

InfoSources

réussite . connaissance . transfert . stratégies
 relève . stratégies . compétences . réussite . connaissance . transfert
 connaissance . transfert . relève . expérience . compétences . stratégies

Cherchez-vous des alternatives aux mises à pied?

Vous êtes préoccupé par l'avenir de votre entreprise? Vous faites face à des mises à pied? Imaginez que vos employés sont probablement tout aussi angoissés que vous. Pour chaque employé licencié, des dizaines d'autres se demandent lorsque leur tour viendra. Et ce n'est pas sans raison, tout particulièrement dans le contexte économique actuel. Au Canada, 295 000 emplois ont été perdus entre octobre 2008 et mars 2009 et c'est loin d'être terminé (Journal Les Affaires).

Selon des études récentes, les résultats financiers d'une entreprise ne s'améliorent pas toujours suite aux réductions massives de personnel et le taux d'endettement tend à augmenter au cours des années suivantes. De plus, il a aussi été démontré que le taux de roulement peut passer de 25% à 49% suite aux réductions de personnel et c'est sans compter la productivité, de son côté, qui peut baisser de 17,2%(Journal Les Affaires). Selon le président et chef de la direction du cirque du Soleil, Daniel Lamarre, «les entreprises devraient tout faire pour éviter les licenciements en dépit de la crise». Plus que jamais, nous avons besoin de nos ressources et le licenciement est loin de régler les préoccupations actuelles surtout si nous orientons nos actions sur une vision à moyen et long terme.

Heureusement, différentes alternatives s'offrent aux employeurs, qui ne devraient jamais oublier que les employés comprennent souvent mieux la situation qu'on peut se l'imaginer. Différents programmes ont été mis en place pour venir en aide aux entreprises risquant de subir un ralentissement économique.

Du côté gouvernemental notamment, les entreprises peuvent faire appel au programme SERRÉ pour contrer les incidences de la baisse des activités en utilisant la réduction des heures de travail pour le développement des compétences du personnel. D'autre côté et sous le même objectif, le Programme Renfort appuie les entreprises qui font face à des conditions de crédit plus strictes ou qui ont des difficultés d'accès aux sources de financement. Également, d'autres avenues sont offertes, telles les Programme Travailleurs étrangers, Emploi été Canada 2009 ainsi que le temps partagé.

Le défi est de taille et les dirigeants doivent redonner le moral à leurs troupes. On ne vous apprendra d'ailleurs rien en vous disant que chaque entreprise est unique et c'est pourquoi nous devons adopter des stratégies de mobilisation adaptées au contexte de chacune, être créatif au niveau des pratiques et adopter une saine communication. Une chose est certaine, il faut miser sur la transparence, le développement des compétences ainsi que sur des projets stimulants. On a besoin de ses employés davantage en temps de crise que lorsque tout va bien. Avant de couper l'eau du moulin, il demeure important de démontrer que tout a été fait pour économiser ailleurs. Finalement, la plus grande richesse d'une entreprise réside dans sa main d'œuvre, sans oublier que les ressources qui vous quitteront risquent de se retrouver chez vos concurrents... avec tout le bagage acquis chez vous!

D'autres alternatives accessibles pourront également s'appliquer dans votre entreprise pour atténuer les effets du ralentissement économique!

Vous cherchez à fidéliser vos employés?

Votre entreprise fait-elle face à un roulement de personnel considérable? Voulez-vous que vos employés demeurent longtemps au sein de votre organisation? Plusieurs actions peuvent être mises en place et favoriser la rétention de votre personnel et assurer une stabilité dans votre entreprise.

○ **Misez sur les avantages**

Séduisez vos employés en leur offrant des conditions gagnantes, c'est-à-dire concurrentielles. Le salaire demeure sans doute une bonne façon d'attirer un candidat, mais les autres avantages contribuent à le fidéliser. L'horaire flexible, la «boîte aux privilèges», les formations offertes, les avantages sociaux et possibilités de dépassement en sont d'excellents exemples. Et pourquoi ne pas sonder vos employés sur les avantages qui les interpellent et les adapter à votre réalité?

○ **Adoptez une approche participative**

Profitez des réunions d'équipe pour statuer ou présenter les différents buts poursuivis par l'entreprise. Mettez les employés à contribution afin d'identifier des moyens d'action qui permettront l'atteinte des objectifs. Mettez en place des échéanciers et faites régulièrement le bilan des étapes complétées. En partageant les tâches avec les membres de votre équipe, ces derniers auront une vision directe de leur participation et des retombées de leurs actions sur le développement de l'entreprise!

○ **Offrez des défis de taille**

Plusieurs de vos employés ont besoin de relever des défis, de se dépasser et de s'épanouir à un niveau personnel et professionnel. Suggérez donc de nouveaux projets, invitez-les à soumettre de nouvelles idées, soyez ouverts et offrez-leur les ressources nécessaires à l'accomplissement de leurs projets. Les idées qu'ils soumettront seront sans doute favorables pour l'organisation. De cette façon, tout le monde y gagnera.

○ **L'appréciation du rendement... un outil clé!**

L'appréciation du rendement est un outil indispensable pour maximiser les chances de fidélisation à un niveau individuel puisqu'il permet de cerner les objectifs personnels et professionnels de chaque employé. Une utilisation judicieuse de ces informations permettra de répondre aux attentes des employés, leur offrir la possibilité d'atteindre des objectifs individuels et ainsi, augmenter leur satisfaction... et leur fidélisation!

Votre image est importante? Mettez-vous aux régimes!

Offrez des avantages intéressants à vos employés!

Dans un contexte où la pénurie de main-d'œuvre connaît un accroissement troublant et dans une période où s'amorcent de nombreux départs à la retraite, comment en tant qu'employeur pouvez-vous vous distinguer des autres et devenir ainsi attrayant pour vos employés et pour les chercheurs d'emploi?

Conférences présentées par :

La Régie des rentes du Québec, en collaboration avec les Chambres de Commerce

Conférenciers :

Josée Blondin, psychologue du travail et présidente d'InterSources et Pierre Bégin, actuaire.

- * 23 avril 2009 (Chandler, Gaspésie)
- * 28 avril 2009 (Repentigny)
- * 29 avril 2009 (Vallée du Richelieu)
- * 6 mai 2009 (Bécancour)
- * 7 mai 2009 (Rivière-du-Loup)

Pour plus d'information :

http://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/dirigeants_pme/surveillez_conferences.htm

Aimeriez-vous augmenter votre efficacité?

Vous voulez :

- Augmenter la motivation de vos employés?
- Optimiser votre temps?
- Avoir une gestion plus stratégique?
- Mettre en place des pratiques gagnantes?

Saviez-vous que le coaching et la formation peuvent faire l'objet d'une subvention de la part d'Emploi Québec selon vos besoins?

Pour plus de détails ou pour savoir de quelle façon vous pouvez en bénéficier, informez-vous au 450-622-4433