

RAPPORT TRENDICATORS SUR LES MEILLEURES PRATIQUES

# COMMENT LES RH PEUVENT-ELLES SURMONTER LA CRISE ACTUELLE DES TALENTS?

**18 idées pour attirer, accueillir,  
motiver et garder les employés**

 **TRENDICATORS**  
HR Research & Insights by Engage2Excel® Group

# INTRODUCTION

Malgré les inquiétudes suscitées par le ralentissement de l'activité économique, l'embauche demeure forte à l'aube du troisième trimestre de 2022. Un marché du travail tendu, une plus grande flexibilité du travail et une prise de conscience accrue des candidats quant aux possibilités qui s'offrent à eux pour prendre des décisions de carrière significatives ont donné lieu à ce que certains ont qualifié d'« exode des talents ». Les deux tiers des employés prévoient travailler pour un nouvel employeur dans les six mois, et 89 % souhaitent en savoir plus sur un nouvel emploi. Par conséquent, les dirigeants des RH doivent harmoniser leurs stratégies avec les réalités du marché des talents postpandémique.

Le 21 juillet, nous avons organisé une table ronde avec des experts spécialisés d'Engage2Excel et des membres du comité consultatif Trendicators pour discuter des défis actuels et de la façon dont les dirigeants des RH peuvent les surmonter pour attirer, accueillir, motiver et garder les talents.

*Trendicators est la division de recherche du groupe d'entreprises E2E, fournisseur de premier plan d'expériences de carrière et de consommation mobilisantes. Trendicators fournit des recherches originales ainsi que des rapports sur les perspectives et meilleures pratiques des leaders et des experts du secteur des ressources humaines.*

## EXPERTS SPÉCIALISÉS



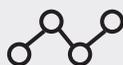
**Darren Findley**  
Président, Solutions de recrutement  
Engage2Excel



**Jeff Gelinas**  
Président,  
Engage2Excel



**Roy Saunderson, MA., CRP**  
Directeur de l'apprentissage,  
Engage2Excel



## TRENDICATORS Advisory Board

Nous remercions tout particulièrement les membres suivants du Comité consultatif Trendicators qui ont fourni la révision éditoriale et les orientations pour contribuer à façonner le contenu de ce rapport.



**Jean Delbridge**  
Vice-présidente principale, RH  
Primeritus Financial Services



**Joseph Forquer**  
Directeur, Expérience d'équipe Atrium  
Health



**Lisa Esparza**  
Ancienne directrice des RH,  
Groupe Essilor Amérique du Nord



**Lisa Kraska**  
Vice-présidente, Acquisition des talents  
P3 Health Partners

# ATTIRER



La façon dont les gens considèrent le travail a sensiblement évolué, et ces changements ont eu une incidence sur ce que les employeurs doivent faire pour attirer efficacement les meilleurs talents. Les candidats actuels ont davantage conscience des options qui s'offrent à eux lorsqu'ils prennent des décisions de carrière. Ils veulent se sentir valorisés, avoir un sentiment d'appartenance, voir des possibilités d'avancement et avoir la flexibilité d'équilibrer leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Envisagez les idées suivantes pour améliorer l'efficacité de vos initiatives d'acquisition des talents.

## 1 FAITES PREUVE DE RECONNAISSANCE AU COURS DU PROCESSUS D'EMBAUCHE



Formez les recruteurs et les gestionnaires d'embauche à témoigner une reconnaissance positive aux candidats au cours du processus d'embauche. Le manque de reconnaissance et de respect au cours du processus d'embauche est la raison principale pour laquelle les candidats refusent des offres d'emploi.

## 2 OFFREZ UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FLEXIBLE DANS LA MESURE DU POSSIBLE

Près de la moitié des demandeurs d'emploi (47 %) préfèrent le télétravail à 100 %, et 26 % préfèrent un modèle hybride. Il est essentiel de comprendre les préférences des employés en matière d'environnement de travail pour attirer et garder les meilleurs talents.



## 3 FAITES EN SORTE QUE LES CANDIDATS AIENT DES INTERACTIONS AVEC D'AUTRES EMPLOYÉS



Le pourcentage de candidats ayant déclaré avoir eu des interactions avec d'autres employés avant de recevoir une offre est passé de 45 % en 2019 à 71 % en 2022. Prévoyez des interactions sociales pour augmenter votre taux d'acceptation.

## 4 PRÉSENTEZ VOS PROGRAMMES DE RECONNAISSANCE SUR VOTRE SITE DE CARRIÈRE

Près des trois quarts des candidats disent que c'est « très important » ou « important » de voir des programmes de reconnaissance et de récompense sur le site d'un employeur. Mettez en évidence vos programmes de reconnaissance sur votre page Carrières.



## 5 DÉMONTREZ QUE VOTRE ENTREPRISE EST UN ENDROIT OÙ IL FAIT BON TRAVAILLER



Plus de la moitié des demandeurs d'emploi abandonnent leur candidature après avoir lu des commentaires négatifs sur l'entreprise concernée. Invitez les employés à enregistrer des vidéos sur leur téléphone expliquant pourquoi ils aiment travailler dans votre entreprise.

## 6 AUGMENTEZ LES RECOMMANDATIONS DES EMPLOYÉS ET OFFREZ UNE PRIME À LA SIGNATURE

Dans l'environnement de recrutement actuellement difficile, les mesures incitatives font la différence. En plus de promouvoir les recommandations des employés, offrez une prime à la signature en stipulant qu'elle sera payée après une période d'essai.



# ACCUEILLIR



Dans le marché du travail actuel, le pré-accueil et l'accueil sont plus que jamais essentiels pour préparer les employés à réussir. Les programmes conçus de manière efficace accueillent les nouveaux employés avant qu'ils ne commencent, les aident à s'acclimater à leur rôle, les éduquent sur ce que l'entreprise peut leur offrir et les mobilisent en leur faisant sentir qu'ils sont des membres appréciés de l'équipe. La planification minutieuse de l'expérience d'accueil de chaque employé est devenue une première étape cruciale dans le cheminement de carrière, qui est essentielle pour optimiser la rétention.

## 1 ENVOYEZ UN CADEAU DE BIENVENUE JUSTE APRÈS L'ACCEPTATION DE L'OFFRE



Plus des deux tiers des candidats disent que le fait de recevoir un cadeau d'un employeur au cours du processus de candidature influencerait leur décision d'acceptation. Faites en sorte que chaque nouvel employé se sente bien accueilli avec un cadeau de bienvenue à l'image de votre marque après l'acceptation de l'offre.

## 2 COMMUNIQUEZ AVEC LES NOUVELLES RECRUES AVANT LE PREMIER JOUR

Créez des expériences de pré-accueil qui motivent les nouveaux employés. Appelez-les pour répondre à leurs questions et leur dire à quoi s'attendre. Envoyez la photo d'une réunion d'équipe avec l'inscription : « Nous avons hâte de vous voir bientôt ».



## 3 DÉFINISSEZ LES ATTENTES AVEC UN PLAN D'INTÉGRATION BIEN ORGANISÉ



74 % des demandeurs d'emploi déclarent que le premier jour de leur expérience d'accueil influencera leur décision de rester plus d'un mois. Une expérience d'accueil bien organisée est essentielle pour motiver et garder les nouveaux employés.

## 4 PLANIFIEZ À L'AVANCE POUR LE PREMIER JOUR : ÉQUIPEMENT, CONFIGURATION DU COURRIEL ET ACCÈS

Rien ne crée une expérience plus frustrante que d'avoir à attendre les appareils et l'accès le premier jour. Collaborez avec les équipes internes pour vous assurer que les appareils, l'accès au courriel et les autres outils essentiels sont prêts dès le premier jour.



## 5 PREMIER JOUR : PLANIFIEZ ET DONNEZ SUITE AUX RÉUNIONS AVEC LES COÉQUIPIERS



Partagez les plans d'intégration et demandez aux coéquipiers de planifier des réunions dans le cadre du processus d'orientation et d'accueil. Demandez à être inclus en copie sur les invitations pour être sûr qu'elles soient envoyées, et faites un suivi pour savoir comment les réunions se sont déroulées.

## 6 SYSTÈME DE JUMELAGE : JUMELEZ LES NOUVEAUX EMPLOYÉS AVEC DES EMPLOYÉS EXPÉRIMENTÉS

Les nouveaux employés ont besoin d'aide pour apprendre les ficelles et se familiariser à leur nouvel environnement de travail. Lorsque vous choisissez les personnes à jumeler, assurez-vous que les employés actuels que vous choisissez ont le temps et la motivation nécessaires pour créer des expériences positives pour les nouveaux employés.



# MOTIVER ET GARDER



Aujourd'hui plus que jamais, la reconnaissance et l'appréciation des contributions des employés sont essentielles pour améliorer le rendement et maximiser la rétention. Cependant, la reconnaissance efficace à l'heure actuelle est devenue multidimensionnelle, c'est-à-dire qu'elle doit avoir lieu à tous les niveaux de l'organisation, avec une rétroaction positive et constructive dans les deux sens, et qu'elle doit être intégrée aux expériences quotidiennes de tous les employés. La facilitation des contacts et des interactions significatives avec les nouveaux employés contribue à graver des comportements qui favorisent une culture d'appréciation.

## 1 AIDEZ LES NOUVEAUX EMPLOYÉS À UTILISER VOTRE PLATEFORME DE RECONNAISSANCE



Faites de la reconnaissance une réalité. Montrez aux nouveaux employés comment utiliser vos programmes de reconnaissance et invitez-les à remercier une personne qui les a aidés à se sentir accueillis et intégrés en envoyant une carte électronique ou un message de reconnaissance.

## 2 PRENEZ DU TEMPS POUR LES LIENS SOCIAUX LE PREMIER JOUR

Aidez les membres de l'équipe à apprendre à se connaître. Faites le lien entre les nouveaux employés et leurs collègues à l'aide de présentations amusantes au cours de leur première réunion en personne ou en ligne pour démarrer un réseau social.



## 3 CONSEILS AUX GESTIONNAIRES DE PROCÉDER À DES SUIVIS INDIVIDUELS RÉGULIERS



Les premières expériences façonnent des perceptions durables. Encouragez les gestionnaires à planifier des réunions de suivi régulières avec le personnel pour en apprendre davantage sur les réussites des employés, ainsi que sur leurs facteurs de stress, leur charge de travail et leurs préoccupations personnelles.

## 4 RECUEILLEZ DES INFORMATIONS DE PREMIÈRE MAIN SUR LES BONNES PERFORMANCES

Pour être efficace, la reconnaissance doit être liée à des comportements spécifiques. Les dirigeants doivent systématiquement identifier les comportements efficaces parmi leurs subordonnés directs, puis reconnaître personnellement ces employés.



## 5 NE PRÉSUMEZ PAS QUE LES GESTIONNAIRES SONT COMPÉTENTS EN RECONNAISSANCE À DISTANCE



Bien que la possibilité de travailler à distance puisse être un avantage, elle peut également favoriser un sentiment d'isolement. Apprenez aux dirigeants à combler le manque de compétences en reconnaissance à distance et à aider les gens à se rendre compte que leurs actions sont visibles et appréciées.

## 6 IL Y A DES CONSÉQUENCES AU FAIT DE NE PAS RÉAGIR À UNE MAUVAISE PERFORMANCE

Il est essentiel de renforcer les attentes en matière de rendement. Les dirigeants et les gestionnaires doivent déterminer s'ils tolèrent les mauvaises performances en ne fournissant pas de rétroaction appropriée, ou prendre le risque de perdre des employés forts et performants.



Le groupe d'entreprises Engage2Excel crée des expériences de carrière et de consommation mobilisantes. Sa suite d'expérience de carrière (Career Experience Suite - CXS) fournit des solutions de recrutement, d'accueil, de reconnaissance des employés, de développement des gestionnaires et d'enquêtes auprès des employés adaptées à chaque organisation et conçues pour aider les clients à trouver et à conserver leurs talents. Avec plus de 3000 partenaires clients, Engage2Excel a la fière tradition de développer des solutions innovantes qui améliorent l'avantage concurrentiel et augmentent les résultats financiers.

**Pour en apprendre davantage, consultez [engage2excel.com](https://engage2excel.com).**

**Engage<sup>2</sup>Excel<sup>®</sup>**