



L'importance d'une
MARQUE **E** **MPLOYEUR**
forte pour se démarquer





INTRODUCTION

Depuis quelques années, la marque employeur est devenue une stratégie marketing RH importante pour faire rayonner une organisation sur le marché de l'emploi. Plusieurs employeurs ont en effet réalisé qu'il leur fallait promouvoir leurs caractéristiques comme employeur pour attirer des candidats et assurer la rétention de leur personnel. Parmi les bénéfices associés à une marque employeur ont peu mentionné :

- Le développement de sa notoriété comme employeur
- La facilité d'attirer l'attention des chercheurs d'emploi
- Le renforcement du sentiment d'appartenance des collaborateurs internes
- L'implication et l'engagement du personnel aux objectifs organisationnels

Cependant, avec la situation actuelle, la crise associée au Coronavirus chamboule complètement la relation candidat / employé / employeur dans le monde du travail.

On passe aujourd'hui temporairement, d'une ère de rareté de main d'œuvre à une ère de surplus de main d'œuvre. Alors que le taux de chômage était de 4 à 6%, il est fort possible qu'il se situe entre 10 et 15% dans les prochains mois.

Dans cette situation, pourquoi et comment identifier et entretenir sa marque employeur et surtout comment se démarquer pour attirer les meilleurs talents ?

LA MARQUE EMPLOYEUR FACE AUX 4 TYPES DE LIENS D'EMPLOI AVEC UN EMPLOYEUR

Depuis le début de la crise du COVID 19, plusieurs personnes ont été mises à pied. Certaines prennent ou ont pris du temps pour différents projets personnels tandis que pour d'autres, c'est un moment propice pour réfléchir sur son avenir professionnel.

Pour cette raison, votre marque employeur est essentielle face aux 4 réactions possibles des travailleurs.

1. Des employés en attente de retourner chez son employeur

Les employeurs ont fait des mises à pied avec une promesse de réembauche lors de la reprise. Pour les entreprises dans cette situation, les bons employeurs communiquent régulièrement avec leurs employés pour les tenir au courant du développement de l'organisation. Il faut comprendre que plusieurs personnes sont en situation de stress et certaines ont besoin de se faire sécuriser. Un bon employeur s'intéresse à son personnel. Ce que vous pourriez faire :



Si la communication et la transparence font partie de vos valeurs organisationnelles, il est important que vous soyez cohérent et que vous puissiez communiquer régulièrement avec votre personnel pour les sécuriser.

- a. **Rassurez-les sur leurs emplois.** Mentionnez le travail qui sera à effectuer lors de la relance, les contrats en marche ou à venir.
- b. Développez avec certains gestionnaires et employés, un **comité de relance** qui réfléchira sur les actions et les étapes pour assurer un retour en douceur et sécuritaire.
- c. Mentionnez quelles seront les **mesures et les équipements de précaution** qui seront disponibles au retour et peut-être les changements organisationnels qui seront nécessaires d'effectuer.
- d. Demandez aux employés s'ils ont besoin de **dispositions spéciales ou du temps pour gérer le retour**, exemples : garderie, école, gestion des parents âgés, etc.
- e. Vérifiez pour certains employés, le genre de formation, de coaching ou de parrainage pour les nouveaux employés ou le personnel qui aura des **rôles ou des responsabilités différentes**.
- f. Si votre personnel est confortable avec la technologie virtuelle, **organisez un 3 à 5 via une vidéoconférence**. Cela créera des liens et permettra d'échanger sur la situation actuelle tout en démontrant que vous avez à cœur le bien-être psychologique de vos employés.



2. Le personnel en télétravail

Pour certains employés, le télétravail est une pratique courante en milieu de travail. Pour d'autres, ce sont de nouvelles habitudes à développer en plus de gérer simultanément le milieu familial. Voici 9 idées à mettre en application pour permettre aux employés d'être confortables dans leur travail. Pour en connaître plus, consultez le [GUIDE COMMENT GÉRER LE PERSONNEL À DISTANCE](#) disponible **GRATUITEMENT**.

1. Assurez-vous que vos collaborateurs aient des **équipements informatiques performants et mises à jour** pour que tous puissent travailler et collaborer efficacement.
2. Vérifiez si votre personnel a un **bon réseau informatique ou téléphonique** afin d'éviter les pannes pouvant isoler les télétravailleurs de leurs responsables ou collègues.
3. Procurez et formez le personnel sur les **outils de collaboration et de communication virtuels** efficaces.
4. Recommandez des **exemples de bureau ou de lieu de travail** permettant de se concentrer en milieu familial.
5. Développez et/ou partagez votre **code de conduite ou d'éthique** afin que tous y adhèrent. Mettez en place une politique régissant l'utilisation des médias sociaux en lien avec votre organisation.
6. **Clarifiez vos attentes** et ce qu'est un collaborateur virtuel de qualité. Ces informations serviront à mettre en place certains outils de mesure et de suivi.
7. Ayez un **comité d'amélioration continue** composés de collaborateurs virtuels pour assurer l'uniformité et l'efficacité du travail.
8. Faites **confiance à vos collaborateurs** de la gestion de leur temps. Faites des suivis réguliers sur l'évolution des dossiers et les résultats à atteindre.
9. **Reconnaissez le travail bien fait**, la collaboration virtuelle et les bons coups en implantant un programme de valorisation et de reconnaissance.



3. Des personnes mises à pied et en réflexion sur leur avenir

La période actuelle est propice pour réfléchir sur son avenir professionnel.

Face au futur, plusieurs personnes hésiteront à retourner chez leurs employeurs actuels rendant plusieurs milliers de postes à pourvoir. Pour cette raison, il est important que vous soyez perçu comme un bon employeur afin d'attirer les meilleurs candidats. Voici quelques idées pour mettre en valeur votre marque employeur auprès de ces gens.

1. **95% des candidats visitent le site web d'un futur employeur avant de postuler.** Ayez ou revoyez votre site web afin qu'il soit plus moderne et visuellement plus intéressant en faisant un lien entre votre marque commerciale et votre marque employeur.
2. Assurez-vous que dans votre **site web et dans votre page carrière**, il y ait des **vidéos, des témoignages et des photos** qui représentent bien l'expérience qu'un employé vit dans votre milieu de travail. Insérez les événements sociaux et les bonnes actions faites par les employés.
3. Dans votre site web, **mentionnez les emplois disponibles** avec les rôles et responsabilités et les avantages de travailler pour votre organisation.
4. Faites **une publicité ou soyez présent dans les réseaux sociaux**. Mentionnez les causes sociales que vous supportez et votre implication dans les organismes locaux ou régionaux. Avec votre visibilité, les candidats vous cibleront plus facilement lors de leurs recherches d'emploi.



4. Des chercheurs d'emploi désirant travailler pour un employeur de qualité

Avoir une marque employeur forte est un atout important pour attirer des candidats. Les bons employés recherchent de bons employeurs. Et ces bons employeurs sont axés sur l'humain, la communication et l'utilisation optimale des talents et du potentiel de chacun pour une bonne performance organisationnelle.

Mais comment identifier, promouvoir et déployer sa

MARQUE EMPLOYEUR

dans une communauté ?

Pour en connaître plus, consultez le guide [Comment cerner, identifier et déployer sa Marque Employeur](#) disponible GRATUITEMENT.

Voici nos recommandations pour mettre en valeur votre marque employeur et permettre aux futurs chercheurs d'emploi de cibler votre organisation pour y travailler:

1. Si vous n'avez pas de marque employeur, vous pouvez l'identifier pendant la période actuelle. **Pour certains employeurs, c'est même le meilleur moment pour la cerner et la développer.** Pour ce faire, le moyen le plus rapide et le plus efficace est de poser des questions à vos employés actuels. Vos employés sont en effet les seuls qui peuvent vous donner leurs opinions sur l'expérience employé vécue dans votre milieu de travail.

Quatre groupes de questions devraient posés à votre personnel afin de vous aider à trouver des solutions aux grandes préoccupations des employeurs d'aujourd'hui?

Comment ATTIRER des candidats ?

Comment MOTIVER le personnel ?

Comment AMÉLIORER l'agilité et la performance organisationnelle ?

Comment assurer la RÉTENTION des bons employés ?

Voici les questions que vous devez poser à votre personnel :

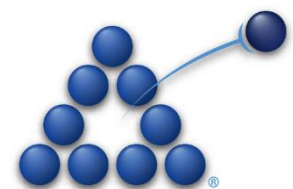
- a. **Sur quelles raisons vous vous êtes basés pour décider à travailler pour notre organisation ? – FACTEURS D’ATTRACTION**
 - b. **Parmi les 69 pratiques de gestion définissant un employeur de qualité, quelle importance accordez-vous à chacune des pratiques dans votre motivation au travail? – MOTIVATION**
 - c. **Parmi les 69 pratiques de gestion définissant un employeur de qualité, comment évaluez-vous votre performance comme employeur à les appliquer correctement en milieu de travail? – PERFORMANCE**
 - d. **Que recommandez-vous pour vous garder en poste à moyen et long terme? - RÉTENTION**
2. **Avec les informations reçues, concevez par la suite un plan marketing pour promouvoir votre marque employeur** en ayant en tête le type de candidats que vous recherchez.
 3. **Enfin, ayez un slogan dévoilant clairement votre marque employeur** pour la déployer et la faire rayonner dans le marché. Identifiez des ambassadeurs pouvant témoigner leurs expériences dans votre organisation et demandez-leur de participer à différents projets associés à votre marque employeur.

CONCLUSION

Quelle que soit la situation économique, avoir une marque employeur claire et stimulante est essentielle pour se faire connaître et cibler par des candidats. Les défis à venir nécessiteront du personnel de qualité et compétent pour participer aux transformations du monde du travail qui adviendront à court terme. Plusieurs employeurs seront prêts à saisir des opportunités tandis que d'autres retomberont dans leurs anciennes habitudes. Votre marque employeur et le développement d'une stratégie marketing efficace pour mettre en valeur vos qualités organisationnelles font maintenant partie d'un positionnement stratégique obligatoire pour poursuivre vos opérations.

EMPLOYEUR REMARQUABLE^{MC}

Si clarifier et mettre en valeur votre marque employeur est un de vos objectifs organisationnels, nous avons développé le diagnostic RH [employeur remarquable](#), qui permet de recevoir plusieurs tableaux de bord pour améliorer rapidement vos pratiques de gestion. De plus, vous aurez la possibilité de vous faire certifier comme Employeur remarquable par le [Bureau de normalisation du Québec](#).



**EMPLOYEUR
REMARQUABLE[®]**

Pour mettre en valeur les
bons employeurs au Québec

UNE OPPORTUNITÉ À NE PAS MANQUER EMPLOYEUR REMARQUABLE^{MC}

Maintenant disponible, réalisez le diagnostic RH **SANS FRAIS** grâce au programme PACME subventionnant à **100%** les honoraires du sondage.

Oui je veux recevoir les informations pour être reconnu comme un Employeur remarquable et profiter du programme PACME qui subventionne à 100% les honoraires du diagnostic RH