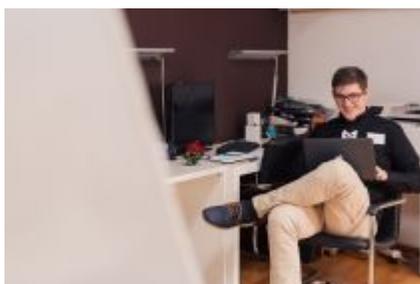


les affaires

Les jeunes travailleurs n'ont pas peur de la fidélité, mais...

Par Catherine Charron

Publié à 07:30



RHéveil-matin est une rubrique quotidienne où l'on présente aux gestionnaires et à leurs employés des solutions inspirantes pour bien commencer leur journée. En sirotant votre breuvage préféré, découvrez des astuces inédites pour rendre vos 9@5 productifs et stimulants.



RHÉVEIL-MATIN. La grande majorité des travailleurs de 16 à 34 ans (90%) sont prêts à faire leur carrière chez un même employeur. Encore faut-il qu'ils soient au courant qu'une telle avenue est possible.

C'est là l'un des principaux constats que font le Conseil du patronat du Québec (CPQ) et de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA), dans une nouvelle étude dont les résultats ont été publiés le 12 mai 2023.

Le hic, c'est que le sondage révèle aussi que le tiers des répondants sont d'avis que pour progresser dans leur carrière, ils sont persuadés qu'ils devront changer d'employeur. «Les entreprises doivent réfléchir à comment tracer le chemin dans l'organisation», estime Manon Poirier, la directrice générale de l'Ordre.

Elles doivent donc braquer les projecteurs sur les opportunités, et s'intéresser au développement professionnel de ses travailleurs. «Est-ce que vous prenez le temps de parler de ça, des intentions, des intérêts, des compétences

des gens?» demande-t-elle.

La prépondérance de la flexibilité

Les entreprises ne peuvent faire autrement : si elle souhaite attirer et fidéliser les personnes âgées de 16 à 34 ans, elles doivent impérativement faire preuve de flexibilité, confirment les données.

«Elles vont utiliser les prochains mois pour s'adapter et trouver le meilleur modèle pour leur organisation. C'est pourquoi on a été aussi vocal pour éviter que le fédéral enchâsse le télétravail dans sa convention collective. Ça aurait été un mauvais signal à envoyer, pense Karl Blackburn le PDG du CPQ. Aujourd'hui ça prend de la flexibilité.»

Or, flexibilité n'est pas exclusivement synonyme de télétravail. Selon les résultats de l'enquête de Léger, celui-ci n'arrive d'ailleurs qu'au septième rang des facteurs qui fidélisent les employés. Manon Poirier nuance toutefois ce résultat, rappelant que «seuls 40% des emplois permettent de télétravailler». Puisque l'échantillon de 800 personnes sondées est statistiquement représentatif du marché du travail, ça peut expliquer.

Les horaires peuvent être ajustés ou même condensés. Les entreprises doivent surtout «avoir un dialogue avec les employés pour trouver des solutions et mettre quelques mesures» en place, estime la dirigeante.

Le succès des modèles hybrides – qui devraient toujours être en projet pilote d'après Manon Poirier - ne dépend donc pas du nombre de jours choisis, mais bien des raisons, des activités pour lesquelles les travailleurs doivent se présenter au bureau. «On sait que lorsqu'on se déplace, c'est pour voir des gens. [Le modèle hybride] est plus une réorganisation du travail que l'instauration d'une politique de flexibilité selon nous.»

Précisons que la part de personnes qui ne savent pas pourquoi elles restent dans leur organisation est largement supérieure parmi les jeunes qui sortent des bancs d'école (19%).

C'est là un signe, d'après Karl Blackburn, que certaines entreprises peinent à bien échanger avec leurs employés. «Les entrepreneurs et les gestionnaires doivent communiquer davantage sur leurs perceptions, leurs objectifs, et s'assurer d'être compris par tout le monde. [...] Les jeunes veulent s'abreuver d'information pour les aider dans leur formation, leur cheminement professionnel, et pour connaître leur organisation.»

Revoir son processus de recrutement

L'importante place qu'occupe la communication se reflète aussi dans le processus d'embauche, mettent en lumière les deux dirigeants, surtout s'il dépasse les 4 semaines, un laps de temps beaucoup trop long d'après les jeunes candidats.

«Si vous trouvez la perle rare, je vous invite à ne pas perdre de temps», martèle Karl Blackburn qui souligne que près de la moitié des répondants ont retiré leur candidature, ou déjà eu l'intention de le faire.

Plus fréquents, confirme Manon Poirier, ce n'est pas la norme. Néanmoins, sachant qu'en moyenne, pour des postes professionnels, le recrutement peut prendre de six à huit semaines, une telle donnée peut causer quelques sueurs froides.

Pour faire des économies de temps, elle suggère par exemple de dégager en amont des moments à l'horaire des employés qui se chargeront de la démarche pour qu'ils puissent s'y dédier entièrement. Elle recommande aussi de bien cibler nos besoins.

«La clé, si on ne parvient pas à rétrécir le processus, c'est d'adapter la manière qu'on le fait. [...] L'expérience candidat, c'est la seule interaction qu'ils ont avec ton entreprise, à moins qu'il ne la connaisse déjà. Faites leur vivre tes valeurs, qui tu es. Si tu es une organisation humaine et dynamique, ça doit paraître. Après, si le recrutement prend plus de quatre semaines, ça devient un peu accessoire», croit-elle.

Pour ne plus rater ce rendez-vous, recevez votre RHéveil-matin dans votre boîte de courriels!