience  
employé

Le leadership

La reconnaissance  
(PVE)

▶ **Être un employeur de choix signifie créer un environnement de travail attractif où les employé.E.S se sentent valorisés, engagés et motivés.**

▶ **Cela va au-delà des avantages salariaux pour inclure des aspects tels que la culture d'entreprise, le développement professionnel, et l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.**

**Êtes-vous prêts à co-créeer le monde du travail de demain?**

**QUESTIONS ?**

**ACQ**

**ASSOCIATION DE LA  
CONSTRUCTION DU QUÉBEC**



**gorh**<sup>MC</sup>