

DES PISTES DE SOLUTIONS

Facilitateurs au niveau Environnemental

- o **Présence active sur Facebook, LinkedIn et Twitter, Viadeo...** Vous êtes fiers de votre entreprise et vos employés aussi ? Laissez-leur en parler et, par la même occasion, attirer les regards sur vous !
- o **Sensibiliser autrement les raisons d'être des RSST:** présenter un résumé d'enquête d'accident de la CNESST en soulignant qu'on souhaite que ça n'arrive pas chez nous et que pour y arriver, l'entreprise interviendra pour protéger ses travailleurs.
- o **Système de référence de candidats.** Redonner entre 1 000 \$ et 20 000 \$ si un candidat référé par l'un de vos employés est embauché et travaille au moins un an, ainsi que le référant. En fait, vous donnez l'équivalent de ce que vous aurait coûté votre chasseur de tête. Qui de mieux placé que vos employés pour parler de vous et savoir qui est le meilleur candidat pour vous ? N'oubliez pas d'inclure une clause avec votre firme de recrutement vous permettant de le faire sans pénalité.
- o Créer une **liste d'activités** à l'extérieur du bureau auxquelles les employés peuvent participer pour faire **du réseautage** (professionnel) et payer pour ces activités. Il est important de faire parler de notre entreprise lors de colloques, congrès, 5 à 7 organisés par des clients, partenaires, fournisseurs, ordres professionnels et autres. Vos employés aimeront l'expérience de vous y représenter.
- o **Payer des employés pour aller enseigner.** Vos employés pourront faire de la promotion pour vous gratuitement dans les cours en prenant des exemples concrets venant de votre entreprise. En plus, ils seront au courant des meilleurs talents à recruter !
- o **Présence active sur Facebook, LinkedIn et Twitter, Viadeo...** Vous êtes fiers de votre entreprise et vos employés aussi ? Laissez-leur en parler et, par la même occasion, attirer les regards sur vous !
- o **Sensibiliser autrement les raisons d'être des RSST:** présenter un résumé d'enquête d'accident de la CNESST en soulignant qu'on souhaite que ça n'arrive pas chez nous et que pour y arriver, l'entreprise interviendra pour protéger ses travailleurs.
- o **Système de référence de candidats.** Redonner entre 1 000 \$ et 20 000 \$ si un candidat référé par l'un de vos employés est embauché et travaille au moins un an, ainsi que le référant. En fait, vous donnez l'équivalent de ce que vous aurait coûté votre chasseur de tête. Qui de mieux placé que vos employés pour parler de vous et savoir qui est le meilleur candidat pour vous ? N'oubliez pas d'inclure une clause avec votre firme de recrutement vous permettant de le faire sans pénalité.
- o Créer une **liste d'activités** à l'extérieur du bureau auxquelles les employés peuvent participer pour faire **du réseautage** (professionnel) et payer pour ces activités. Il est important de faire parler de notre entreprise lors de colloques, congrès, 5 à 7 organisés

- par des clients, partenaires, fournisseurs, ordres professionnels et autres. Vos employés aimeront l'expérience de vous y représenter.
- 0 ***Payer des employés pour aller enseigner.*** Vos employés pourront faire de la promotion pour vous gratuitement dans les cours en prenant des exemples concrets venant de votre entreprise. En plus, ils seront au courant des meilleurs talents à recruter !
 - 0 ***Subventionner des employés pour des activités sportives d'équipe (hockey, volley-ball, paint-ball, soft-ball...).*** Assurez-vous que votre nom d'entreprise soit le plus visible possible sur leurs vêtements et autres.
 - 0 ***Favoriser le transport en commun en défrayant le coût de la passe d'autobus.*** Plus de trafic, plus de conduite périlleuse dans les intempéries et plus de recherche de places de stationnement. Votre employé arrivera probablement frais et dispo au travail.
 - 0 ***Endroit sécurisé et à l'abri des intempéries pour mettre les vélos.*** En plus de rester en santé, vos employés pourront parler de vous à leurs amis sportifs. Avez-vous pensé à leur donner des vêtements sportifs identifiés à votre entreprise ?
 - 0 ***Offrez un service de relocalisation et d'intégration à vos nouveaux employés qui proviennent de l'extérieur de votre ville.*** Encadrez, soutenez et prenez en charge la venue de votre nouvel employé ainsi que sa famille afin que le changement de ville se fasse le plus aisément possible.

Facilitateurs au niveau Individuel (soutien personnel)

- o Évaluer la possibilité d'instaurer des horaires flexibles et de promouvoir la qualité de vie personnelle et familiale. Est-ce qu'un **programme Conciliation travail famille** serait pertinent?
- o **Installer un panier de basketball** à un endroit sécuritaire. En quelques minutes, cela permet à vos employés de se défouler et de vraiment faire le vide.
- o **Offrez à vos employés le service de "conciergerie d'entreprise"**. Il dénicherait des billets de spectacle, magasinage, accompagnement du garage, etc.
- o **Offrez un service de buanderie**. Tout pour permettre à vos employés de passer plus de temps de qualité lorsqu'ils sont chez eux.
- o **Offrez un service de « nounou » ou « service de ménage »**. Dans les périodes où les employés font beaucoup d'heures, avez-vous déjà pensé à offrir un ou l'autre de ces services pour que votre employé puisse profiter d'une soirée de congé ?
- o **Offrez à vos employés un médecin de famille**. Plusieurs de vos employés n'ont pas de médecin de famille. Ils perdent ainsi beaucoup de temps à essayer de voir un médecin dans une clinique sans rendez-vous.
- o **Garderie en milieu de travail ou tout près**. C'est tellement pratique pour les parents d'avoir tout à la même place.
- o **Garderie temporaire en milieu de travail**. Lors des vacances du Temps des Fêtes, offrez à vos employés de garder leurs enfants. Si vous ne le faites pas, est-ce qu'ils s'absenteront pendant la période de congé de leur enfant ? Est-ce rentable pour votre organisation ?
- o **Cafétéria au travail**. Offrez à peu de frais ou gratuitement un repas santé et équilibré. Vos employés seront plus productifs après l'heure du lunch.
- o **Collation santé**. Offrez à peu de frais ou gratuitement des fruits, légumes, carrés aux dates...
- o **Une salle de repos calme** où les employés peuvent faire la sieste pendant leur pause. Permet d'être frais et dispo après la pause !
- o **Endroit pour se reposer avec des réservoirs d'oxygène** disponibles afin de stimuler les neurones des employés soumis à une grande concentration. Incitatif pour les employés qui doivent énormément mettre leur cerveau à contribution dans l'exécution de leur travail.
- o **Salle de repos ayant des chaises-massages juste pour le confort !**
- o **Visite d'un massothérapeute une fois par semaine, aux deux semaines ou au mois pour donner des massages sur chaise (15 minutes par employé)**. Si vous avez des assurances collectives, les frais sont remboursés aux employés par l'assureur. Si vous voulez, vous pouvez offrir de payer la différence.

- 0 **Inviter les employés à trouver des projets qui leur tiennent à cœur et les encourager à les réaliser** (personnels et/ou surtout professionnels). Est-ce que vous connaissez les intérêts de vos employés ?
- 0 **Fonds de pension intéressant.** Les fonds de pension n'ont plus la cote auprès des entreprises. Avec un bon fonds de pension, connu et compris par vos employés, vous obtiendrez un bénéfice aussi intéressant que l'est votre apport.
- 0 **Possibilité d'acheter des actions de la compagnie.** Quand quelque chose nous appartient, on y fait attention !
- 0 **Semaine de 3 ou 4 jours de travail.** Pour certains postes, une semaine de travail réduite n'a pas d'impact sur la quantité de travail. Alors, pourquoi ne pas diminuer la semaine de travail, évitant que votre employé « perde du temps » et fasse du « présentéisme » ?
- 0 **Semaine de travail finissant plus tôt les vendredis.** Instaurer l'horaire d'été (semaine de travail se terminant vers 12h30 les vendredis) entre la Saint-Jean-Baptiste et l'Action-de-Grâces. Certaines entreprises ont cette politique à l'année si les cibles sont atteintes.
- 0 **Journées payées pour du bénévolat.** Favoriser l'implication de vos employés dans des causes qui leurs sont chères. Votre altruisme sera reconnu puisque vos employés parleront de l'entreprise. En réalité, ce n'est pas du bénévolat puisque vous les rémunérez !
- 0 **Forfait vacances tout inclus dans le Sud, payé pour l'employé et sa conjointe ayant 5 ans et plus d'ancienneté dans la compagnie, ou aux 5 ans.** Combien d'argent cet employé vous a fait sauver en demeurant fidèle ?
- 0 Une **journée de maladie payée par mois jusqu'à concurrence de 10 jours par année, monnayable ou non à la fin de l'année.** De façon structurée et gérée, cette politique permet aux entreprises de sauver des coûts. Premièrement, lorsque votre employé travaille en étant malade, il n'est pas productif. Deuxièmement, il risque de contaminer d'autres collègues qui seront également non productifs.
- 0 **Paiement de la formation continue à l'extérieur des heures de bureau** (jusqu'à concurrence d'un montant maximum). Pourquoi ne profiteriez-vous pas de l'intérêt d'un de vos employés qui se spécialise sur ses heures personnelles ? En plus, il y a de fortes chances pour que ce montant puisse être compilé dans les frais de formation en lien avec la Loi sur les compétences.
- 0 **Des journées personnelles (entre 3 et 5) payées,** pouvant être prises n'importe quand, mais non remboursables si non utilisées. Il ne faut pas confondre ces journées avec des journées de maladies et vice-versa. Ces journées sont prises par exemple lorsqu'un parent doit se présenter à un rendez-vous avec son enfant. Ces journées doivent être planifiées avec le gestionnaire dans la mesure du possible.
- 0 **Semaine de travail à 35 heures sans diminution de salaire.** Avez-vous déjà étudié cette possibilité et évalués les impacts sur votre entreprise ?

- 0 **Payer pour les congés de maternité ou de paternité** (différence entre le paiement du RQAP et le salaire normal). Avez-vous déjà étudié cette possibilité et évalués les impacts sur votre entreprise ?
- 0 **Financement pour procédures d'adoption** allant entre 10 000 \$ et 20 000 \$ par employé (que les employés remettent au fil des ans sans intérêt). Imaginer un couple qui décide d'entreprendre les procédures longues et coûteuses d'adoption. Si l'employeur les soutient dans leurs procédures, pouvez-vous imaginer la reconnaissance et le sentiment d'appartenance que l'employé aura tout au long de sa carrière !
- 0 **Offrir une flexibilité dans le choix de certains avantages sociaux.** Certains préféreront plus de vacances et une moins bonne couverture médicale, étant célibataire sans enfant, avec possibilité de réajuster le choix lors de changements dans la vie privée.
- 0 **Défrayer les coûts d'un abonnement dans un gym ou d'autres activités sportives (yoga, workout, tennis, squash, volleyball, natation).** En plus de rester en santé, vos employés pourront parler de vous à leurs amis sportifs. Avez-vous pensé à leur donner des vêtements sportifs identifiés à votre entreprise ?
- 0 **Instaurer des programmes incitatifs de saines habitudes de vie.** Poser des actions facilitant les gens à cesser de fumer, ou à adopter de bonnes habitudes alimentaires.
- 0 **Assurances payées en grande partie ou en totalité par l'employeur.** Une bonne couverture d'assurances payées en grande partie ou en totalité par l'employeur a encore la cote pour les employés.

Facilitateurs au niveau Développement relationnel

- 0 **Projet d'organisation « Défi » afin de créer l'engagement grâce à de petits objectifs périodiques.** Exemple : défi 0 accidents pour le mois de juillet. Mettre au défi les employés d'identifier des pistes de solutions sur une problématique rencontrée avec une date d'échéance et une quantité minimale d'idées à faire sortir. On stimule ainsi la créativité et le sentiment de faire avancer l'équipe. Célébrer la réussite de ces projets!
- 0 **Instaurer des groupes de discussions sur des sujets concernant qualité service au client, qualité produit.**
- 0 **Revoir le programme d'activités sociales en fonction des intérêts des employés et non pas en fonction de ceux du patron ou de ce qui s'est toujours fait.** Ajoutez plusieurs activités sociales dans votre entreprise tels que : 5 à 7, journée thématique, compétitions de toutes sortes, dîner communautaire, journée parents /enfants ... Party de famille annuel (épluchette de blé d'inde, cabane à sucre, journée Père Noël...). Organisez le comité mais laissez le soin à vos employés d'effectuer le travail s'ils le veulent. Votre travail consistera à donner votre appui (financier, matériel et votre participation).
- 0 **Instaurer un bon programme de communication de l'information (gestionnaire, organisation, résultat, objectif, avancement des projets, \$, ...).** Les gens veulent être informés. Lorsqu'ils ne le sont pas, les gens peuvent véhiculer de la mauvaise information.
- 0 **Que le patron nous félicite lors de bons coups ou nous encourage lorsqu'il y a une semaine difficile.** Un sourire, un bonjour, une tape dans le dos... Prendre le temps de faire ces petits gestes, c'est très significatif. Pensez à quelqu'un que vous appréciez et imaginez qu'il ne vous parle pas ! C'est le sentiment que vos employés ont ! C'est facile à faire et c'est gratuit.
- 0 **Créer une boîte de commentaires/ suggestions à laquelle seul le patron a accès.** Il est important de faire les suivis auprès des personnes qui ont fait la demande soit en personne, sur un babillard, un portail web ou dans le journal de l'entreprise.
- 0 **Permettez à vos employés de contribuer au développement stratégique de votre entreprise.** Incitatif gratuit ! Cela ne vous oblige pas à accepter toutes les idées reçues. Par contre, peut-être que certaines peuvent être pertinentes et ce sont celles-là que vous ne voulez pas manquer !
- 0 **Offrez la chance à vos employés de travailler en équipe, si possible.** Certaines personnes aiment mieux travailler en équipe et d'autres non. Connaissez-vous les membres de vos équipes et ce qu'ils aimeraient avoir ?
- 0 **Que le patron vienne nous dire bonjour.** Un sourire, un bonjour, une tape dans le dos... Prendre le temps de faire ces petits gestes c'est très significatif. Pensez à quelqu'un que vous appréciez et imaginez qu'il ne vous parle pas ! C'est le sentiment que vos employés ont ! C'est facile à changer et c'est gratuit.

Facilitateurs au niveau Managérial

o *Revoir les stratégies de formation et développement afin de maximiser le plein potentiel*

Nos mesures d'évaluations doivent nous permettre de nous informer sur les stratégies de formation et de développement. Envisager plusieurs modes de formation:

- o Auto-formation
- o Lunch and learn
- o Formation dans l'action
- o Compagnonnage - apprenti
- o Formule de mentorat
- o E-learning
- o Formation traditionnelle en classe
- o Coaching individuelle ou collectif
- o Co-développement professionnel
- o Établissement d'un parcours de formation en lien avec le cycle de vie professionnel (parcours individualisé sur mesure)

- o *Revoir le contenu des postes* et, si possible, augmenter la variété, la complexité des tâches ou les responsabilités de la personne (affecter l'employé en fonction de son potentiel et non pas en fonction de la description de poste).

- o *Reconsidérer les pratiques d'attraction et de recrutement*, qui doivent refléter les pratiques de gestion et les stratégies d'entreprise. **Image de marque entreprise/employeur** : Lorsque vous recevez des candidatures, même si vous n'en avez pas besoin, appeler ou rencontrer ces candidats. Il faut créer des liens de confiance immédiatement. Vous ne savez jamais quand vous aurez besoin de cette personne ou de son réseau !

- o *Impliquer les employés dans le processus de sélection des nouvelles embauches*. C'est très gratifiant pour les employés de pouvoir aider à choisir leurs nouveaux collègues de travail. En les impliquant, ils deviennent davantage responsables de l'intégration et de la formation au milieu de travail.

- o *Lors de l'embauche, s'assurer de donner une vision réaliste du poste avec ses avantages et ses inconvénients*.

- o *Planter un programme d'accueil et d'intégration* qui permette aux nouveaux employés de s'investir rapidement dans l'entreprise et assurer un suivi individuel des nouveaux employés durant les premières semaines. L'employé devrait se sentir attendu, bien accueilli et outillé adéquatement. Avons-nous remis : uniforme, équipements, manuels divers, diverses politiques d'entreprises. Présentation à l'équipe, à la direction, visite de l'entreprise, consignes de sécurité, ...

- o *Offrez un plan de carrière*. Certains de vos employés veulent progresser. Offrez-leur cette chance. Ce plan doit pouvoir s'adapter selon les besoins et les changements dans le temps.

- 0 **Augmenter la variété, la complexité et la responsabilité des tâches de travail (façonner le poste de travail selon les aspirations de l'employé).** Votre travail consiste à stimuler vos employés pour qu'ils restent et ne soient pas tentés par des chasseurs de têtes.
- 0 **Instaurer un programme d'évaluation des compétences** périodique qui encourage un plan d'action qui en découle spécifiant clairement les résultats attendus qui seront choisis conjointement. Lors de nos entretiens d'évaluation, donnons-nous une rétroaction constructive (orientée vers l'avenir et non vers le passé)? Proposons-nous des moyens pour faciliter la réalisation de ses résultats?
- 0 Aider les gestionnaires à revoir leur style de gestion avec du coaching de gestion périodique adapté aux valeurs de l'entreprise.
- 0 **Avoir un bon programme de reconnaissance.** Il y a plusieurs façons de reconnaître le travail des gens ! Certaines sont gratuites et d'autres sont onéreuses. Par contre c'est très apprécié lors que c'est sincère. Avez-vous un tel programme ?
- 0 **Instaurer un programme de gestion du rendement et de reconnaissance des «bons coups».** Par exemple offrir un weekend golf et spa pour les employés. Vos employés ont tous travaillé très fort, ils ont fait beaucoup d'heures supplémentaires et ont délaissé leur famille dans les derniers temps pour atteindre un échéancier important. Prenez le temps de les remercier en leur offrant un petit quelque chose de spécial à profiter en famille.
- 0 **Créer un journal d'entreprise envoyé aux employés, clients, fournisseurs, candidats potentiels... de façon périodique.** Divulguer vos bons coups. Peut-être qu'un de vos fournisseurs peut parler à un candidat qui travaille chez votre compétiteur et c'est ce qui fera la différence entre appliquer sur l'un de vos postes ou non.
- 0 **Évaluer la pertinence de l'implantation d'un programme de mentorat ou d'un système de parrainage** auprès des employés identifiés comme ayant un potentiel de relève – les employés plus anciens seront probablement fiers d'être sollicités à cette fin.
- 0 **Créer un programme structuré de mentorat et de formation pour la préparation de l'examen des ordres professionnels** (ingénieurs, infirmières ...). Pour les emplois qui ont besoin de faire partie d'un ordre pour pratiquer, c'est un incitatif très apprécié !
- 0 **Possibilité d'écouter de la musique en travaillant.** Geste simple mais très controversé. Les entreprises établissent une règle générale en l'interdisant. Est-ce que vous avez demandé l'avis de vos employés ? L'établissement de politiques internes claires vous permettrait de clarifier les cas d'exception.