

**Le savoir-être en contexte de recrutement :
au-delà du savoir-faire, s'adapter à l'humain**

Présentation

- ✓ Produit local...
- ✓ Parcours professionnel
- ✓ Entrepreneuriat

Pas un expert RH...

***...mais témoin privilégié
des enjeux vécus par les
entreprises québécoises.***

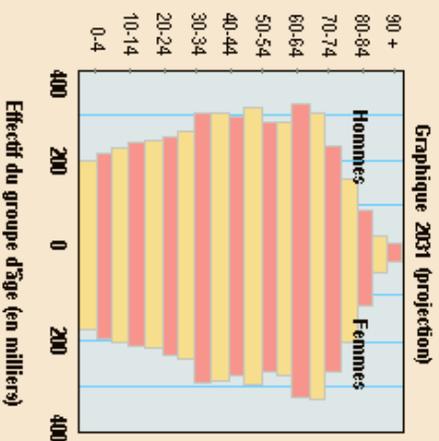
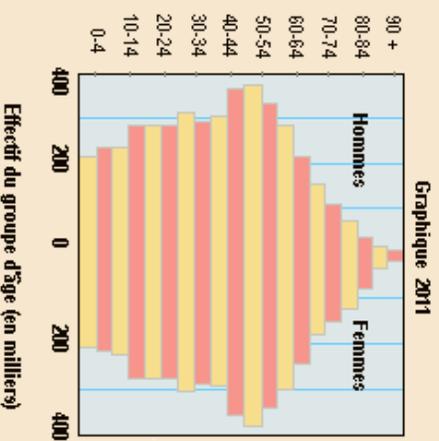
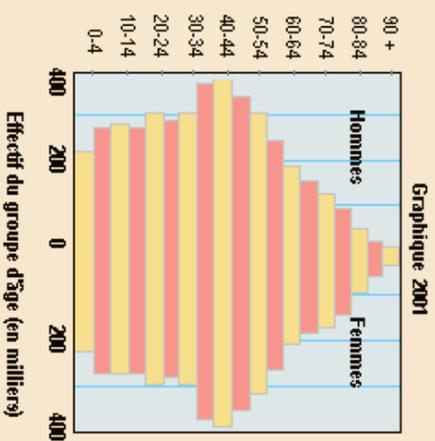
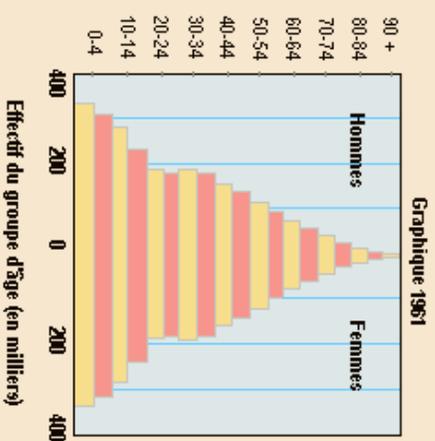


 PairConnex

Retour en arrière

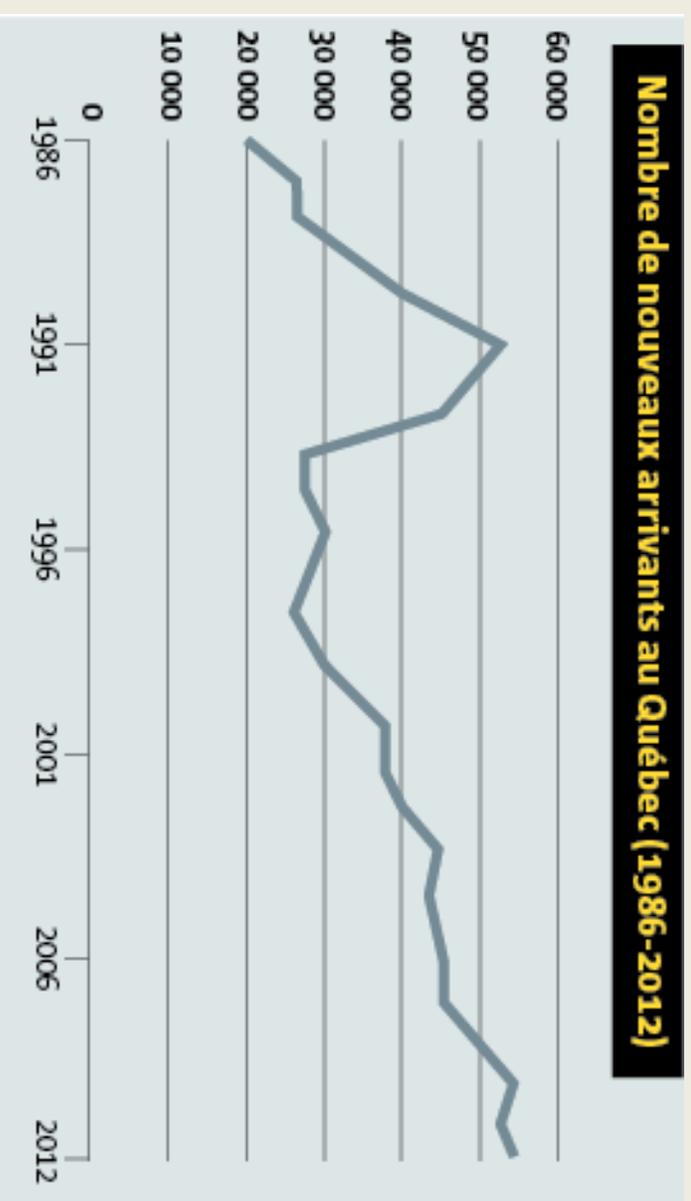
✓ Contexte démographique

Pyramides des âges au Québec, 1961, 2001, 2011 et 2031



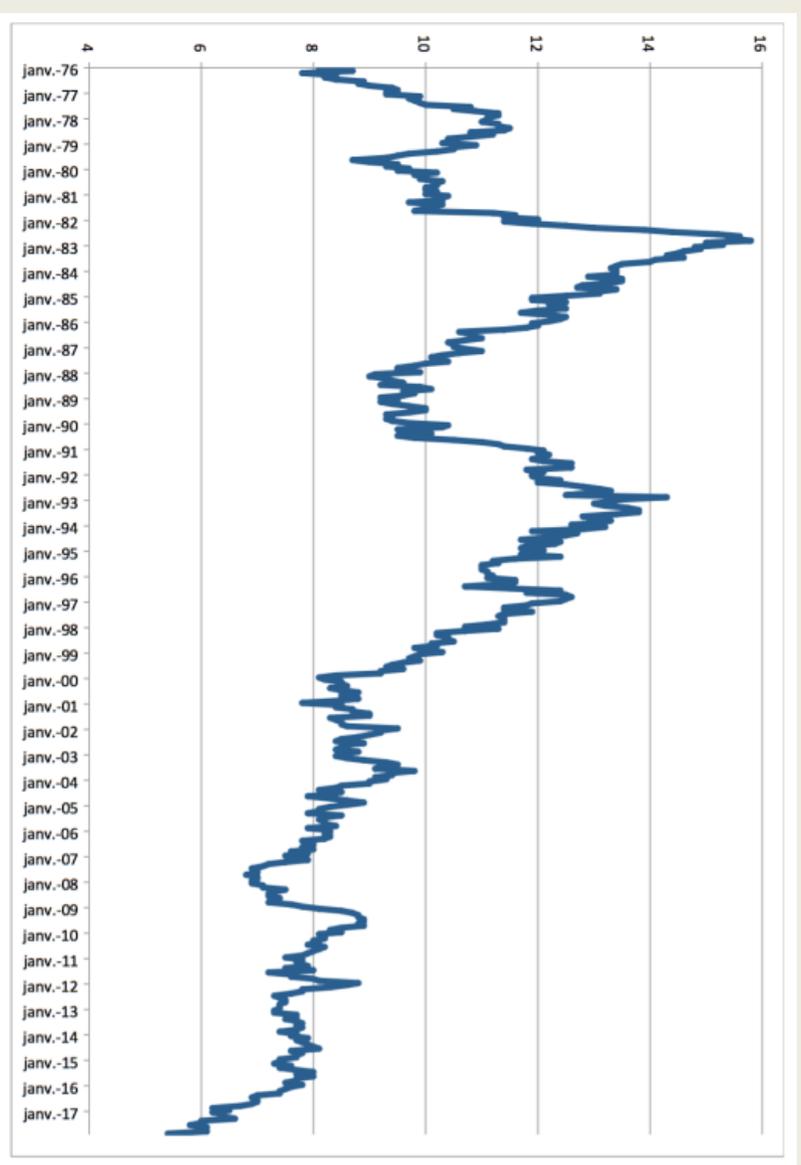
Retour en arrière

- ✓ Contexte démographique



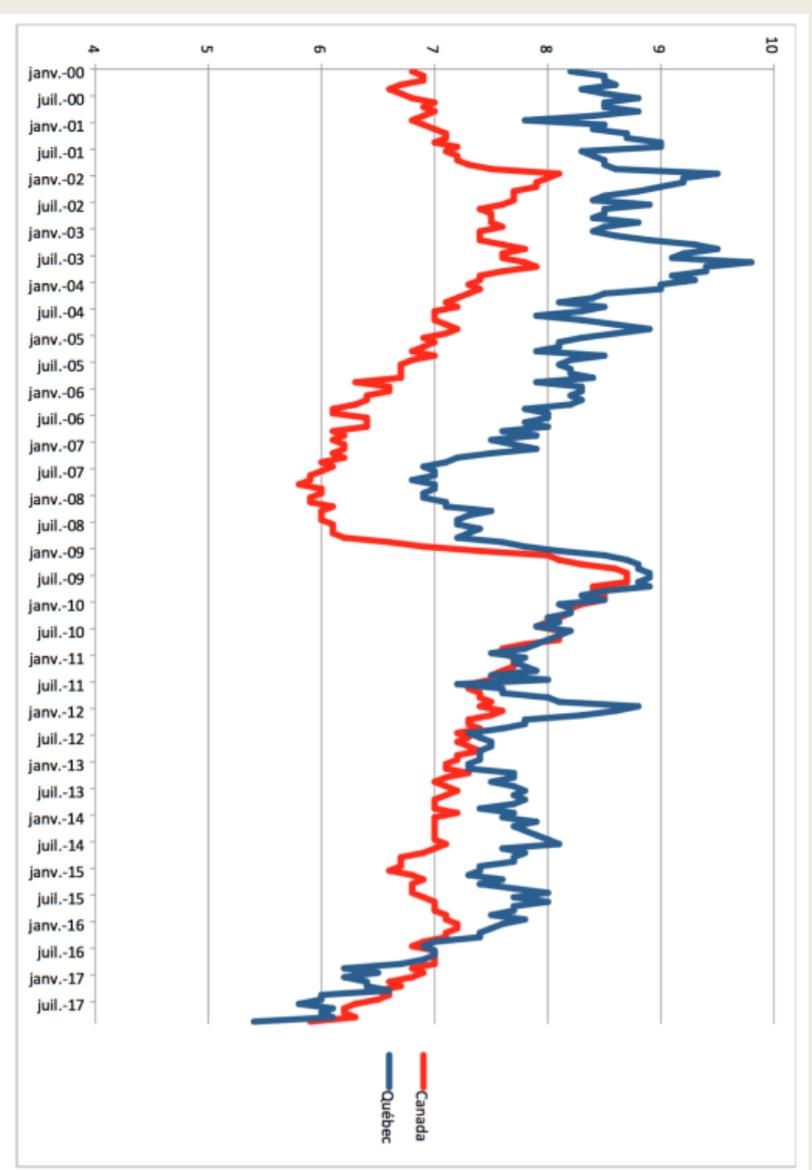
Retour en arrière

- ✓ Contexte démographique
- ✓ Situation économique



Retour en arrière

- ✓ Contexte démographique
- ✓ Situation économique



Retour en arrière

- ✓ Contexte démographique
- ✓ Situation économique

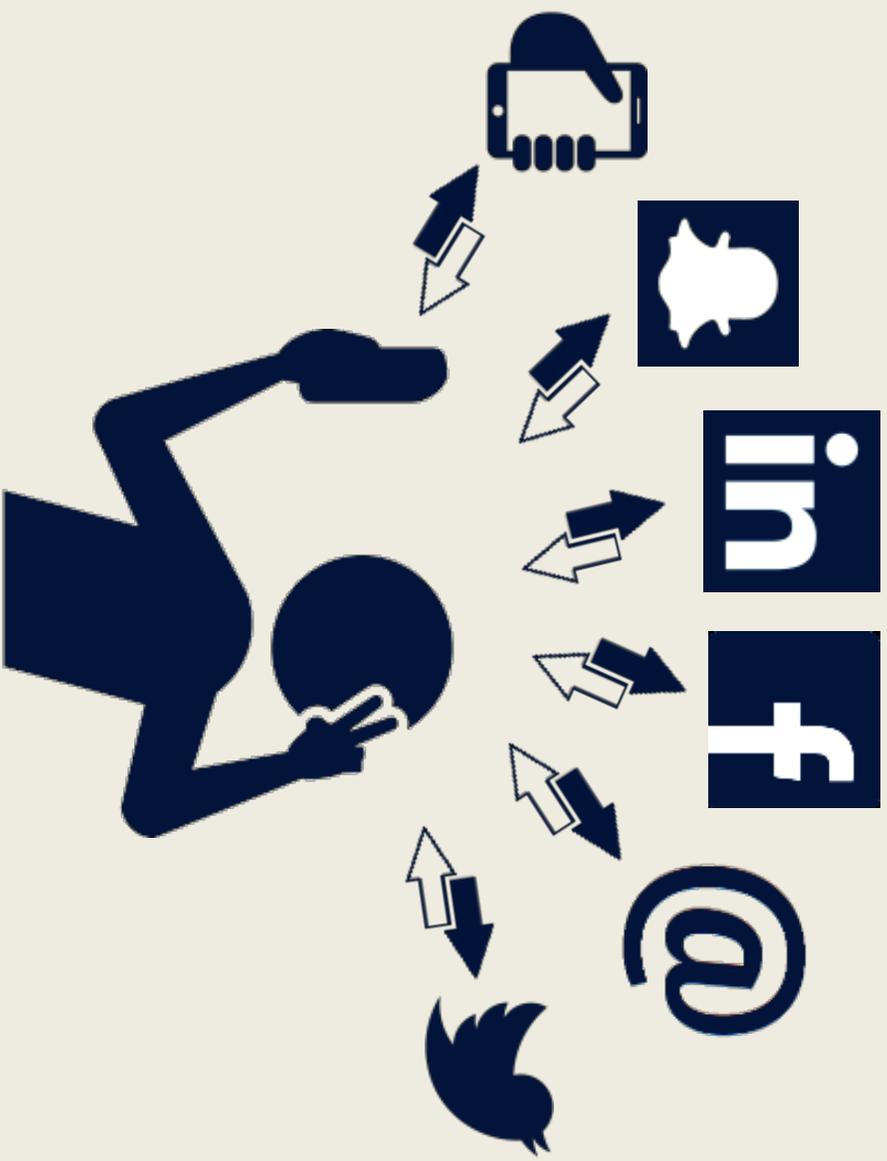
Pénurie / rareté de main-d'œuvre

***Spécialement pour les
emplois spécialisés***



Facteurs aggravants

- ✓ Technologies



Facteurs aggravants

- ✓ Technologies
- ✓ Changements de comportement

Les nouvelles générations ont une approche différente face au travail:



Clichés: « infidèles, indépendants, paresseux, égoïstes, trop gâtés, élevés dans la ouate, veulent tout avoir tout de suite, pensent tout connaître »

- Réalité:**
- Autonomes
 - Indépendants
 - Technologiquement à l'avant-garde
 - Habités à tout avoir rapidement
 - Bombardés par le marketing depuis l'enfance
 - Ouverts au monde

Facteurs aggravants

- ✓ Technologies
- ✓ Changements de comportement

Les nouvelles générations ont une approche différente face au travail:



Au travail:

- « *magasinent leurs emplois comme les baby-boomers magasinent leurs voitures: posent des questions, comparent, en veulent plus pour leur argent* »
- à la recherche de conditions optimales pour leur développement et leur épanouissement personnel et professionnel;
- loyaux et fidèles à leurs amis et à ceux qui sont compétents et respectueux;
- à l'aise et curieux avec les nouvelles technologies;
- échantent ouvertement de l'information sur leur rémunération avec leurs amis et leurs collègues;
- ils veulent de la flexibilité dans leur travail et ils veulent avoir leur mot à dire sur la nature de cette flexibilité.

Facteurs aggravants

- ✓ Technologies
- ✓ Changements de comportement

Les travailleurs ont le gros bout du bâton...

La peur de perdre son emploi a disparue...

***Vos employés ont le luxe
d'être exigeants...***



 PairConnex

Réalité des employeurs

- ✓ Problèmes d'attraction
- ✓ Problèmes d'engagement / motivation
- ✓ Problèmes de rétention



Changer les façons de faire

3 grands enjeux de gestion des talents

ATTRACTION

**MOTIVATION ET
ENGAGEMENT**

RÉTENTION



 **PairConnex**

3 grands enjeux de gestion des talents

ATTRACTION

MOTIVATION ET
ENGAGEMENT

➔ RÉTENTION



- **Conséquence des actions faites en amont**
 - ✓ Bonne sélection au départ?
 - ✓ Bonne satisfaction pendant l'emploi?
- **Roulement naturel**
 - ✓ Forte compétition
 - ✓ Désir d'avancement
- **À observer**
 - ✓ Évolution de votre taux de roulement
 - ✓ Comparez-vous
 - ✓ Quelle est la raison des départs?

3 grands enjeux de gestion des talents

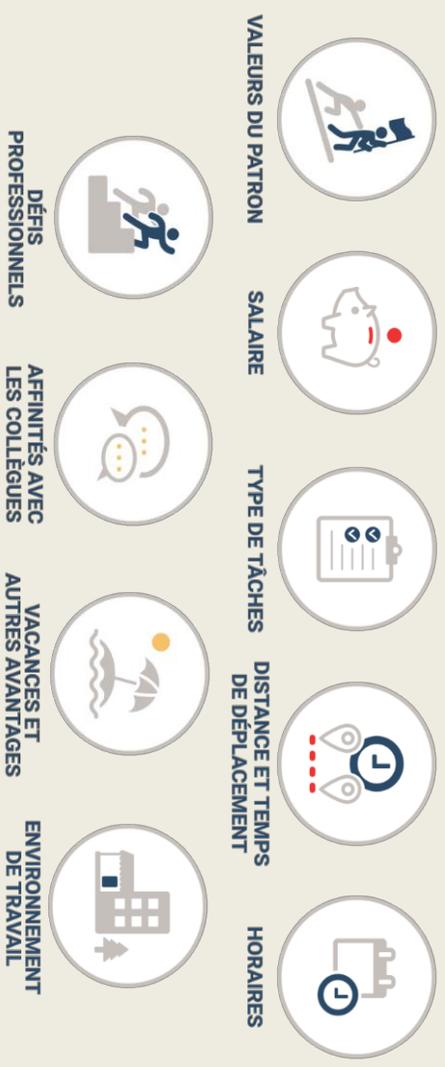
ATTRACTION

↓
MOTIVATION ET
ENGAGEMENT

RÉTENTION

- Le plus important dans un emploi
 - 1) Défi professionnel / Tâches
 - 2) Relation avec patron et collègues
 - 3) Salaire

- Facteurs de satisfaction / insatisfaction



3 grands enjeux de gestion des talents

ATTRACTION

Travail à effectuer



DÉFIS PROFESSIONNELS



TYPE DE TÂCHES



VALEURS DU PATRON



AFFINITÉS AVEC LES COLLÈGUES

MOTIVATION ET ENGAGEMENT

Conditions de travail



SALAIRE



VACANCES ET AUTRES AVANTAGES



HORAIRES

RÉTENTION

Environnement physique



ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL



DISTANCE ET TEMPS DE DÉPLACEMENT

3 grands enjeux de gestion des talents

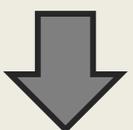
ATTRACTION



DÉFIS
PROFESSIONNELS



TYPE DE TÂCHES



MOTIVATION ET
ENGAGEMENT



VALEURS DU PATRON



AFFINITÉS AVEC
LES COLLÈGUES

RÉTENTION



SALAIRE



VACANCES ET
AUTRES AVANTAGES



HORAIRES



ENVIRONNEMENT
DE TRAVAIL



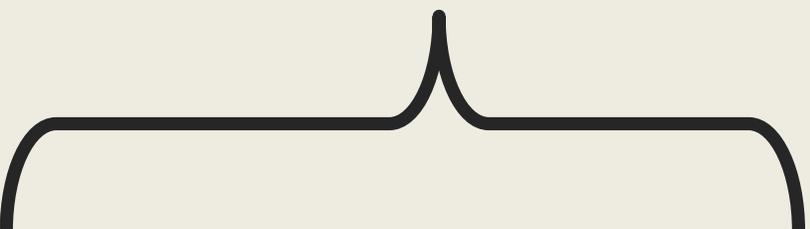
DISTANCE ET TEMPS
DE DÉPLACEMENT

3 grands enjeux de gestion des talents

ATTRACTION

↓
MOTIVATION ET
ENGAGEMENT

RÉTENTION



VALEURS DU PATRON

VALEURS PROFESSIONNELLES COMPARJOBS

Argent et statut

La reconnaissance, le prestige et les incitatifs financiers.

Autonomie

Être en mesure de réaliser ses tâches seul et la capacité de saisir les occasions qui se présentent.

Connaissance et expertise

Expérimenter, vouloir comprendre et maintenir une expertise.

Esthétisme

Travailler à rendre les choses agréables aux sens (ex. vue, toucher).

Désir de réussite

Désir d'atteindre les objectifs et les résultats souhaités et d'avoir du succès. Déployer l'énergie pour y arriver.

Développement

Porter une attention particulière à se développer professionnellement et à apprendre de nouvelles choses.

Environnement

L'importance d'avoir une conscience envers la préservation, la protection, le respect de l'environnement.

Flexibilité

S'adapter et changer en fonction de nouvelles circonstances.

Innovation

Promouvoir, encourager et créer des façons de faire nouvelles et différentes.

Intégrité

Sens des responsabilités, être fiable et suivre des principes éthiques.

Ouverture et respect

Être ouvert et respectueux de la nouveauté, de la diversité et des idées différentes.

Plaisir

Désir d'avoir un environnement agréable où il fait bon y vivre.

Préoccupation pour les autres

Être attentionné, prévenant et aimable envers les autres.

Soucis du détail

Importance accordée à la minutie, aux détails et à la prudence.

Travail d'équipe

Promouvoir et encourager la coopération et la collaboration.

3 grands enjeux de gestion des talents

ATTRACTION

↓
MOTIVATION ET
ENGAGEMENT

RÉTENTION

VALEURS PROFESSIONNELLES LES PLUS IMPORTANTES CHEZ LES CHERCHEURS D'EMPLOIS

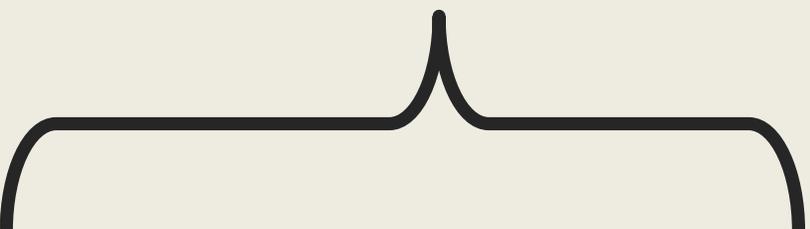
- #1- Désir de réussite
- #2- Connaissance et expertise
- #3- Travail d'équipe
- #4- Intégrité
- #5- Autonomie
- #6- Ouverture et respect
- #7- Préoccupation pour les autres
- #8- Développement
- #9- Soucis du détail
- #10- Flexibilité
- #11- Plaisir
- #12- Innovation
- #13- Environnement
- #14- Argent et statut
- #15- Esthétisme

3 grands enjeux de gestion des talents

ATTRACTION

↓
MOTIVATION ET
ENGAGEMENT

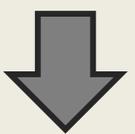
RÉTENTION



**AFFINITÉS AVEC
LES COLLÈGUES**

3 grands enjeux de gestion des talents

ATTRACTION



MOTIVATION ET
ENGAGEMENT

RÉTENTION

« *Les discussions autour de la machine à la café peuvent avoir un impact significatif sur votre rétention de personnel* »

- ✓ 60% des travailleurs dans le monde, avoir des collègues de travail plaisants est plus important qu'avoir un bon salaire.
- ✓ 64% d'entre eux rencontraient leurs collègues pour des activités sociales à l'extérieur des heures de travail
- ✓ 71%affirmaient avoir développé des relations d'amitié étroites avec des collègues

« *Employee commitment & personal relationships in the workplace* »,
Randstad Workmonitor, Juin 2012

3 grands enjeux de gestion des talents

↓
ATTRACTION

**MOTIVATION ET
ENGAGEMENT**

RÉTENTION

EXIGENCES DE L'EMPLOYEUR



- ✓ Formations
- ✓ Expériences
- ✓ Expertises
- ✓ Compétences



EXIGENCES DU TRAVAILLEUR



VALEURS DU PATRON



SALAIRE



TYPE DE TÂCHES



DISTANCE ET TEMPS
DE DÉPLACEMENT



HORAIRES



DÉFIS
PROFESSIONNELS



AFFINITÉS AVEC
LES COLLÈGUES

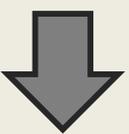


VACANCES ET
AUTRES AVANTAGES



ENVIRONNEMENT
DE TRAVAIL

3 grands enjeux de gestion des talents

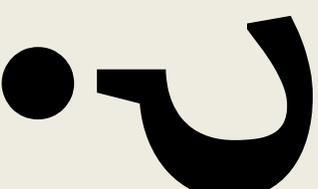


ATTRACTION

MOTIVATION ET
ENGAGEMENT

RÉTENTION

MISEZ SUR VOS FORCES



PairConnex

3 grands enjeux de gestion des talents



ATTRACTION

**MOTIVATION ET
ENGAGEMENT**

RÉTENTION

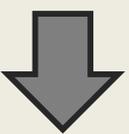


MISEZ SUR L'ALCHIMIE HUMAINE



- Les relations interpersonnelles et la création d'amitiés deviennent prioritaires.
- Importance de sentir la proximité avec les centres décisionnels.
- La fidélité est envers les individus, pas envers l'entreprise.

3 grands enjeux de gestion des talents



ATTRACTION

MOTIVATION ET ENGAGEMENT

RÉTENTION



REPENSEZ VOS EXIGENCES



3 grands enjeux de gestion des talents



ATTRACTION

MOTIVATION ET
ENGAGEMENT

RÉTENTION



*Le savoir-être est une
« connaissance comportementale »
qui permet à une personne de se
représenter les comportements
professionnels qu'elle doit
manifeste, lors de la réalisation de
ses tâches selon les situations
particulières.*

*- Henri Boudreault Ph.D. professeur à l'UQAM en
enseignement en formation professionnelle et technique*



 PairConnex

SAVOIR-ÊTRE



© CRAIE - 2015

SAVOIR-ÊTRE



COMMUNICATION

UTILISER UN STYLE, UN TON ET UNE TERMINOLOGIE ADAPTÉS À LA PERSONNE ET AUX CIRCONSTANCES.

SAVOIR-ÊTRE



MATURITÉ

RECEVOIR DES COMMENTAIRES ET DES REMARQUES DANS LE BUT D'AMÉLIORER SON TRAVAIL, SANS ADOPTER UNE ATTITUDE TROP DÉFENSIVE, ADAPTER SES ERREURS ET LES CORRIGER.

SAVOIR-ÊTRE



JUGEMENT

DÉCIDER, FACE À UN ENSEMBLE DE FAITS, DES ACTIONS APPROPRIÉES À POSER.

SAVOIR-ÊTRE



DÉBROUILLARDE

RIÉUSSIR À RESOUDRE UN PROBLÈME NOUVEAU ET IMPRÉVU EN UTILISANT SES PROPRES MOYENS CONFORMÈMENT AUX RÈGLES DE LA FONCTION DE TRAVAIL.

SAVOIR-ÊTRE



PATIENCE

GARDER SON CALME DE FAÇON CONSTANTE, DANS DES SITUATIONS PARTICULIÈRES, TOUT EN PERSÉVÉRANT DANS SA TÂCHE JUSQU'À L'ATTENTE DU RÉSULTAT, SANS SE DÉCOURAGER.

SAVOIR-ÊTRE



ORGANISATION

PRÉPARER SON TRAVAIL DE FAÇON À SATISFAIRE LES EXIGENCES DE QUALITÉ, D'EFFICACITÉ ET D'ÉCHEancier.

SAVOIR-ÊTRE



EFFICACITÉ

RÉALISER SON TRAVAIL SELON LES ATTENTES, EXPRIÈRES DE TEMPS, DE QUANTITÉ OU DE QUALITÉ.

SAVOIR-ÊTRE



POLYVALENCE

ACCOMPLIR DES TÂCHES DIVERSES DANS DES DOMAINES ET CONTEXTES VARIÉS.

SAVOIR-ÊTRE



PERSÉVÉRANCE

FURNIR L'EFFORT NÉCESSAIRE AFIN DE TERMINER ET DE RÉUSSIR LE TRAVAIL DEMANDÉ.

SAVOIR-ÊTRE



ESPRIT D'ÉQUIPE

TRAVAILLER AVEC LES AUTRES DE MANIÈRE SOLIDAIRE EN CONTRIBUANT AU TRAVAIL DE L'ÉQUIPE PAR SES IDÉES ET SES EFFORTS.

SAVOIR-ÊTRE



PRÉVENANCE

AVOIR LE SOUCI CONSTANT DE LA RECHERCHE DE LA QUALITÉ, ALLER AU-DEVANT DES BESOINS ET DÉMONTRER DE LA CURIOSITÉ EN REGARD DES TÂCHES À RÉALISER.

SAVOIR-ÊTRE



ASSIDUITÉ

PRÉSENCE ACTIVE RÉGULIÈRE ET SOUTENUE À L'ENDROIT OU L'ON A DES OBLIGATIONS À REMPLIR.

SAVOIR-ÊTRE



INITIATIVE

PROPOSER OU ENTREPRENDRE UN TRAVAIL, SOIT POUR SON ACCOMPLISSEMENT, OU SON AVANCEMENT, ET EN JUGER LA QUALITÉ CONFORMÈMENT AUX RÈGLES DE LA PROFESSION.

SAVOIR-ÊTRE



PROTECTION

REPERER LES RISQUES D'UNE SITUATION DE TRAVAIL ET ADOPTER LES MESURES APPROPRIÉES POUR SA SANTÉ, SA SÉCURITÉ ET CELLE DES AUTRES.

SAVOIR-ÊTRE



AUDACE

INTRODUIRE DES IDÉES, DES PRATIQUES, DES RESSOURCES, INHAABITUELLES POUR L'AVANCEMENT DE SON TRAVAIL, OU DE CELUI DES AUTRES.

SAVOIR-ÊTRE



INTÉGRITÉ

RÉALISER SON TRAVAIL, SANS VOULOIR TROMPER, ABUSER, LÈSER OU BLESSER LES AUTRES.

SAVOIR-ÊTRE



RESPECT

DONNER DE LA VALEUR AUX PERSONNES, AUX CHOSES ET AUX IDÉES QUE L'ON CÔTOIE, SELON LES CIRCONSTANCES, LORS DE LA RÉALISATION DE SES TÂCHES DANS UNE SITUATION DE TRAVAIL.

SAVOIR-ÊTRE



AUTONOMIE

SE PRENDRE EN CHARGE, SELON SES RESPONSABILITÉS, DE FAÇON À POSER DES ACTIONS AU MOMENT OPPORTUN DANS UN CONTEXTE DÉTERMINÉ.

SAVOIR-ÊTRE



TENUE

ADOPTER UN MAINTIEN GÉNÉRALE, LES COMPORTEMENTS ET LE LANGAGE CONFORMÈS AUX RÈGLES DE LA PROFESSION.

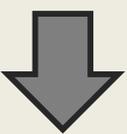
SAVOIR-ÊTRE



VIGILANCE

OBSERVER AVEC ATTENTION ET DE FAÇON SOUTENUE LE DÉROULEMENT DE SES TÂCHES DE TRAVAIL, DE FAÇON À EN CONTRÔLER LE RÉSULTAT ATTENDU.

3 grands enjeux de gestion des talents



ATTRACTION

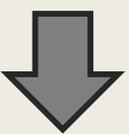
MOTIVATION ET
ENGAGEMENT

RÉTENTION

*En l'absence de main-d'œuvre
qualifiée disponible...*

*...peut-on repenser nos attentes
pour certains postes ?*

3 grands enjeux de gestion des talents



ATTRACTION

MOTIVATION ET
ENGAGEMENT

RÉTENTION



**MISEZ SUR VOS
CHAMPIONS
AIDÉZ LES À SE
DÉVELOPPER**



 PairConnex

Conclusion

Adaptez-vous continuellement.

C'est la nouvelle réalité. Pour tous.

Ça ne changera pas à court terme.

Les plus agiles survivront.



Questions?

Guillaume Fortin

gfortin@pairconnex.com

514-439-9707

www.pairconnex.com

Merci!



