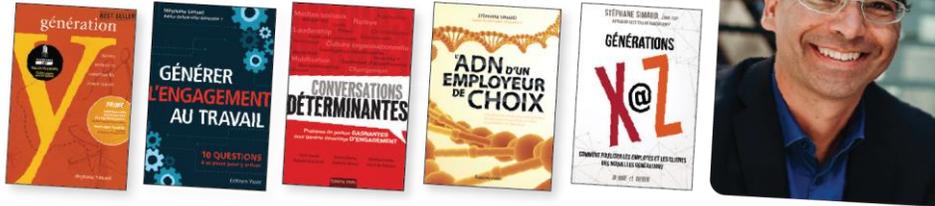


Stéphane Simard, CRHA, CSP Générateur d'engagement



Les moyens d'attraction, de motivation et de fidélisation pour réduire votre taux de roulement du personnel

Conférences

Services-conseil



www.StephaneSimard.com

Suivez-nous :

 Stéphane Simard Conférencier

 @ConneXionY



1

The JobCrowd

RateMyEmployer.ca

vault

- « Toujours quelqu'un pour t'aider ici... »
- « On nous fait confiance... »
- « On se sent au cœur d'une grande famille... »
- « Pas de chouchous et de favoritisme... »
- « Ambiance A+... »
- « Entreprise très engagée dans le milieu... »



COMPARABLY

viadeo

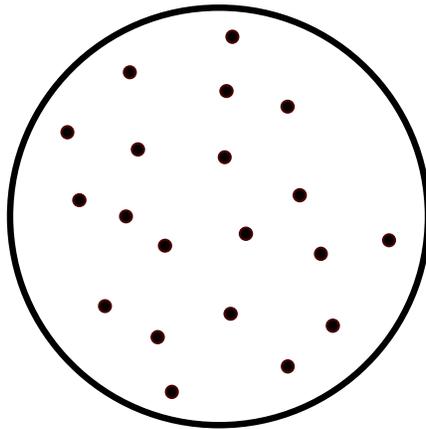
glassdoor

2

Au programme

- **Minimiser** les causes principales du roulement du personnel
- Erreurs à **éviter** lors de l'intégration
- Cerner les **forces** d'une équipe et piloter la progression
- **Optimiser** l'expérience employé

3



Incapacité des **employés**
à satisfaire mes attentes

67 %

Incapacité de l'**employeur**
à satisfaire mes attentes

55 %

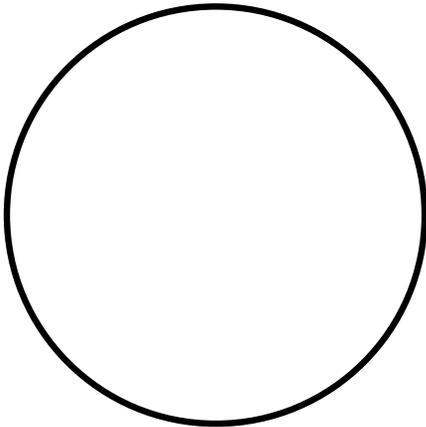
- Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, 2018

4

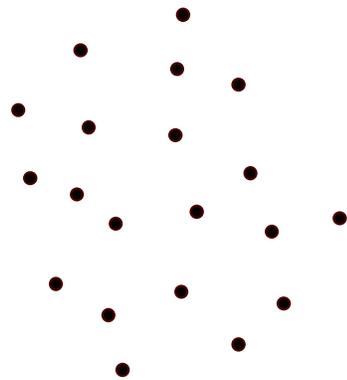
Imaginez que vous avez
20 ans...

5

Employeur

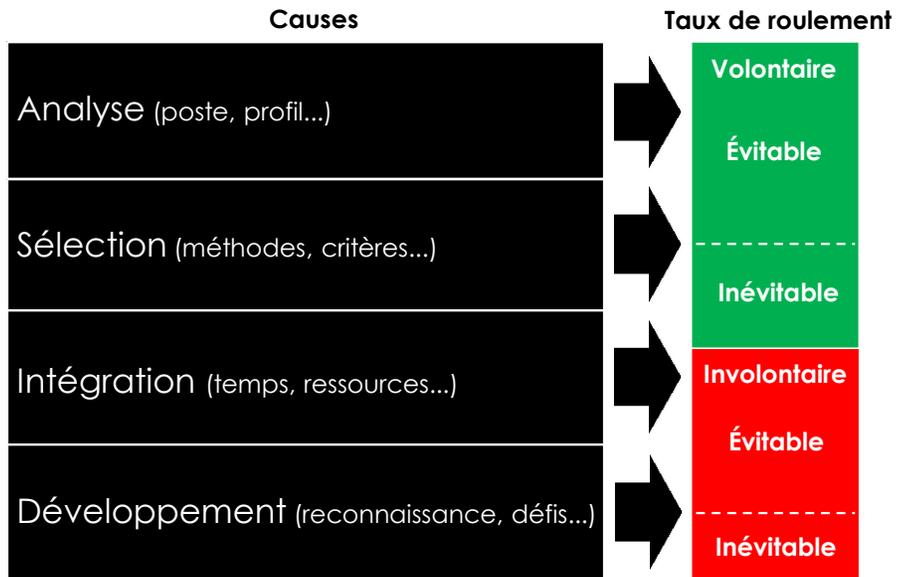


Employés



6

Cerner les causes pour mieux agir



7



8

Grille de cheminement

					Attitude				
					4				
					3				
					2				
					1			Aptitudes	
	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
					-1				
					-2				
					-3				
					-4				

9

L'ADN des performants

- Qu'est-ce qui t'a attiré ici au début?
- Que penses-tu faire mieux que la moyenne?
- Avec quel genre de personnes préfères-tu collaborer?
- Qu'est-ce qui te rend fier de ta journée?
- Comment aimerais-tu être reconnu?
- Quel mode de communication privilégies-tu?
- Qu'est-ce qui te retient ici?

10

L'importance de la première impression

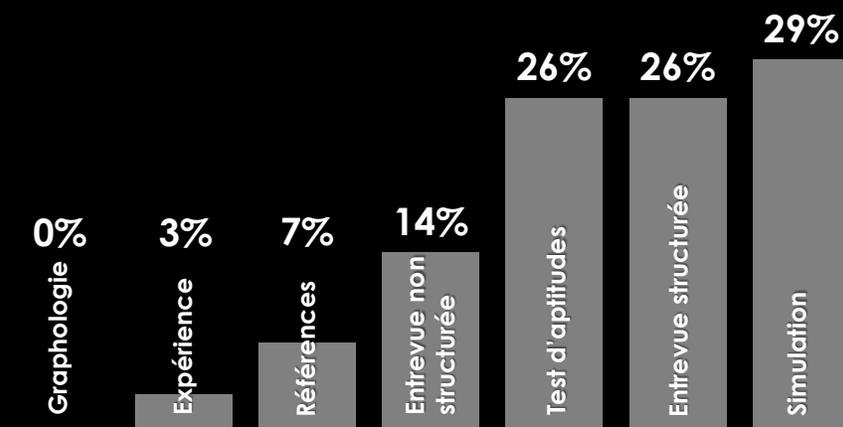
- **Employabilité**
- **Compétence**
- **Intelligence**
- Ambition
- Confiance
- **Nervosité**
- **Chaleur**
- **Politesse**
- **Fiabilité**
- **Sympathie**
- **Expressivité**

- « The Importance of First Impressions in a Job Interview »,
J.T. Prickett, N. Gada-Jain and F.J. Bernieri, 2000



11

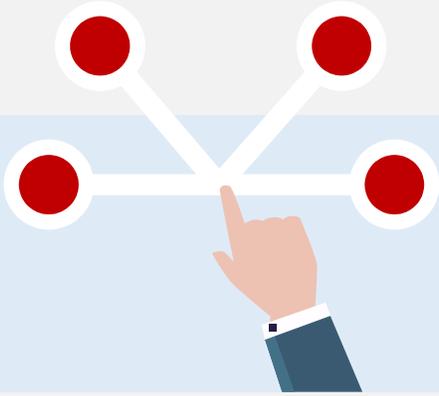
Meilleurs moyens pour prédire la performance



- « The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings », Frank L. Schmidt and John E. Hunter, 1998

12

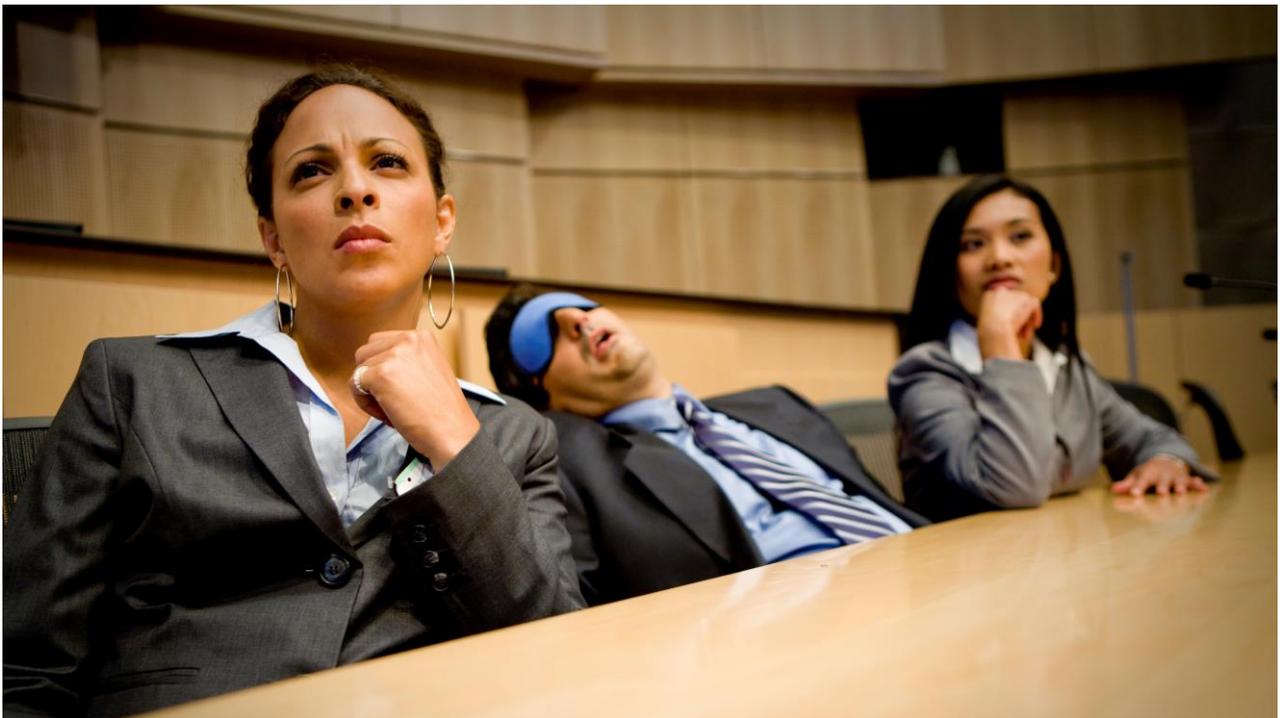
Erreur



Ne pas débiter
l'intégration
avant son arrivée

1

13



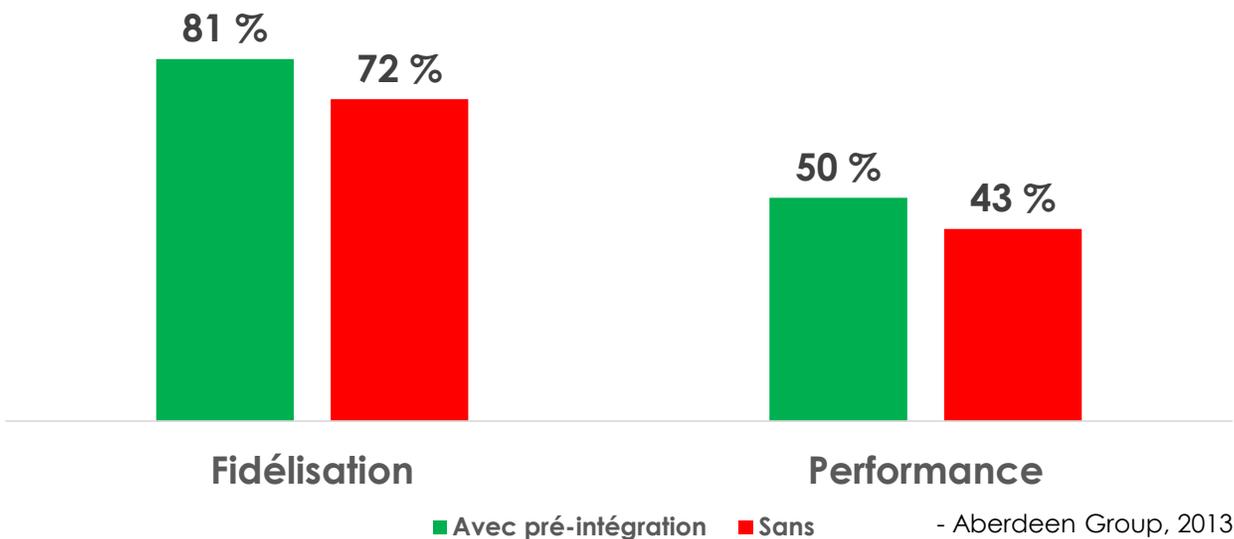
14

6 à 8 mois



15

La pré-intégration augmente la fidélisation et la performance



16

Erreur



2

Ne pas impliquer
son superviseur

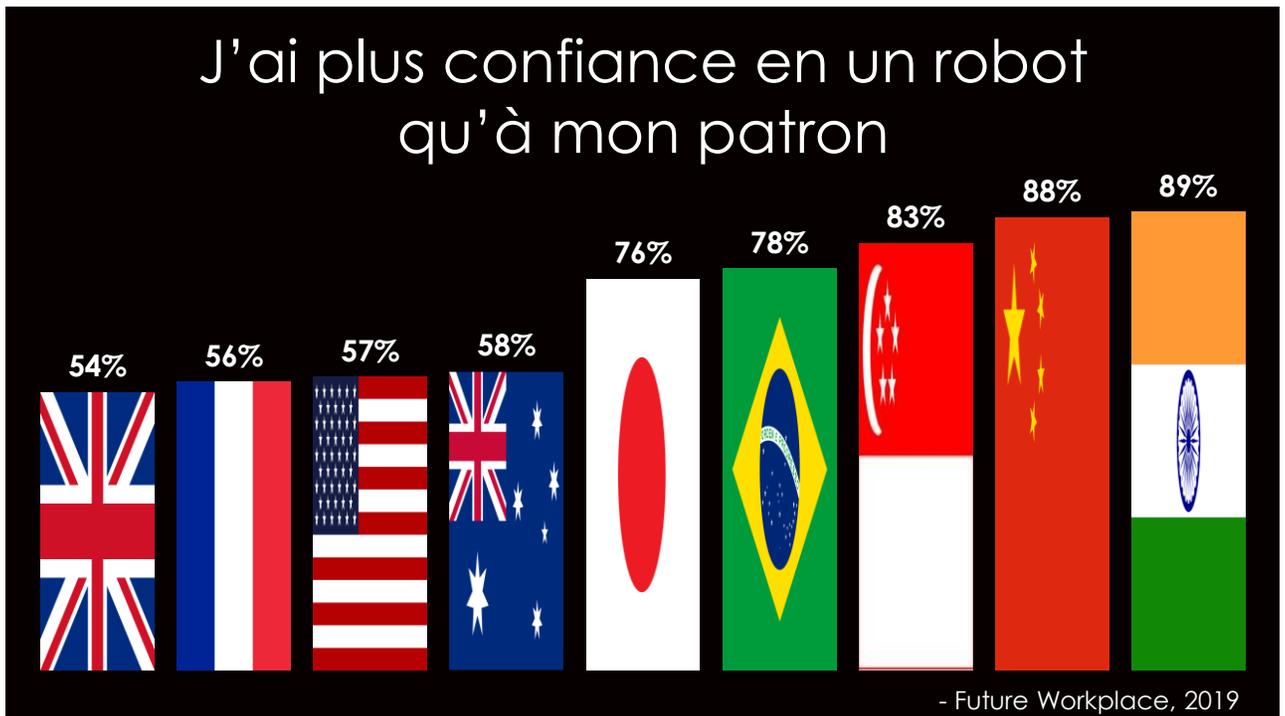
17

Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche

18



19



20

Erreur



L'isoler de ses collègues lors des premiers jours



21



22

Erreur



limiter l'intégration à l'accueil seulement



23



24

5 volets de l'intégration

Administration

Tâche

Culture
organisationnelle

Socialisation

Développement

25

75 %

des échecs d'intégration attribuables à une
mauvaise adaptation à la culture organisationnelle.

- Harvard Business Review, 2013

26

Erreur



5

Ne pas lui jumeler
de compagnon

27



28

Erreur



Ne pas faire
des suivis
ponctuels



29

Janvier 2017

Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	Samedi	Dimanche
						1
2 ☺	3 ☺	4 ☺	5	6 ☺	7	8
9	10	11	12	13 ☺	14	15
16	17	18	19	20 ☺	21	22
23	24	25	26	27 ☺	28	29
30	31					

via icalendrier.fr

Février 2017

Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	Samedi	Dimanche
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10 ☺	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24 ☺	25	26
27	28					

via icalendrier.fr

Mars 2017

Lundi	Mardi	Mercredi	Judi	Vendredi	Samedi	Dimanche
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31 ☺		

via icalendrier.fr

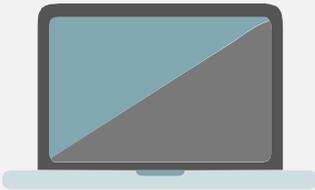
30

Questions de suivi

- Avons-nous tenu nos promesses?
- Est-ce que l'intégration est trop rapide ou surchargée?
- Comment pourrions-nous améliorer l'intégration?
- Qu'est-ce que nous faisons de mieux ici?
- Qu'est-ce qui fonctionnait bien ailleurs?
- Avons-nous fait quelque chose qui t'inciterait à quitter?

31

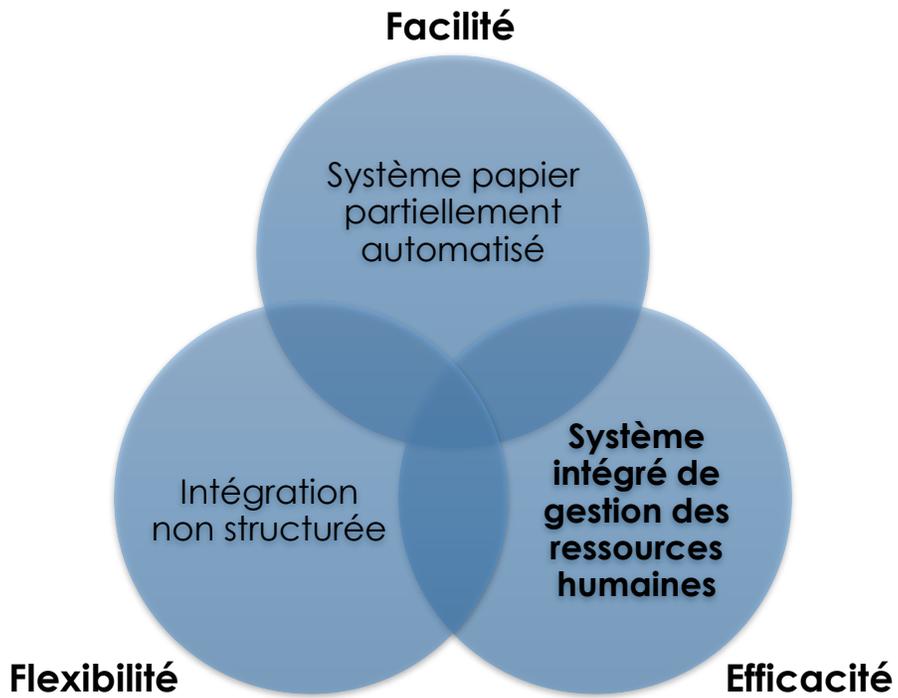
Erreur



Minimiser l'utilisation des nouvelles technologies



32

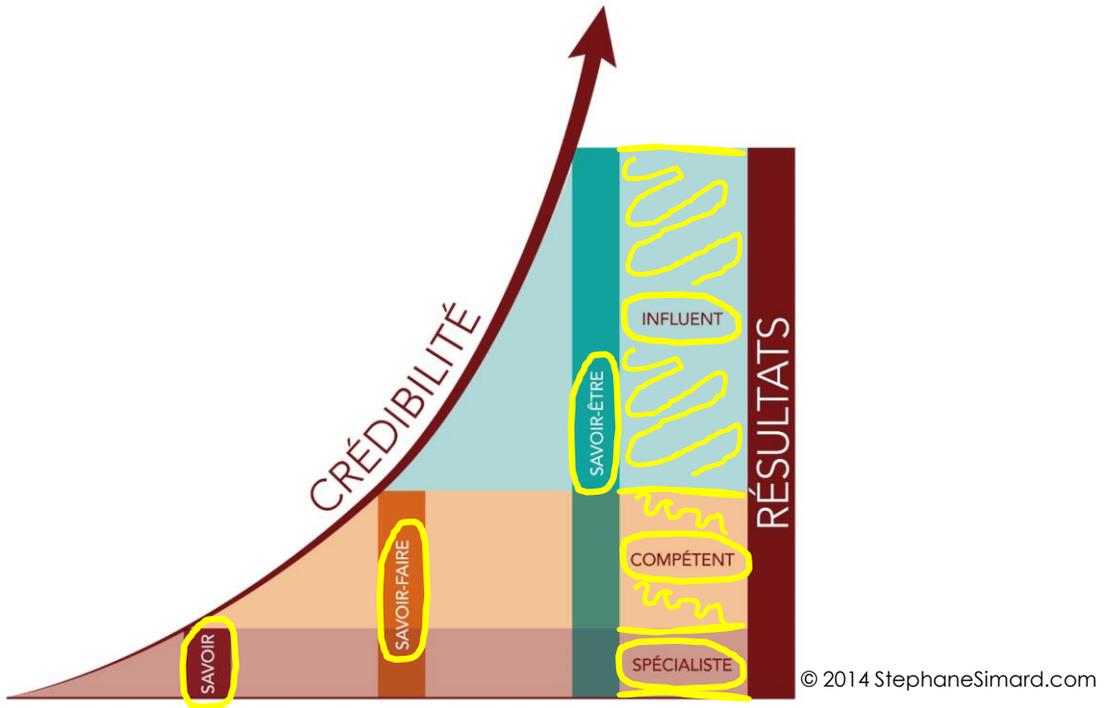


33

Grille de cheminement

					Attitude				
					4				
					3				
					2				
					1				Aptitudes
	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
					-1				
					-2				
					-3				
					-4				

34



35

Grille de cheminement

					Attitude				
					4				
					3				
					2				
					1				Aptitudes
	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
					-1				
					-2				
					-3				
					-4				

36

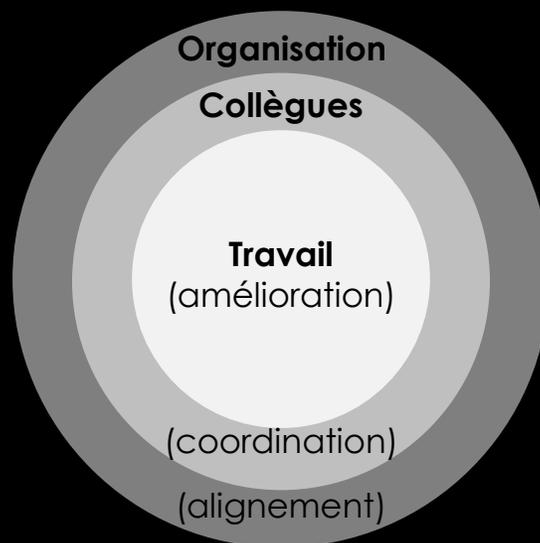


**N'essaie pas d'apprendre à chanter à un cochon.
Tu perds ton temps et ça rend le cochon fou.**

– Mark Twain

37

Mieux faire, ensemble, les bonnes choses



38

L'expérience candidat importe



28 %

32 %

65 %

31 %

Encouragent les autres à (ne pas) postuler

Partagent sur les médias sociaux

Partagent avec leur entourage

(Ne) sont (plus) clients de l'entreprise



62 %

50 %

82 %

39 %

- Candidate Experience, Talent Board, 2015

39

15 occasions pour amplifier l'expérience employé

Premières secondes:

Internet
Présence physique
Référencement

Premières heures:

Embauche
Accueil/intégration
Environnement

Derniers jours:

Événement
Entrevue de départ
Relances

Premières minutes:

Candidatures
Entrevue
Suivis

Premiers mois:

Formation
Reconnaissance
Progression
Évaluation

40



41



42



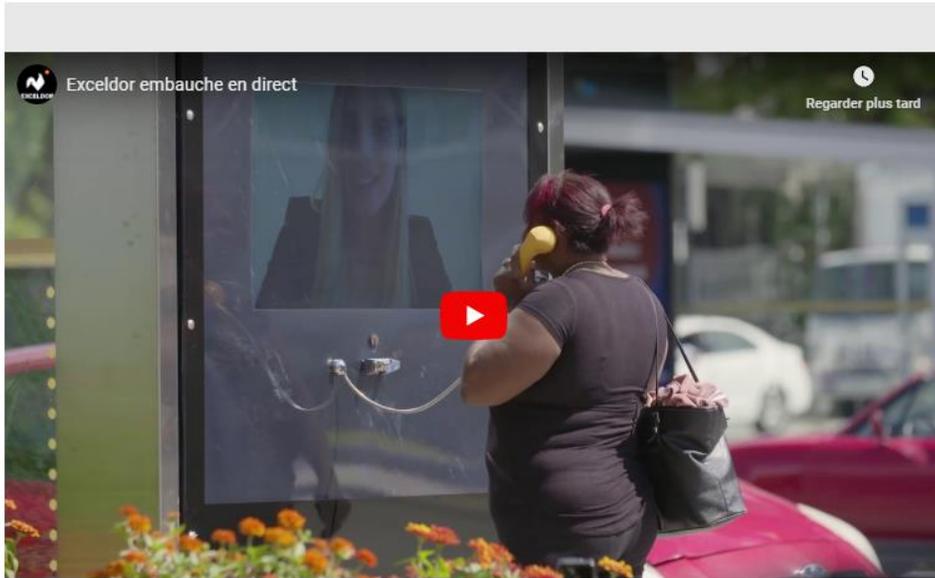
43



44

Pour faire face à la pénurie de main-d'œuvre, Exceldor recrute directement dans la rue

Agence QMI | Publié le 24 septembre 2019 à 05:00 - Mis à jour à 05:00



45



46



47

Faites vivre l'expérience en entrevue

- Accueil digne de votre meilleur client
- Questions ouvertes inhabituelles
- Cheminements de carrière potentiels
- Participation des employés
- Cadeau merci

48

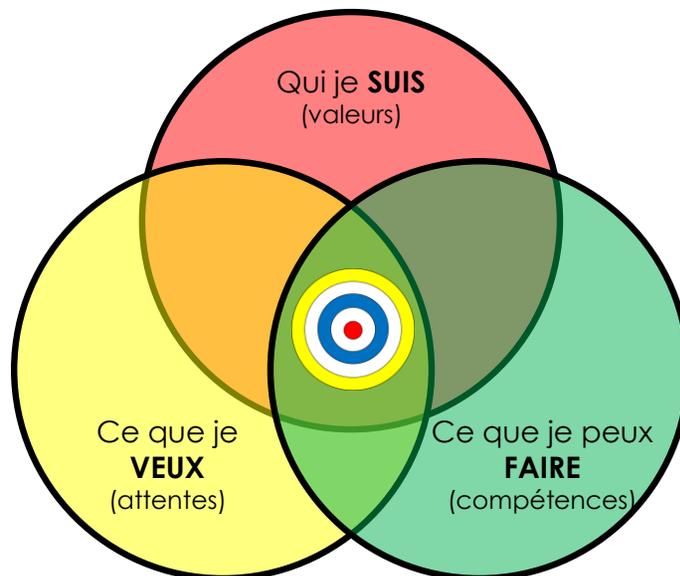
4 principaux irritants lors du recrutement

1. Manque de communication
2. Processus trop long
3. Divergences entre le poste et l'annonce
4. Mauvais déroulement

- TalentQ, 2013

49

Mon patron sait



50

Surprenant



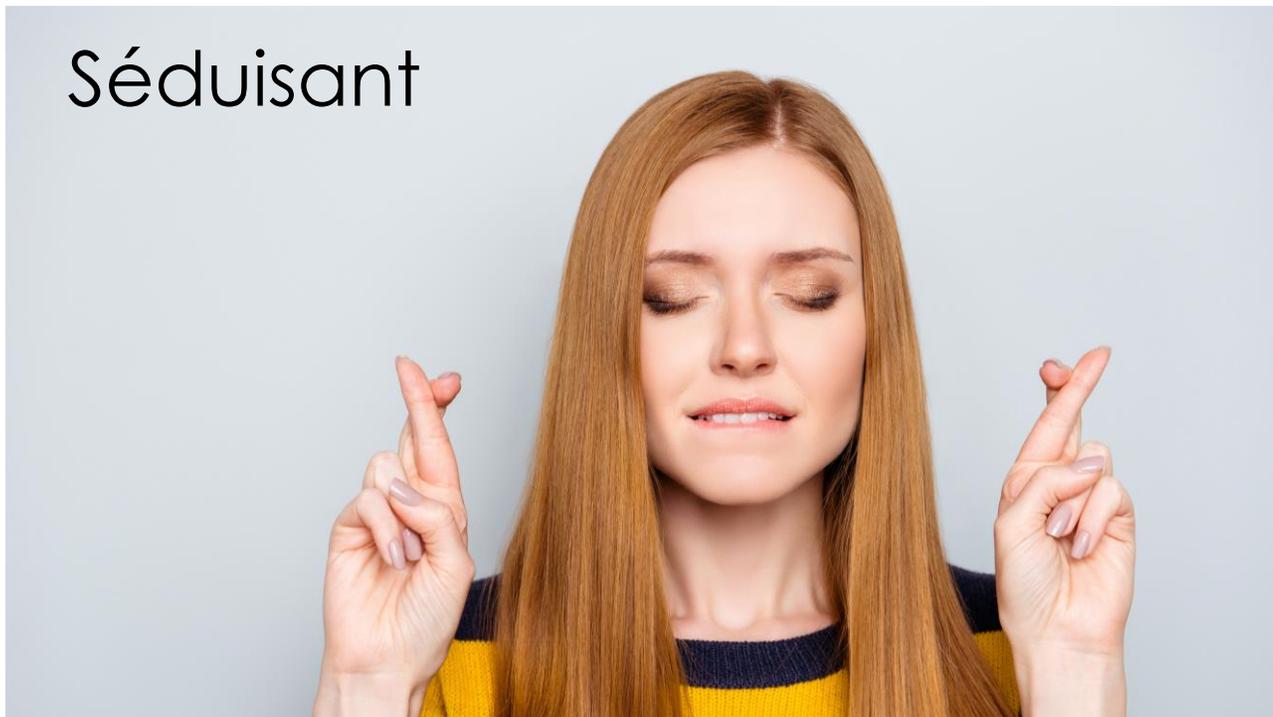
51



Stimulant

52

Séduisant



53

Simple



54

On n'a jamais deux occasions de laisser...



une première bonne impression

55

Ce n'est pas ce que l'on **sait** qui compte,
mais plutôt ce que l'on **fait** avec ce qu'on sait.



56

Des choses qui ne s'achètent pas

Avoir assez de temps pour faire son travail	+ 3 000 \$
Ne pas recevoir des demandes contradictoires	+ 4 500 \$
Varié les tâches	+ 9 000 \$
Améliorer le climat de confiance	+ 12 000 \$
Faire l'amour une fois par semaine	+ <u>63 000 \$</u>
TOTAL	+ 91 500 \$

Source: Journal Les Affaires, 2008

57

Ce n'est pas le **plongeon** qui noie,
mais le fait de **rester** sous l'eau.

- Paulo Coelho



58