

Bonnes pratiques RH

Stabilisation des emplois

Nous sommes à la recherche d'entreprises qui ont mis en place des mesures pour stabiliser les emplois dans leur entreprise. Exemples : mise en place de services connexes afin de prolonger et/ou maintenir le lien d'emploi, mise en place d'un système de jumelage entre entreprises ou de partage des ressources, recrutement auprès d'autres bassins de main-d'œuvre que les jeunes (pour avoir suffisamment d'employés pour couvrir tous les quarts de travail lorsque les étudiants retournent à l'école au mois d'août et ainsi permettre le prolongement de la saison), etc.

Planification de la main-d'œuvre et identification des postes clés

Nous sommes à la recherche d'entreprises qui ont fait un exercice de planification de la main-d'œuvre et d'identification des postes clés. Par «postes clés», on entend des postes qui exercent une influence déterminante sur les activités opérationnelles ou les objectifs stratégiques de l'organisation. Nous voulons savoir en quoi un tel exercice était devenu essentiel à réaliser, quels étaient les défis, si elles réussissent à mieux planifier la main-d'œuvre nécessaire au bon déroulement des opérations, etc.

Rétention des employés expérimentés

Nous sommes à la recherche d'entreprises qui ont mis en place des mesures concrètes pour favoriser le maintien en emploi des personnes expérimentées. Par exemple : aménagement du poste pour le rendre moins exigeant physiquement et psychologiquement, aménagement du temps de travail (horaire flexible, temps partiel, etc.), reclassification dans l'échelle salariale, statut hors échelle, bonus, cotisation à un REER ou à un fonds de pension, etc.

Rémunération et autres avantages

Nous sommes à la recherche d'entreprises qui favorisent l'attraction et la rétention des employés par des mesures telles que : la mise en place d'une échelle salariale, l'aide au paiement des frais de scolarité, l'aide au paiement des frais de garde d'enfants, l'aide au paiement d'équipement nécessaire au travail de l'employé (ex. : les couteaux pour les cuisiniers), l'aide au paiement des titres de transport en commun, la contribution de l'employeur à un REER, etc.

L'utilisation du numérique pour former les employés

Les modes de formations numériques sont, au Québec, encore peu utilisés. Pourtant, les avantages de la formation en ligne sont multiples. Nous sommes à la recherche d'entreprises qui ont intégré la formation en ligne dans leur plan de formation.

Reconnaissance et valorisation des employés

Nous sommes à la recherche d'entreprises qui ont trouvé des façons originales de valoriser et de reconnaître le travail de leurs employés. Les marques de reconnaissance peuvent être monétaires ou non monétaires.

Marque employeur

Nous sommes à la recherche d'entreprises qui ont récemment défini leur marque employeur ou qui l'ont mise à jour, qui utilisent les médias sociaux pour promouvoir leur marque employeur, qui gèrent leur réputation en ligne, etc.

Expérience employé

Nous sommes à la recherche d'entreprises qui ont décortiqué le parcours employé et qui ont mis en place les moyens nécessaires pour l'améliorer et ainsi augmenter la rétention de leurs employés.

Conciliation travail/vie personnelle

Nous sommes à la recherche d'entreprises qui ont mis en place des mesures pour faciliter la conciliation travail/vie personnelle (famille, études, cause sociale/bénévolat, proche aidant, etc.).

L'organisation du travail

Nous sommes à la recherche d'entreprises qui ont réorganisé le travail de leurs employés pour améliorer l'efficacité ou pour favoriser la rétention.



Communiquez avec nous pour nous faire part de vos bonnes pratiques RH en matière d'attraction et de rétention de la main-d'oeuvre:

Anne-Marie Rochon, coord. marketing/communications numériques
450-651-1099 x 223 ou anne-marie.rochon@cqrht.qc.ca



Portraits sur les bassins de main-d'oeuvre

Nous souhaitons réaliser des entrevues avec des entreprises qui ont intégré des employés issus des bassins de main-d'œuvre suivants :

- Personnes handicapées
- Personnes immigrantes
- Personnes retraitées ou pré-retraitées
- Personnes judiciarisées (adultes)
- Personnes issues d'une communauté autochtone et/ou de la communauté Inuit

Ces entrevues seront intégrées à des articles qui visent à faire connaître ces bassins de main-d'œuvre (profil), les avantages de faire appel à eux (leurs qualités) et auront comme objectif de mettre en lumière les expériences d'entreprises touristiques qui ont réussi l'intégration de ces employés.



Communiquez avec nous pour nous faire part de votre expérience en matière d'intégration d'employés provenant de ces bassins de main-d'oeuvre:

Anne-Marie Rochon, coord. marketing/communications numériques
450-651-1099 x 223 ou anne-marie.rochon@cqrht.qc.ca

