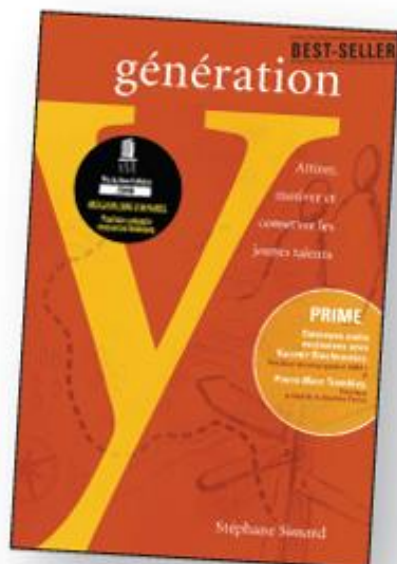


# Stéphane Simard B.A., B.A.A. Générateur d'engagement



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

Conférences

Services-conseil

**CAPS** 

Fier d'être membre de l'Association des  
conférenciers & formateurs du Canada



**Global Speakers Federation**  
Advancing the Professional Speaking Community Worldwide

[www.StephaneSimard.com](http://www.StephaneSimard.com)

# Choc des valeurs

Baby-boomers (1945-1961)	Génération X (1962-1976)	Génération Y (1977-1991)
Reconnaissance	Performance	Autonomie
Développement personnel	Contribution	Dépassement
Respect	Ouverture	Flexibilité

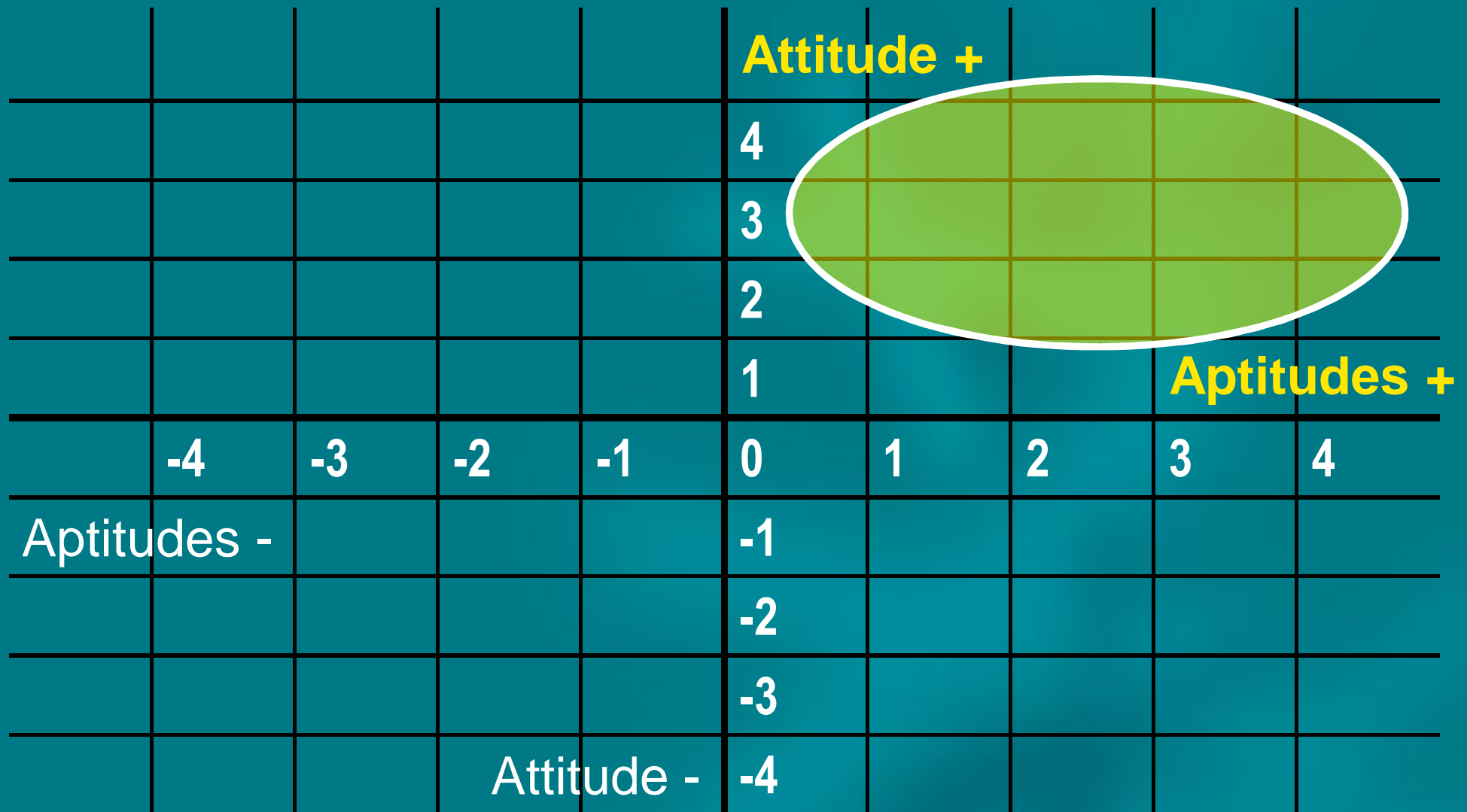
# Les **attentes** différentes des Y

	<b>Culture traditionnelle</b>	<b>Attentes génération Y</b>
<b>Engagement</b>	Envers l'institution	Envers les personnes
<b>Accès à l'Information</b>	Hiérarchique	Latéral et illimité
<b>Place du travail dans la vie</b>	Importante	Moyen de réaliser sa vie personnelle
<b>Équilibre travail-vie personnelle</b>	Séparés	Fusionnés
<b>Rôle du superviseur</b>	<b>Leader</b>	<b>Conseiller</b>

# Les **attentes** différentes des Y

	Culture traditionnelle	Attentes génération Y
Encadrement	Serré	Autonomie
Environnement	Stabilité	Changement
Pouvoir et autorité	Reconnaissance du statut	Reconnaissance des compétences
Reconnaissance	Matérielle	Existentielle
Communication	<b>Structurée et dirigée</b>	<b>Naturelle et instantanée</b>

# Identifions nos joueurs clé



# Le ADN des **performants**

Qu'est-ce qui t'a attiré ici au début?

Qu'est-ce que tu penses faire mieux que la moyenne?

Avec quel genre de personnes aimes-tu travailler en équipe?

Qu'est-ce qui te rend fier de ta journée?

Comment aimerais-tu qu'on communique?

Qu'est-ce qui te retient **ici**?



# Employeur de choix pour les étudiants

Témoignage sur son parcours professionnel

Atelier de recherche d'emploi ou de préparation à une entrevue

Commandites ou concours

Bourse d'études

Boni ou privilège à un employé qui reçoit un diplôme

Remboursement des frais de scolarité pour cours réussis

Frais de déplacement payés entre l'école et le travail

Horaire de travail de chaque étudiant adapté à l'horaire scolaire

Flexibilité durant les sessions d'examens

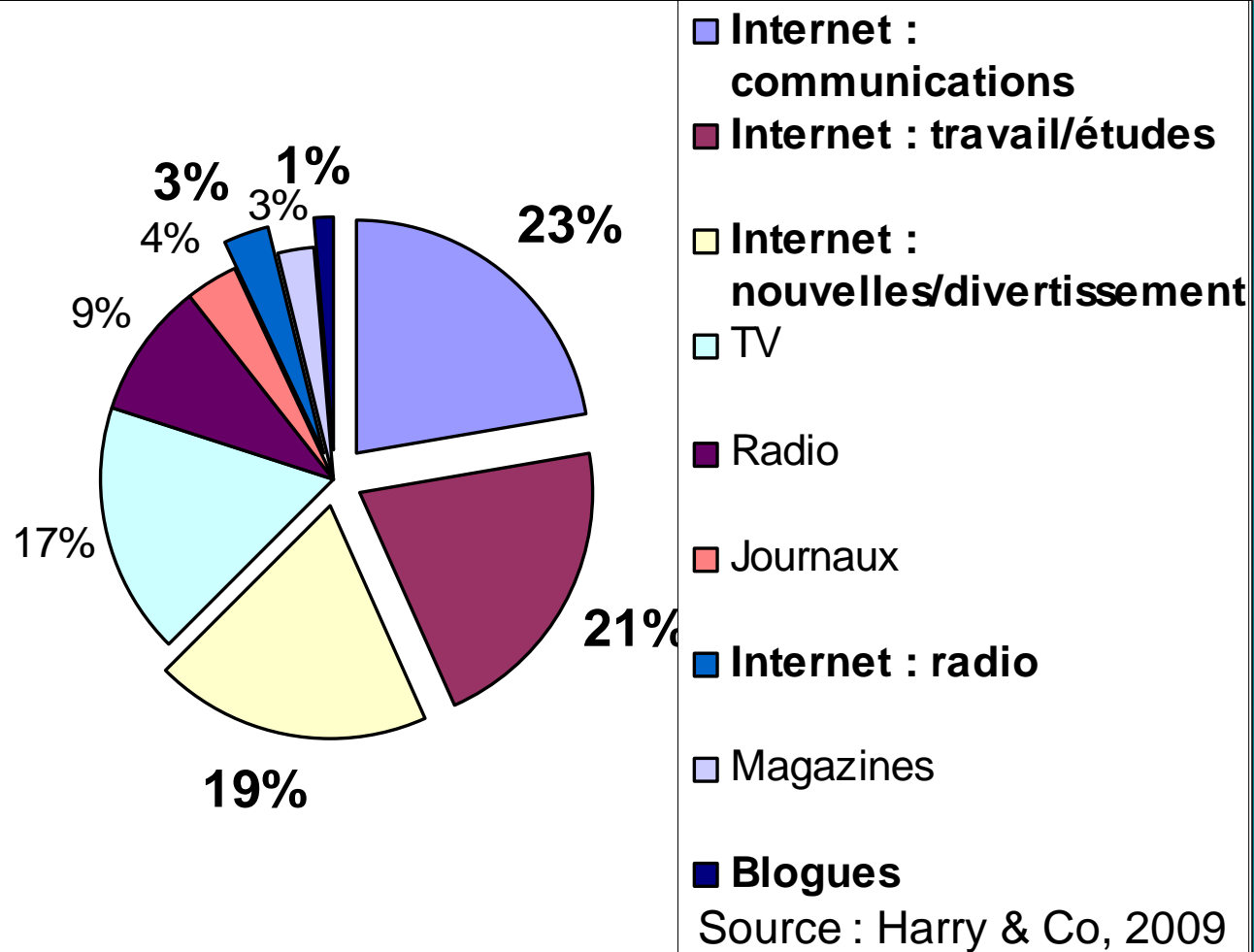
Horaires affichés 2-3 semaines d'avance

Permissions pour sorties étudiantes et récupération scolaire

# 7 bassins de recrutement négligés par vos concurrents

1. Écoles
2. Entreprises d'insertion
3. Personnes âgées
4. Handicapés
5. Nouveaux immigrants
6. Bénéficiaires de l'aide sociale
7. **Membres actuels** de la tribu

# Les Y passent **67 %** du temps sur Internet



# Un site Internet **OUT**

Pas d'onglet « Carrière »

Caractéristiques vs bénéfices

Arguments **vides**

# Un site Internet **IN**

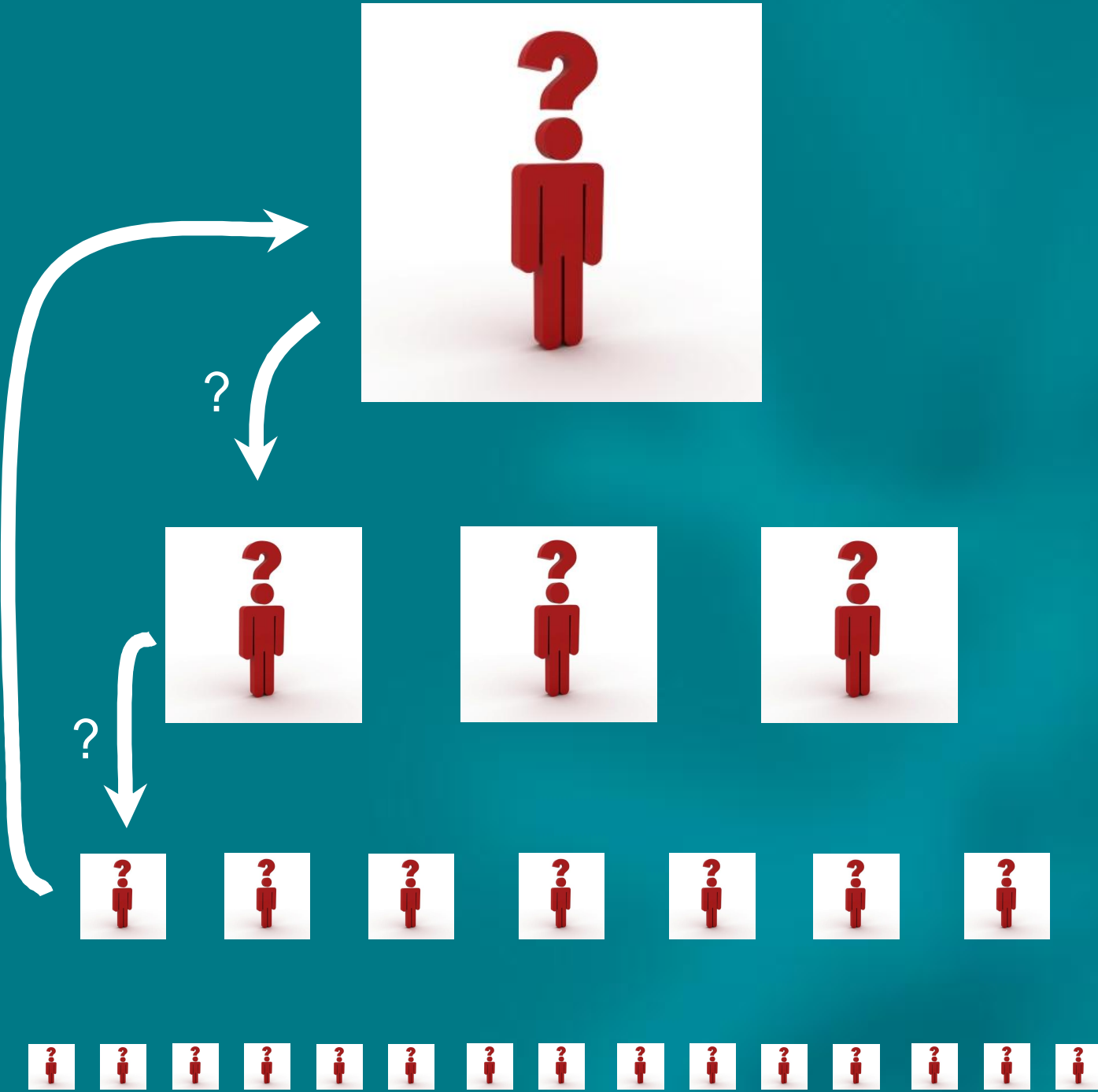
Témoignages

Photos qui font vivre l'expérience

**Humour** et authenticité

# Proportion des jeunes de la **génération Y** inscrits à un réseau social

CV



Niveau 1  
284

Niveau 2  
54 100

Niveau 3  
3 900 200

# facebook®

#1 au Canada (1 Québécois sur 4)

200 millions d'utilisateurs

66 % diplômés



100 millions d'utilisateurs

(dont 51 % au moins une fois par semaine)



#1 au Canada (professionnels)

45 millions d'utilisateurs

(200 pays, 170 industries)



Canada :  
3<sup>ème</sup> pays avec le plus d'utilisateurs

# Recrutement : faisons vivre l'expérience

Entrevues moins conventionnelles :

- ” Faire participer un employé aux entrevues.
- ” Toute l'équipe salue personnellement le candidat.
- ” Accueillir comme on le ferait pour son meilleur client.

Qualités recherchées : ouverture, humilité et entregent.

Pourquoi avez-vous **quitté** votre dernier emploi? (à valider)

.

# Embauche : surprénons-les

Réduire les délais.

Arrivées et promotions annoncées dans les journaux locaux.

Carte professionnelle personnalisée pour **chaque** employé.

.

# Accueil : ne brisons pas le charme

Acheminer un courriel à tous soulignant son arrivée.

Faire signer une carte de bienvenue par toute l'équipe.

Arriver avant lui afin d'être là pour l'accueillir.

S'assurer que tout le matériel nécessaire soit disponible.

Présenter au reste de l'équipe et faire la visite des lieux.

Inviter la personne à dîner.

Confier le tutorat à un employé expérimenté ou retraité.

Créer un **bottin** « Qui fait quoi » avec photos.

.

# 1<sup>ère</sup> mise au point

Avons-nous tenu nos promesses?

Qu'est-ce que nous faisons de mieux ici?

Qu'est-ce qui fonctionnait bien ailleurs?

Avons-nous fait quelque chose qui nous inciterait à **quitter**?

.

# What's In It For Me?

Autonomie

Défis

Reconnaissance

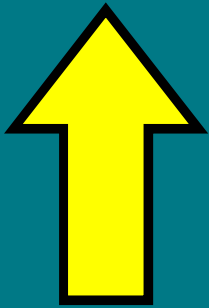
Collaboration

Équilibre

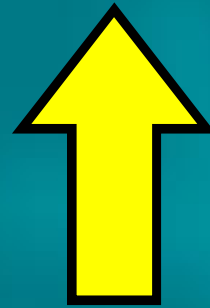
Sens

Plaisir

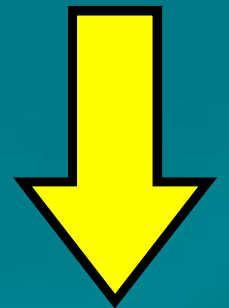
# Bâtissons une relation



Confiance



Vitesse



Coûts

# Comment reconnaître?



Quelle fréquence?

Monétaire ou symbolique?

Individuelle ou en groupe?

Officielle ou informelle?

Offerte par **qui**?

.

# Reconnaissance courante

- “ Informelle.
- “ Fréquente :
  - . Coups de 2 x 4
  - . Journal de **reconnaissance**
  - .



# Obstacles au travail d'équipe

A film strip graphic with a central frame containing a large number 5. The film strip is dark brown with white sprocket holes on the left and right sides. The central frame is a light beige color with a vertical and a horizontal line intersecting at the center. Two concentric circles are drawn around the center, and a large black number 5 is positioned in the middle of the frame.

5

L'absence de confiance

La peur des conflits

Le manque d'engagement

L'évitement des responsabilités

Le manque de focus sur les **résultats**

Source : *Génération Y* par Stéphane Simard



# Clarifions **nos** règles de jeu



10 / 10

Qui

Quoi

Quand



Le temps, c'est **plus** que de l'argent

**71 %** des pères travailleurs disent se sentir coupables lorsque les engagements au travail prennent le dessus sur ceux au domicile.

**56 %** des pères travailleurs accepteraient une réduction de salaire de 10 % pour pouvoir passer 10 % plus de temps avec leurs enfants.

- Workopolis 2010

# Croissance, responsabilités et défis

## Rencontre de suivi

- ” Revue du rendement (10 minutes)
  - . Actions entreprises par l'employé
  - . Actions entreprises par le superviseur
- ” Focus sur le **futur** (45 minutes)
  - . Quoi
  - . Comment (ressources)
  - . Mesure des résultats

# Si on se revoyait dans **3 ans**

Qu'est-ce qu'il faudrait qu'il soit arrivé pour que tu sois satisfait?

- ” Ce que tu ne veux pas **perdre**;
- ” Forces à **maximiser**;
- ” **Opportunités** à saisir.

# 53 %

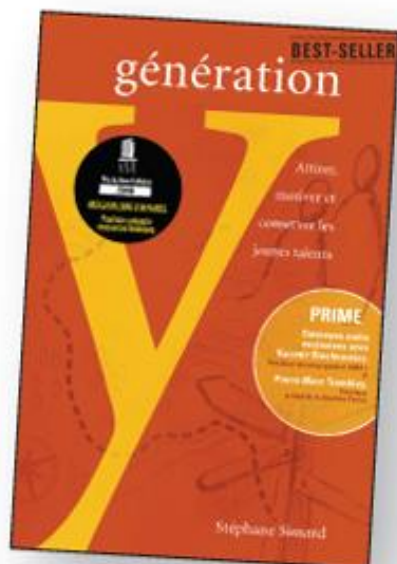
accepteraient une réduction de salaire pour oeuvrer au sein d'une entreprise qui fait preuve d'une forte conscience environnementale et communautaire.

- Services Kelly 2010

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

- Inconnu

# Stéphane Simard B.A., B.A.A. Générateur d'engagement



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

Conférences

Services-conseil

**CAPS** 

Fier d'être membre de l'Association des  
conférenciers & formateurs du Canada



**Global Speakers Federation**  
Advancing the Professional Speaking Community Worldwide

[www.StephaneSimard.com](http://www.StephaneSimard.com)