

# Distinguer études, formation et compétences

## ➤ Aperçu

Les études, la formation et les compétences figurent habituellement parmi les critères dans les offres d'emploi. Les employeurs y accordent une grande importance dans les descriptions des exigences du poste et l'évaluation des candidatures dans le cadre du processus de recrutement. Les qualifications sont souvent utilisées de façon interchangeable dans les descriptions de travail et les curriculum vitae en raison de leur usage répandu.

## ➤ De quoi s'agit-il?



### Études

Le processus systématique d'acquisition de connaissances.



### Formation

L'apprentissage visant à acquérir des compétences ou des comportements précis.



### Compétences

La capacité à mettre en pratique les connaissances acquises dans le cadre des études ou de la formation.

## ➤ Pourquoi ces critères sont-ils importants?

Pour assurer la pérennité d'une entreprise, il faut comprendre les besoins en main-d'œuvre et s'adapter aux changements technologiques.

Le recrutement et le maintien en poste exigent des ressources organisationnelles considérables. Il est logique, sur le plan des affaires, de connaître le type d'études, de formation et de compétences nécessaires pour chaque poste afin que la bonne personne puisse être embauchée (ou maintenue en poste).

# 87 %

des employés estiment qu'il sera essentiel de se former et d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles tout au long de leur vie active afin de rester en phase avec l'évolution du monde du travail.

*(Selon une enquête du Pew Research Center)*

## ➤ Harmonisation des qualifications et des exigences de poste

Les employeurs doivent évaluer les besoins particuliers en matière d'études, de formation et de compétences pour chaque rôle. Il est essentiel de faire correspondre les qualifications aux fonctions du poste pour une embauche réussie.

## ➤ Que peut faire votre entreprise?

- Ne présumez pas que vous connaissez les qualifications requises.
- Communiquez avec les superviseurs et le personnel pour comprendre les exigences du poste.
- Créez une matrice de qualifications pour valider les exigences.
- Choisissez les candidatures en fonction des qualifications, et non seulement de l'ancienneté ou de l'enthousiasme de la personne.

En évaluant soigneusement les besoins en matière d'études, de formation et de compétences et en les alignant sur les exigences de l'emploi, les employeurs s'assurent d'avoir un processus de recrutement plus efficace qui profite à la fois à l'organisation et à ses employés.



**1 salarié sur 8 quitte son emploi avant d'atteindre un niveau de rendement satisfaisant,**

souvent en raison de problèmes liés à la formation ou aux compétences en gestion.

*(Selon Future Foundations)*

# Dotation stratégique pour vos besoins opérationnels

## ► Aperçu

Les organisations prospères reconnaissent que la planification des besoins en main-d'œuvre, à court et à long terme, est essentielle pour atteindre les objectifs opérationnels, s'adapter aux défis et saisir les occasions qui se présentent.

### Défi d'investissement

# 43 %

des professionnels des RH affirment que le capital humain est le plus grand « défi d'investissement » pour les employeurs.

(Selon Canadian HR Reporter)

## ► Dotation pour les besoins opérationnels

La dotation stratégique harmonise les objectifs d'une organisation avec le nombre et le type de salariés nécessaires pour les atteindre et les soutenir. Elle garantit qu'une entreprise dispose du bon nombre d'employés permanents et temporaires pour fonctionner efficacement.

## ► Pourquoi est-ce important?

Les ressources humaines représentent un atout important pour les organisations. Or, gérer efficacement le personnel et planifier l'avenir peut s'avérer difficile, mais crucial pour la continuité et la croissance de l'entreprise.

## ► Que peut faire votre entreprise?

La création d'un plan de dotation stratégique comporte un processus exhaustif qui comprend les étapes clés suivantes :



### 1) Évaluer les objectifs

Que doit accomplir chaque rôle ou fonction?



### 2) Déterminer les facteurs d'influence

Qu'est-ce qui pourrait influencer sur le plan de dotation?



### 3) Évaluer l'état actuel

Quel est le point de départ?



### 4) Envisager les besoins

Qu'est-ce qui est vraiment nécessaire (pour l'état final)?



### 5) Analyser les écarts

Quelles sont les différences entre l'état actuel et l'état final?



### 6) Élaborer un plan d'action

Quelles sont les catégories de personnel nécessaires? Quand? Où?

## Faits saillants

« Avoir un plan stratégique pour vos besoins et décisions en matière de dotation vous permet d'organiser et de prendre en compte la demande de personnel sans perdre de vue les objectifs et orientations de l'organisation. »

(Carrie Windham, CHRON)

Visitez notre page de soutien des employeurs pour obtenir de plus amples renseignements et des statistiques, et découvrir des mesures concrètes pour garantir que votre main-d'œuvre correspond parfaitement à vos objectifs opérationnels.

# Nouer des relations significatives avec les employés et les communautés autochtones

## ► Aperçu

Les employeurs peuvent contribuer à la réconciliation et soutenir un engagement positif avec les personnes et les communautés autochtones en favorisant des milieux de travail inclusifs et diversifiés. Cet engagement commence par une harmonisation avec les objectifs généraux énoncés dans les 94 appels à l'action.

En intégrant activement des pratiques respectueuses des différences culturelles, les organisations font non seulement preuve de respect pour les cultures et les valeurs particulières des peuples autochtones, mais elles contribuent aussi aux efforts de développement de l'industrie et de réconciliation.

## ► Pourquoi la participation des Autochtones est-elle importante?

En moyenne, les travailleurs autochtones gagnent trois fois plus dans le secteur pétrolier et gazier que le salaire moyen national, ce qui crée des possibilités intéressantes pour les personnes et les communautés.

Il convient de noter que les jeunes Autochtones sont parmi les groupes démographiques qui connaissent la croissance la plus rapide. Ils représentent ainsi une chance de former une main-d'œuvre pour l'avenir énergétique du Canada.

## ► Que peut faire votre entreprise?



**Privilégiez** et pratiquez la sensibilisation culturelle et la sélectivité lors du recrutement et de la fidélisation des employés autochtones.



**Effectuez des recherches** sur les pratiques culturelles et les protocoles propres aux communautés autochtones. Sensibilisez-vous et votre équipe à la culture, aux valeurs et à la relation historique avec le Canada.



**Adaptez** les pratiques d'embauche pour identifier les forces individuelles (compétences non scolaires) en étant inclusif. Comprenez l'expérience vécue et les connaissances transférables.



**Favorisez** une culture de respect, de compréhension et de collaboration en mobilisant, en écoutant activement et en consultant les communautés autochtones.



**Créez** un impact durable en accédant à des cours en ligne gratuits qui explorent l'histoire et les perspectives des peuples autochtones au Canada.



**Offrez** des possibilités de mentorat, d'encadrement et d'avancement professionnel aux employés autochtones.

L'établissement de relations significatives avec les employés et les collectivités autochtones est non seulement un impératif moral, mais aussi une occasion enrichissante pour le secteur de l'énergie. Accepter la diversité, œuvrer en faveur de l'équité et comprendre les visions du monde, les modes de connaissance et les façons d'être des Autochtones permettront d'établir des relations bénéfiques pour l'avenir de tous.

Les Autochtones  
représentaient

7 %

de la  
main-d'œuvre  
de l'industrie de  
l'énergie dans le  
recensement de  
2021, dépassant  
ainsi la moyenne  
nationale de

4 %

Les travailleurs  
autochtones du  
secteur  
énergétique de  
l'Alberta  
représentaient  
environ

60 %

de la  
main-d'œuvre  
autochtone totale  
de la province.

*Carrières dans le  
secteur de l'énergie*

# Creuser la question d'une main-d'œuvre neurodiversifiée

## ➤ Que peut faire votre entreprise?

L'élan en faveur de la diversité en milieu de travail a fait de grands progrès, mais une omission flagrante demeure : les personnes neurodivergentes. Lorsque le développement ou le fonctionnement du cerveau d'une personne ne correspond pas à ce qui est considéré comme typique, cette personne est considérée comme neurodivergente. Si la neurodivergence peut être source de défis uniques, elle peut aussi présenter des atouts.

## ➤ De quoi s'agit-il?

La neurodiversité porte sur les variations infinies du fonctionnement de notre cerveau et de notre comportement. La neurodiversité comprend des affections telles que le trouble du spectre autistique, la dyslexie, le trouble déficitaire de l'attention avec hyperactivité (TDAH), etc.

*Centres d'excellence en neurodiversité d'EY Canada*



Environ

# 15 %

de la population mondiale, soit

# 1 personne sur 7

s'identifie comme étant neurodivergente.

*Deloitte*

Les employeurs doivent dépasser les critères d'embauche traditionnels et reconnaître les précieuses contributions que les employés neurodivergents peuvent apporter à leur organisation.

## ➤ Aperçu



**Revoyez** le processus d'embauche, consultez des programmes dédiés aux personnes neurodivergentes et mettez l'accent sur des compétences particulières lors des entretiens d'embauche.



**Créez** un milieu de travail favorable, respectez les différences entre les individus et mettez en place des groupes de soutien, un système de mentorat et une culture souple.



**Offrez** des parcours de carrière sur mesure, élaborer des politiques qui soutiennent la neurodiversité et prévoyez des possibilités de mentorat ou d'encadrement.

## Incidence sur le milieu de travail

Les personnes neurodivergentes peuvent être confrontées à des problèmes de mauvaise compréhension, à des difficultés à planifier et à atteindre des objectifs, à une surcharge sensorielle, à l'isolement social, à des difficultés à faire face au changement et à l'hyperconcentration. Ces défis peuvent avoir une incidence sur leur perfectionnement professionnel.

## Exploiter toutes les forces

Les employés neurodivergents ajoutent de la valeur aux organisations en cernant des besoins non satisfaits, en trouvant des possibilités d'amélioration et en favorisant l'innovation. EY a constaté qu'entre le personnel neurotypique et les personnes neurodivergentes, la qualité, l'efficacité et la productivité étaient comparables, mais les employés neurodivergents excellent dans l'innovation.

# Gestion d'une main-d'œuvre multigénérationnelle

## ➤ Aperçu

Dans le milieu de travail d'aujourd'hui, plusieurs générations coexistent et collaborent, chacune apportant des traits, des points de vue et des styles de travail uniques. Ce mélange de générations est le résultat de niveaux de scolarité supérieurs, de l'évolution des cheminements de carrière et de la longévité accrue des carrières.

## ➤ Qu'est-ce qu'une main-d'œuvre multigénérationnelle?

Un effectif multigénérationnel est composé d'employés de diverses générations, notamment la génération silencieuse, les baby-boomers, la génération X, la génération Y et la génération Z.

### Le défi

La gestion d'une main-d'œuvre multigénérationnelle est essentielle, mais elle peut être difficile, alors que cinq générations distinctes travaillent côte à côte pour la première fois. Chaque génération possède ses propres valeurs, ses préférences en matière de communication et ses préjugés, ce qui peut nuire à une collaboration efficace.

### Pourquoi est-ce important?

L'attraction et le maintien en poste d'une main-d'œuvre multigénérationnelle sont importants dans un marché du travail tendu. Les employeurs qui apprennent à jongler avec les complexités peuvent accroître l'innovation, la productivité et l'adaptabilité.

## ➤ Que peut faire votre entreprise?



### Étudier votre main-d'œuvre

Favorisez un milieu de travail sain en comprenant vos employés et en dotant les gestionnaires des compétences nécessaires pour reconnaître les différences et les besoins des diverses générations et s'y adapter.



### Remettre en question les stéréotypes

Encouragez la compréhension mutuelle et la collaboration entre les employés de différents groupes d'âge.



### Promouvoir la collaboration

Tirez parti des forces de chaque génération en encourageant le mentorat intergénérationnel et la collaboration dans l'équipe. Favorisez un environnement où l'apprentissage se fait dans les deux sens.



### Répondre aux besoins personnels

Reconnaissez que les employés à différents stades de leur vie ont des aspirations professionnelles et des besoins personnels variés. Adaptez le soutien et les possibilités en conséquence.



### Se concentrer sur les résultats

Mettez l'accent sur les résultats plutôt que sur les cheminements particuliers pour les atteindre. Encouragez une culture de communication ouverte, honnête et transparente.

L'acceptation des différences liées à l'âge peut favoriser un environnement où tous les employés se sentent inclus et respectés, ce qui mène ultimement à une expérience positive pour les employés et à la réalisation de leur potentiel professionnel.

## Votre image de marque et votre marque employeur

### ➤ Aperçu

Dans le paysage commercial moderne, les marques influencent fortement les choix des consommateurs. L'image de marque et la marque employeur sont tout aussi essentielles pour attirer et retenir les meilleurs talents.

#### Distinguer l'image de marque de l'image de marque de consommateur

L'image de marque de consommateur repose sur des éléments visuels pour attirer des publics cibles, tandis que l'image de marque met l'accent sur la réputation d'une entreprise. En se limitant aux éléments visuels et en négligeant leur réputation, les entreprises laissent le soin à d'autres de définir leur marque. La perception de la marque d'entreprise est essentielle pour susciter des vocations de leadership dans le secteur et attirer les meilleurs talents.

#### Pourquoi l'image de marque et la marque employeur sont-elles importantes?

L'image de marque vous positionne comme employeur de choix aux yeux de certains candidats. Une image de marque et une marque employeur claires communiquent les valeurs, la culture et le milieu de travail de votre entreprise. Une communication honnête et transparente sur les atouts de votre organisation instaure un climat de confiance entre les employés.

### ➤ Ce que font les employeurs

Les entreprises prospères communiquent leurs valeurs, leur culture et leur vision aux candidats et aux employés. La transparence et l'honnêteté concernant l'environnement de travail contribuent à renforcer la confiance au sein de ces deux groupes.

### ➤ Que peut faire votre entreprise?



**Respectez** les engagements de votre marque avec constance, qu'il s'agisse de la culture du travail ou de la rémunération.



**Tenez** vos promesses, par exemple en ce qui concerne les modalités de travail flexibles et les salaires les plus élevés, afin d'instaurer un climat de confiance.



**Soyez honnête** au sujet de votre marque pour éviter de décevoir les nouveaux employés.

L'image de marque et la marque employeur sont essentielles pour attirer et retenir les talents dans un marché du travail concurrentiel. En investissant dans votre marque, vous créez un environnement de travail attractif en phase avec l'identité de votre organisation, ce qui vous permet d'être compétitif pour attirer les meilleurs talents.



## Aperçu des ressources de soutien pour les employeurs

### ➤ Aperçu

Dans le monde des affaires, la communication est primordiale. Les entreprises privilégient la communication externe pour atteindre les parties intéressées, les clients et les investisseurs. Or, la communication interne avec les employés laisse souvent à désirer.

### ➤ Pourquoi est-ce important?

La communication interne est essentielle au succès de l'entreprise, car elle harmonise le travail des employés avec les objectifs de l'entreprise. Les équipes qui travaillent à la réalisation d'objectifs communs favorisent la collaboration, mais cela s'avère difficile lorsque les employés ne comprennent pas les objectifs et les stratégies de l'entreprise.

### ➤ Que peut faire votre entreprise?

Commencez par évaluer vos pratiques de communication. Déterminez avec qui vous interagissez et quels canaux vous utilisez. Envisagez les étapes suivantes pour améliorer les communications internes :



#### Évaluez vos canaux de communication

Évaluez l'efficacité des canaux actuels, y compris l'intranet, les bulletins, les émissions, les réunions et plus encore.



#### Cohérence interne et externe

Veillez à ce que les destinataires internes reçoivent les mêmes messages que les parties intéressées externes. Précisez comment les employés contribuent aux résultats de l'entreprise.

Une communication interne efficace permet aux employés de comprendre les objectifs et les stratégies de l'entreprise. Compte tenu de la diversité des effectifs et des lieux de travail, les organisations doivent s'engager à adopter des pratiques de communication interne claires et uniformes pour mobiliser les employés, améliorer la productivité, stimuler l'engagement et réduire le roulement du personnel.



Environ

70 %

des employés déclarent ne pas lire les courriels et les autres communications internes.

36 %

des salariés ne sont pas satisfaits du mode de diffusion de la plupart des communications; et certains salariés ne savent pas où trouver des informations concernant l'entreprise.

SocialChorus



#### Cohérence dans la communication

Élaborez et mettez en œuvre des stratégies visant à optimiser l'efficacité des messages. Maintenez une communication régulière afin de démontrer votre engagement envers les initiatives de l'entreprise.



#### Mécanismes de rétroaction

Mettez en place des mécanismes de communication ascendante, descendante et latérale entre les employés.

## Favoriser la conciliation travail-vie personnelle

### » Aperçu

Dans le monde pressé d'aujourd'hui, les gens portent plusieurs casquettes : employés, parents, soignants, bénévoles, etc. L'essor du travail à distance a rendu encore plus floue la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle. La question de la conciliation travail-vie personnelle est désormais cruciale.

### » De quoi s'agit-il?

La conciliation travail-vie personnelle est un état de bien-être dans lequel les personnes sont à même de gérer avec efficacité leurs diverses responsabilités au travail, à la maison et au sein de la collectivité. Elle favorise la santé physique, émotionnelle, familiale et communautaire. Elle prévient les troubles dépressifs, le stress et autres répercussions négatives.

*Conseil RH pour le secteur bénévole et communautaire*

### » Pourquoi est-ce important?

Le déséquilibre entre le travail et la vie personnelle a des retombées importantes. Le stress chronique conduit souvent à l'épuisement professionnel, contribuant au désengagement, à l'absentéisme, aux problèmes de santé mentale.

Au Canada,

# 47 %

des travailleurs subissent un stress énorme au travail.

*Review Lution*

### Quatre catégories de facteurs de stress contribuant au déséquilibre travail-vie personnelle :

- » La surcharge des rôles
- » Les pressions professionnelles qui ont une incidence sur la vie familiale
- » Les défis familiaux qui ont une incidence sur les engagements professionnels
- » La pression sur les fournisseurs de soins

*Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail*

### » Que peut faire votre entreprise?



#### Imposer des limites technologiques

Limitez l'utilisation des technologies en dehors des heures de travail.



#### Promouvoir les congés annuels

Encouragez la prise de jours de vacances à des fins personnelles.



#### Établir des normes de communication

Déterminez des périodes « sans communications liées au travail » en dehors des heures de travail (sauf en cas d'urgence).



#### Offrir des programmes de soutien familial et personnel

Offrez des services de garde d'enfants, des services aux aînés, des modalités de travail flexibles, des congés parentaux et familiaux, de l'aide aux employés et des initiatives de mieux-être.

Les employeurs ont un rôle important à jouer pour appuyer le bien-être des employés, améliorer la satisfaction au travail et stimuler la productivité. Donner la priorité à l'équilibre travail-vie personnelle et mettre en œuvre des programmes de soutien favorisent un environnement de travail plus sain, plus productif et plus heureux.



## Offrir des conditions de travail souples

### ➤ Aperçu

Notre compréhension de la flexibilité du travail, qui remet en question les normes traditionnelles. Au départ méconnu dans de nombreux secteurs, dont celui de l'énergie, le travail à distance s'est rapidement imposé comme une option viable et productive.



Le dilemme du télétravail et du travail au bureau : la moitié des employés ne veulent pas passer plus d'un jour par semaine au bureau.

*Centres d'excellence en neurodiversité  
d'EY Canada*

### ➤ Pourquoi est-ce important?

Les employeurs ont appris que les anciennes façons de dicter les conditions de travail ne sont plus viables. La souplesse est la voie à suivre pour façonner les politiques de recrutement et de maintien en poste.

Tandis que les employés de bureau se sont épanouis dans un monde virtuel, leurs collègues sur le terrain ont été confrontés à des défis uniques. En effet, la dynamique du milieu de travail moderne les exclut souvent des processus de prise de décision.

L'intégration des opérations et de la prise de décision sur site, en particulier pour les rôles exigeant une présence physique, est devenue complexe, compte tenu de l'absence de l'infrastructure informatique nécessaire sur de nombreux sites de travail.

### ➤ Que peut faire votre entreprise?



**Créez** un milieu de travail plus adaptable qui prend en compte la flexibilité des horaires, le télétravail, l'infrastructure informatique, le moral des employés, la collaboration, etc.



**Élaborez** un plan global avec des options de travail flexibles pour vous adapter à l'évolution du monde du travail.



**Adhérez** à la transformation du monde du travail, car aujourd'hui la flexibilité est une attente, et non une option.



**Adaptez** les processus de travail et l'infrastructure à une main-d'œuvre flexible afin d'accroître la réussite et la durabilité.



# Mettre l'accent sur la diversité et l'inclusion

## › Aperçu

La diversité, l'équité et l'inclusion (DEI) sont des éléments essentiels dans les milieux de travail d'aujourd'hui et ont une incidence sur l'ensemble des industries. Cependant, trouver l'équilibre entre diversité, équité et inclusion demeure un défi pour de nombreuses organisations.

## › Ce que ça n'est PAS

La DEI ne doit pas se résumer à des données statistiques auxquelles les organisations doivent se conformer. Une organisation doit intégrer les personnes dans tous les aspects de son processus décisionnel, dont le recrutement, les opérations, la sécurité, les finances et le marketing. Les employés se sentiront ainsi inclus, valorisés et respectés.

## › Que peut faire votre entreprise?

- **Évaluations internes :** évaluez la diversité et l'inclusivité de votre organisation, du leadership aux collaborateurs individuels. Faites preuve d'ouverture avec vos employés quant à votre engagement en faveur de la DEI.
- **Rétroaction des employés :** engagez un dialogue attentif avec vos équipes. Elles peuvent vous aider à recruter et à retenir de nouveaux talents diversifiés.
- **Recrutement élargi :** élargissez votre réseau de recrutement pour toucher les groupes sous-représentés et mobiliser les associations spécialisées.
- **Reconnaissance des employés :** célébrez la diversité parmi vos équipes et reconnaissez les contributions de chacun pour améliorer le moral et la productivité.

En intégrant activement la diversité et l'inclusion dans la culture d'entreprise, les organisations favorisent des milieux de travail plus accueillants et plus performants en faveur de tous leurs employés.

Carrières dans le secteur de l'énergie (CSE), en partenariat avec Ernst and Young (EY), a mené un sondage visant à cerner les principaux défis et les principales possibilités pour répondre aux divers besoins de la main-d'œuvre du secteur de l'énergie de l'Alberta.

Ce sondage a servi de base à une série de webinaires en 10 parties portant sur différents aspects de la DEI. À l'issue de la série de webinaires, les participants recevront un insigne numérique.

Visitez notre page de soutien des employeurs pour obtenir de plus amples renseignements et des statistiques, et découvrir des mesures concrètes pour garantir que votre main-d'œuvre correspond parfaitement à vos objectifs opérationnels.

## › De quoi s'agit-il?

La DEI consiste à créer des opportunités équitables tout en reconnaissant et en acceptant les personnes issues de milieux divers. Il s'agit de les intégrer à la main-d'œuvre, pour le plus grand bénéfice de l'organisation et de la société.

## › Pourquoi est-ce important?

Une main-d'œuvre diversifiée est bénéfique à plus d'un titre : amélioration du milieu de travail, rendement financier, réputation de l'organisation et stratégie commerciale globale.

### Faits saillants



#### Rendement financier

Les entreprises où la diversité raciale et ethnique est importante sont 33 à 35 % plus susceptibles d'obtenir des résultats financiers supérieurs à la moyenne de leur secteur d'activité.

*(Selon McKinsey & Company)*



#### Diversité de genre

Les entreprises où la diversité de genre est importante sont 15 à 21 % plus performantes.

*(Selon McKinsey & Company)*

Alors que **75 %** des travailleurs du secteur de l'énergie déclarent que leur organisation s'est engagée en faveur de la DEI, seulement **60 %** indiquent qu'elle a mis en place des programmes actifs en matière de DEI, et seulement **39 %** croient que ces programmes sont efficaces.

*(Selon CSE et EY)*

# Les problèmes de santé mentale sont aussi le problème des employeurs

## ➤ Aperçu

La santé mentale est une préoccupation brûlante qui touche les personnes et les organisations. Les employeurs jouent un rôle crucial dans le soutien au bien-être mental de leurs équipes.

## ➤ Pourquoi ces critères sont-ils importants?

Les problèmes de santé mentale peuvent avoir de graves répercussions sur le plan économique et de la productivité, un pourcentage important de la main-d'œuvre étant touché. Les employeurs doivent s'attaquer à ce problème de façon proactive.

## Faits saillants

### Incidence sur le milieu de travail

Environ 500 000 Canadiens s'absentent du travail chaque semaine en raison de problèmes de santé mentale. Les troubles mentaux sont à l'origine de 30 % de toutes les demandes de prestations d'invalidité et de 70 % des coûts liés à l'invalidité.

*(Selon le Centre de toxicomanie et de santé mentale)*

### Que font les employeurs?

Les employeurs reconnaissent de plus en plus l'impact des problèmes de santé mentale sur la vie de leurs employés et la réussite de leur entreprise. Pour de nombreuses organisations, la santé mentale et le bien-être des employés sont devenus une priorité non financière.

## Coût des troubles mentaux pour l'économie canadienne

Les troubles mentaux coûtent à l'économie canadienne environ

# 51 milliards de dollars par an.

*(Selon une enquête du Pew Research Center)*

**40 %** des répondants, en particulier ceux dont le niveau de stress est élevé, estiment que leur employeur n'a pas fait assez pour soutenir leur santé mentale.

*(Source : Deloitte)*

## ➤ Que peut faire votre entreprise?

Les employeurs ont à leur disposition plusieurs mesures pour améliorer le bien-être mental au sein de leur organisation :



**Développer** une culture de leadership qui reconnaît et aborde la santé mentale comme un problème organisationnel.



**Favoriser** des conversations ouvertes et inclusives avec leurs équipes, les services des RH, le leadership et les spécialistes en santé mentale.



**Mettre en œuvre** des initiatives concrètes pour soutenir la main-d'œuvre, comme des programmes de mieux-être, des services d'orientation et des modalités de travail flexibles.

# Le maintien en poste est un prolongement du recrutement

## ► Aperçu

Le secteur canadien de l'énergie fait face à une pénurie de travailleurs qualifiés, à des perceptions négatives de l'industrie chez les jeunes générations et à une concurrence accrue de la part d'autres industries. Le maintien en poste des talents est donc une question cruciale.

## ► Pourquoi est-ce important?

Le maintien en poste des employés devient un facteur de différenciation concurrentielle, qui influe sur la capacité d'une organisation à fonctionner sans heurts et de manière efficace. Les taux de roulement élevés peuvent entraîner des perturbations et une augmentation des coûts d'embauche.

## Faits saillants

### Pénurie mondiale de talents

À l'échelle mondiale, 69 % des employeurs ont de la difficulté à trouver des travailleurs pour des postes précis, un record en 15 ans.

*(Selon Canadian HR Reporter)*

### Défis liés aux talents au Canada

Au Canada, 52 % des PDG affirment que le fait d'attirer et de développer des talents est la clé du succès. Or, seulement 18 % d'entre eux déclarent avoir réalisé des progrès significatifs dans la mise en place d'un programme de perfectionnement.

*(Selon la 26<sup>e</sup> Enquête annuelle mondiale auprès des chefs de direction de PwC)*

## Roulement du personnel au Canada

Le taux de roulement moyen des employés des entreprises canadiennes est de

**21 %** selon une étude de Mercer.

*(Selon Canadian HR Reporter)*

## ► Que peut faire votre entreprise?

Dans le marché du travail d'aujourd'hui, les organisations doivent se concentrer tant sur la rétention des talents que sur le recrutement des meilleurs candidats. Voici des exemples de stratégies efficaces de maintien en poste :



### Développement de la culture et des compétences

Les organisations doivent mettre l'accent sur leurs qualités uniques lors du recrutement. Elles doivent rechercher des candidats qui correspondent à leurs valeurs et à leur culture, tout en possédant les compétences nécessaires. Harmonisez les valeurs de votre organisation sur celles de vos employés pour les maintenir en poste plus longtemps.



### Mobilisation des employés

Investissez dans la formation et le perfectionnement de votre personnel, en particulier dans des domaines tels que la technologie. Offrez des possibilités d'avancement afin d'encourager la mobilisation et de soutenir l'avancement professionnel des employés. Les employeurs peuvent remédier au taux de roulement élevé en comprenant les besoins des employés et en les intégrant dans les objectifs de leur organisation.



### Avantages pour les salariés

Adaptez les régimes de rémunération aux diverses préférences de votre main-d'œuvre. Soyez ouvert aux modalités de travail flexibles telles que le travail à distance, le partage d'emploi et les horaires flexibles.