



**Développer les talents et
optimiser l'expérience
des employés**

Résumé

Le monde du travail évolue. Certains accélérateurs de changement, comme la transformation numérique et les modalités de travail flexibles, nécessitent de nouvelles approches en matière de perfectionnement et de recrutement des employés.

Bien que ces changements soient favorables aux employés, les recruteurs sont de plus en plus appelés à en faire davantage avec moins de moyens. Or, sur un marché des talents beaucoup plus restreint, marqué par une concurrence de plus en plus féroce pour une offre limitée de travailleurs pertinents, la situation est sur le point de s'aggraver. Pour répondre aux défis propres au monde du travail actuel, vous devez recentrer vos efforts de recrutement en interne. Parfois, les talents les plus performants se trouvent déjà dans votre entreprise.

Dans ce guide, notre objectif est de vous montrer l'évolution des besoins en matière de perfectionnement des employés et de vous éclairer sur les avantages d'un investissement dans ce domaine pour votre entreprise.

Perfectionnement des employés : 5 conseils à l'attention des dirigeants

Les employés cherchent de plus en plus à améliorer leurs compétences, ce qui représente un enjeu majeur de la fidélisation et de l'attraction des talents. En suivant ces cinq conseils simples, vos employés pourront non seulement tirer parti des nouveaux outils et des nouvelles méthodes, mais aussi apprendre à s'épanouir dans un environnement interconnecté qui impose de nouveaux modes de communication, de traitement des données et d'acquisition de compétences.



1. Le lieu de travail doit devenir la salle de classe de demain

Le lieu de travail doit permettre de cultiver les talents. La transformation numérique et les modalités de travail flexibles sont des accélérateurs de changement qui nécessitent de passer d'une formation statique et épisodique à un apprentissage dynamique et continu.

2. La dextérité numérique sera un facteur de réussite pour les lieux de travail de demain

Avec la numérisation d'un nombre croissant d'aspects du travail, les employés à tous les niveaux doivent acquérir rapidement de nouvelles compétences, une tendance qui est amenée à se poursuivre. Les compétences requises par ce nouvel environnement seront davantage valorisées que les échelons et l'expérience.

3. Des employés plus investis sont synonymes de meilleur rendement sur le lieu de travail

Selon Gallup, les employés engagés sont plus productifs, cernent mieux les besoins des clients et plus à même de respecter scrupuleusement les processus et les normes. De plus, les entreprises dont les employés sont investis affichent une rentabilité supérieure de 21 %.

4. Le perfectionnement des talents en interne revient moins cher

Dans la mesure où l'embauche de nouveaux employés demande du temps et de l'argent, le fait de perfectionner des talents internes s'avère également stratégique pour votre entreprise. Le remplacement d'un employé coûte environ un tiers de son salaire annuel, tandis que la formation d'un nouveau travailleur revient en moyenne à près de 2 700 Canadian dollars¹.

5. La création d'une culture d'entreprise gagnante est cruciale

Les employés qui adhèrent à la culture de leur entreprise ont 25 % plus de chances d'être heureux au travail et 31 % plus de chances de la recommander¹ que les employés d'entreprises similaires dont la culture est jugée moins bonne.

En savoir plus avec le Centre de Leadership

Découvrez les avantages principaux
pour les employeurs au Canada.

Lisez l'article

Transformer l'attrition en attraction

La plupart des employeurs n'ont pas de stratégie de recrutement interne, et se demandent de quelle manière améliorer et optimiser leur stratégie de mobilité interne existante. Si tel est votre cas, voici quelques éléments essentiels à prendre en compte lors de l'élaboration d'un dossier d'analyse visant à privilégier le recrutement interne et à créer une culture de la mobilité des talents et du perfectionnement professionnel dans votre entreprise.



Vos meilleurs talents travaillent déjà pour vous

Recentrez-vous sur votre entreprise et priorisez de nouveau le recrutement interne. Vous pourrez ainsi raccourcir les délais d'embauche et d'intégration, réduire considérablement vos coûts d'embauche, réaliser des économies à long terme sur la rémunération directe et l'agilité interne, en plus de favoriser l'engagement des employés.

Laissez tomber les clichés

« Nos collaborateurs sont nos meilleurs atouts » : voilà un message qui peut sembler générique. Toutefois, si vous voulez créer un avantage concurrentiel en matière de recrutement, le moment est venu de transformer cette phrase dite clichée en une composante clé de la culture de votre entreprise et de la proposition de valeur faite à vos employés.

Favorisez la mobilité de vos employés

Le moyen le plus rapide d'améliorer les compétences de votre main-d'œuvre est de lui offrir autant de possibilités de mobilité interne que possible. Les employés qui ont travaillé dans plusieurs services ou unités commerciales sont beaucoup plus loyaux envers leur entreprise et plus satisfaits de leur travail.

Parmi les professionnels des ressources humaines interrogés, 75 % se tournent vers des personnes recommandées par leurs employés lorsque vient le temps de capter l'intérêt de nouveaux talents. Cette méthode arrive en tête, devant les publications d'offres d'emploi (72 %) et les événements en personne, comme les conférences et les salons de l'emploi (40 %).

« The State of Employer Branding and Recruitment Advertising 2022 », rapport du HR Research Institute

Continuez à recruter en externe

Les postes vacants découlant de la mobilité interne doivent être pourvus par de nouvelles embauches. La plupart de ces mouvements internes sont en fin de compte des promotions. Par conséquent, il est plus simple de recruter en externe afin de pourvoir les postes vacants exigeant moins d'expérience et de compétences que les postes de haut rang.

Partagez la responsabilité

Les services des ressources humaines, les gestionnaires et les employés doivent tous avoir leur part de responsabilité dans les efforts consacrés au recrutement interne. Tout d'abord, votre entreprise doit veiller à instaurer une culture de partage de compétences, puis se concentrer sur la création de perspectives de perfectionnement continu pour les employés.

En savoir plus avec le Centre de Leadership

Découvrez des façons d'optimiser la productivité de vos employés et leur engagement dans notre guide détaillé.

Lisez l'article

6 astuces pour éviter de multiplier inutilement les réunions dans votre entreprise

L'excès de réunions est malheureusement monnaie courante, mais tout espoir n'est pas perdu. Nous vous proposons six idées simples pour changer vos habitudes et les normes culturelles de votre entreprise et pour permettre à tout le monde de changer son rapport aux réunions.



1. Réduisez le nombre de réunions

Réfléchissez aux réunions récurrentes qui peuvent être combinées, espacées ou supprimées. Ensuite, avant chaque réunion, demandez-vous si elle est vraiment nécessaire ou si le sujet à aborder ne peut pas être traité d'une autre manière.

2. Mettez en place des journées sans réunion

Si la cadence hebdomadaire est irréaliste, essayez de réserver une journée par mois. Le service marketing d'Indeed a jugé bon que le premier vendredi de chaque mois soit un « Focus Friday » (vendredi sans distraction), sans aucune réunion. Cela permet à nos membres de limiter les distractions et l'alternance de tâches pour se concentrer pleinement.

3. Intégrez des mini-pauses dans la journée de travail

Le simple fait de terminer une réunion 10 minutes plus tôt peut changer la donne. Des recherches ont démontré qu'un court répit peut réduire ou éviter le stress, aider à maintenir le rendement tout au long de la journée et diminuer le besoin d'une longue pause à la fin de la journée.

4. Discutez tout en marchant

Intégrez les réunions en marchant à vos normes culturelles. La pause des écrans et le changement de rythme peuvent libérer votre esprit pour une plus grande créativité et une meilleure collaboration. Et si les dirigeants d'entreprise prennent l'habitude de mener des réunions en marchant, cela peut inciter d'autres personnes à en faire autant.

5. Encouragez vos employés à préserver leur temps

Pour lutter contre la pression inhérente à l'obligation d'assister à des réunions, les gestionnaires doivent favoriser « la journée sur mesure », c'est-à-dire donner aux travailleurs la possibilité de moduler eux-mêmes leur journée de travail et leur permettre de décliner des invitations à des réunions sans peur de représailles.

6. Définissez clairement les principes régissant les réunions de votre entreprise

Une fois que vous avez décidé de modifier votre approche des réunions, faites-le de manière officielle. Créez un document qui énonce les principes régissant les réunions et qui décrit les attentes de votre organisation à l'égard des pratiques exemplaires, en incluant des stratégies pour aider les employés à soutenir une meilleure culture en matière de réunions.

Découvrez la Note de bien-être au travail d'Indeed

En comprenant la Note de bien-être au travail de votre entreprise, vous pourrez mieux capter l'intérêt des bons talents pour les bons postes. Développée en partenariat avec d'éminents experts du bonheur et du bien-être, la Note de bien-être au travail mesure la manière dont les gens se sentent au travail.

[Découvrir](#)

En savoir plus avec le Centre de Leadership

Pour en savoir plus sur les moyens d'éviter l'excès de réunions, consultez notre guide détaillé.

[Lisez l'article](#)

Développer une culture de bienveillance

Le fait de prendre des nouvelles des employés ou de simplement échanger des propos aimables est bon pour les affaires. Des recherches¹ ont démontré que des employés plus heureux sont plus productifs et moins susceptibles de chercher un nouvel emploi. Vous trouverez ci-dessous quelques pratiques exemplaires pour instaurer une culture de bienveillance, élaborées par des universitaires de renom et des experts en bien-être.



« Pensez à vos gestionnaires. Rien n'est plus important que la gestion intermédiaire. Dans la plupart des grandes entreprises, ce sont ces gestionnaires qui s'assurent que tout le travail est effectué. Et ce sont eux qui doivent manifester de la bienveillance. »

– William Baker, ancien directeur général dans les médias et professeur à l'Université Fordham

« Soyez authentique. À l'heure où la technologie est omniprésente, les gens peuvent voir et observer ce que vous faites à tout moment. Il n'est plus possible de jouer un rôle. Vous devez à présent être vous-même. Si vous ne l'êtes pas, vos collègues et votre équipe s'en rendront compte. »

– David Hoke, responsable principal du bien-être chez Thrive Global

« Tenez-vous au même niveau d'exigence. Lorsque vous souhaitez développer une culture destinée au plus grand nombre, mais que vous n'êtes pas prêt à y consacrer le temps et les efforts nécessaires, les gens s'en aperçoivent. Cette attitude véhicule le message suivant : "Ici, je peux gravir les échelons sans être aimable avec les autres." »

– Katina Sawyer, professeure agrégée de gestion d'organisations à l'Université de l'Arizona

En savoir plus avec le Centre de Leadership

Pour en savoir plus sur l'instauration d'une culture de bienveillance, consultez notre article détaillé.

Lisez l'article

Profitez des solutions d'Indeed

Maintenant que vous savez comment améliorer l'expérience du candidat grâce à une meilleure stratégie de recrutement, considérez davantage de solutions d'Indeed. De l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA) pour rédiger les descriptions de poste à l'amélioration de votre image de marque pour attirer de meilleurs candidats, la gamme de solutions d'Indeed facilite le recrutement.

Nous proposons un outil qui permet de planifier, de suivre et d'exécuter efficacement des campagnes, de manière à donner la priorité à vos objectifs de recrutement et à attirer des talents pertinents pour vos postes vacants.

Essayez les Annonces Indeed

De plus, vous pouvez effectuer instantanément une recherche parmi plus de 245 millions de CV et non seulement trouver, mais aussi contacter votre prochaine recrue pour l'inviter à postuler à vos postes vacants.

Essayez Indeed CV

Recrutez plus rapidement avec les Événements d'embauche d'Indeed, un produit tout-en-un qui fonctionne avec le paiement au résultat et qui intègre l'attraction des talents ainsi que l'automatisation du recrutement.

Essayez les Événements d'embauche d'Indeed

Les candidats veulent connaître les conditions de travail réelles de votre entreprise. Indeed peut vous aider à promouvoir votre marque afin de capter l'attention des talents idéaux.

Essayer la marque employeur d'Indeed

 indeed
/Centre de Leadership