

Le véritable enjeu des employeurs **COMMENT RETENIR LE PERSONNEL COMPÉTENT**

Groupe Ruelland inc. est une firme-conseil en stratégies et performance d'entreprise. Gérard Ruelland intervient depuis près de 25 ans dans des PME à travers tout le Québec.

Le GestionAide Express, comme son nom l'indique, est un bulletin express qui vous propose régulièrement des articles, des trucs de gestion, des conseils, des nouveautés en matière de management et de gestion des ressources humaines.

Vous pouvez nous faire parvenir vos suggestions et commentaires par courriel à l'adresse apparaissant au bas du bulletin.

Si vous désirez ne plus recevoir ce bulletin, faites-nous le savoir par courriel.

Toutes les études disponibles sur l'évolution de la démographie au Québec démontrent qu'à partir de 2011, on enregistrera un déclin marqué de la population des 15-64 ans. On anticipe une diminution importante de la disponibilité de main-d'œuvre dans les entreprises. Dans un contexte de compétitivité toujours croissante, quel sera donc le véritable enjeu pour les employeurs? **Retenir le personnel compétent**, voilà le défi qui attend les organisations au cours des prochaines années. Et ce défi suppose dans bien des cas une remise en question de son approche vis-à-vis l'organisation du travail et la gestion des ressources humaines.

Dans le numéro précédent, nous avons mis l'accent sur le potentiel d'attraction de votre organisation. Voyons maintenant ce qui en est de votre capacité de rétention. Il n'existe pas de remède miracle pour rendre vos employés heureux et faire en sorte qu'ils n'aient pas envie de chercher ailleurs. C'est plutôt une combinaison de stratégies qui devrait faire partie d'une approche globale de gestion du capital humain.

Des stratégies intégrées dans une approche globale

- ✓ Commencez par clarifier les attentes mutuelles employeur-employé.
- ✓ Puis mettez en place un système d'information et de communication basé sur l'écoute et le feedback.
- ✓ Prenez en compte les idées des gens et reconnaissez la qualité de ce qu'ils apportent à l'organisation.

- ✓ Favorisez l'implication de l'employé dans les décisions qui le concernent et permettez-lui de participer à l'amélioration continue de son propre travail.
- ✓ Revoyez au besoin l'organisation du travail de manière à renouveler les défis professionnels en utilisant les talents et les compétences variées de chacun.
- ✓ Mettez en place des mesures de conciliation travail-famille.
- ✓ Finalement, assurez-vous d'avoir une politique de rémunération claire et compétitive.

Si vous ne pouvez faire tout ça maintenant, ce n'est pas dramatique. L'important, c'est d'orienter rapidement votre focus vers ce style de gestion et de manifester ouvertement votre volonté d'aller dans ce sens.

Pour les générations X et Y

Vous pouvez faire tout ce qui a été dit précédemment. Mais sachez que les attitudes suivantes sont de nature à séduire les jeunes au travail : **leur laisser de la liberté d'action, les « coacher » plutôt que les surveiller, utiliser leur créativité, être transparent avec eux, développer leur sentiment d'appartenance et valider leurs attentes deux fois par année.**

Le GestionAide fera relâche en juillet pour la période des vacances. Nous nous retrouverons à la deuxième semaine du mois d'août. Bon été à tous!



Un petit conseil de Sam Levenson

Vous devez apprendre des erreurs des autres. Vous ne pourrez jamais vivre assez longtemps pour les faire toutes vous-même.