



MNP

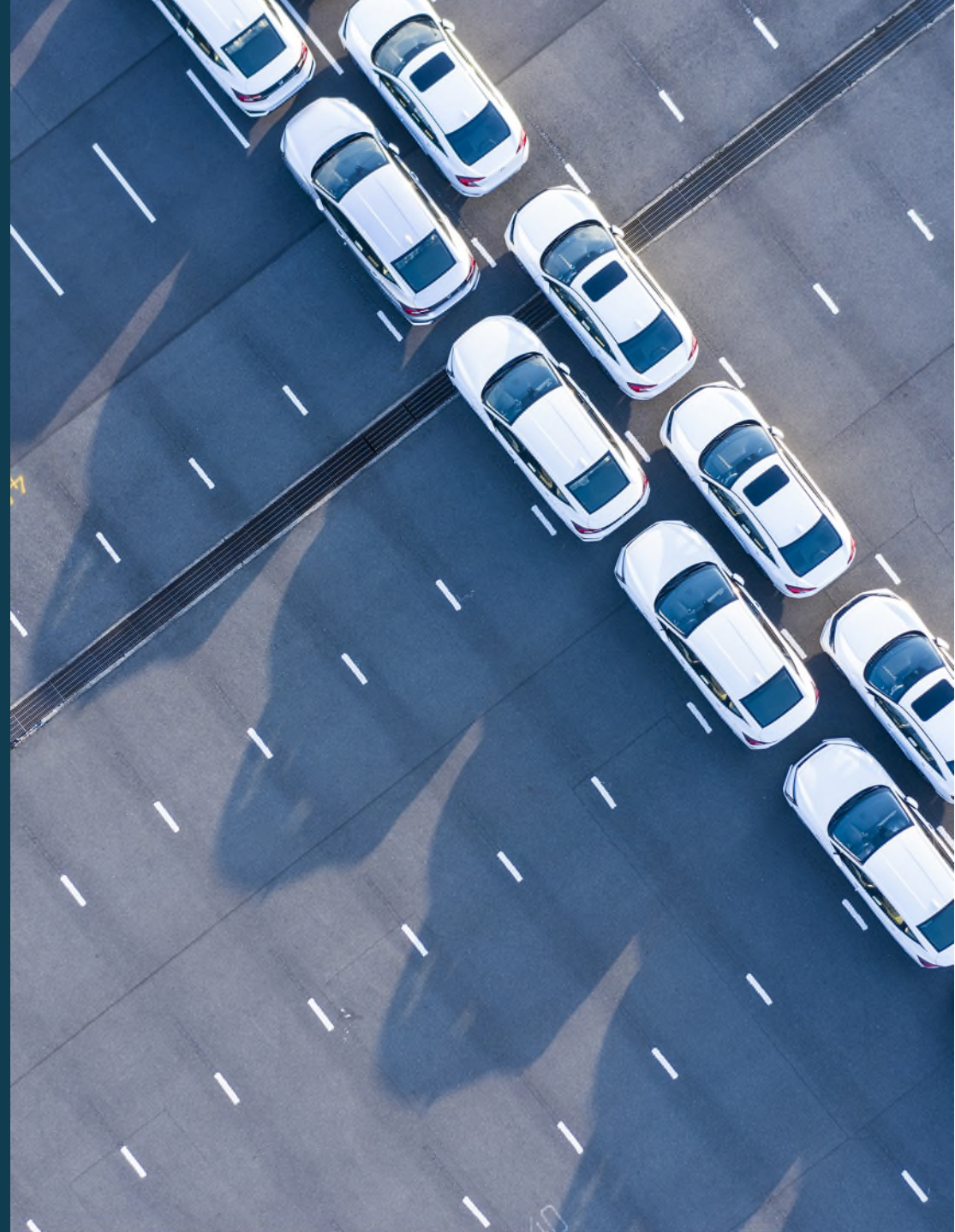
Webinaire pour la CADA

Tendances générales en matière de main-d'œuvre



Partout où mènent les affaires

[MNP.ca](https://www.mnp.ca)



Thèmes d'aujourd'hui

01

Aperçu de l'étude

02

Tendances en milieu de travail touchant l'industrie automobile

03

Rémunération et avantages sociaux

04

Fidélisation et roulement du personnel

05

EDI et tendances dans le milieu de travail moderne

Présentateurs



Plus de 20 d'expérience en gestion des ressources humaines et des talents

- CPA auditeur
- Certification
- Services conseils

Frédéric Gauthier, CPA

Associé



Frederic.gauthier@mnp.ca



Frédéric Gauthier



Plus de 20 ans d'expérience en management stratégique et gestion du changement, coaching de gestion

- Leadership et gouvernance
- Stratégies des organisations
- Gestion du rendement et indicateurs de rendement clés
- Alignement du capital humain et de la culture
- Gestion du changement
- Marketing

Marie-France Lavallée

Associée



m.lavallee@mnp.ca



Marie-France Lavallée

Objectifs de la session

La session d'aujourd'hui a pour but de :

- ✓ Réfléchir aux résultats de l'étude nationale sur la main-d'œuvre de la CADA;
- ✓ Revoir les meilleures pratiques et stratégies de gestion des talents pour un recrutement efficace, une fidélisation de la main-d'œuvre et une optimisation de la rémunération chez les concessionnaires;
- ✓ Présenter des facteurs qui influencent l'avenir de la main-d'œuvre, y compris la notion de diversité, et de leur effet sur le rendement et les activités des concessionnaires;
- ✓ Se pencher sur l'importance de la diversité dans le rendement d'une équipe et la réussite à long terme.

SONDAGE

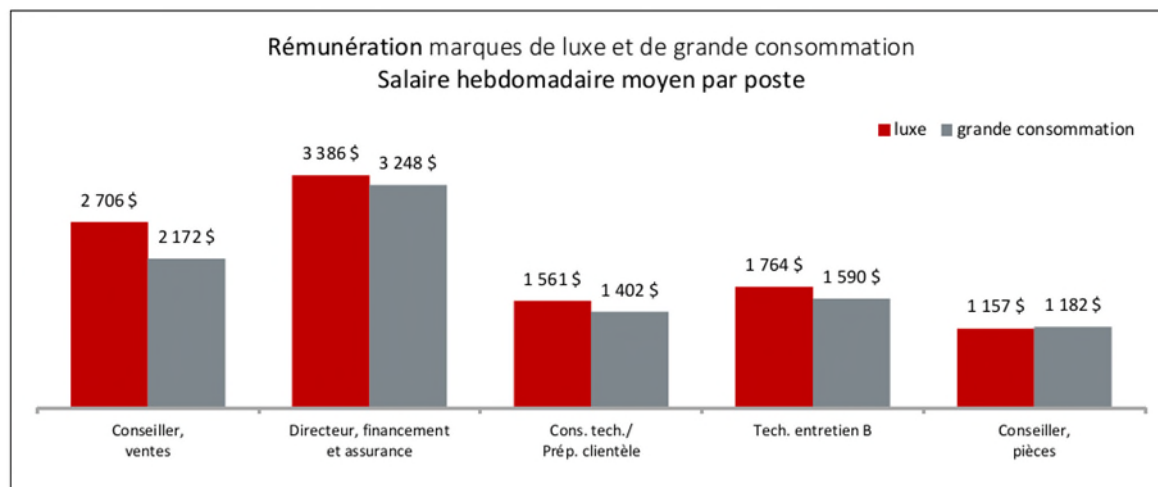
Par rapport aux priorités stratégiques de votre concession, où se situent la planification et l'avenir de la main-d'œuvre?

Vos réponses resteront anonymes

Aperçu des résultats de l'étude

Conclusions de l'étude

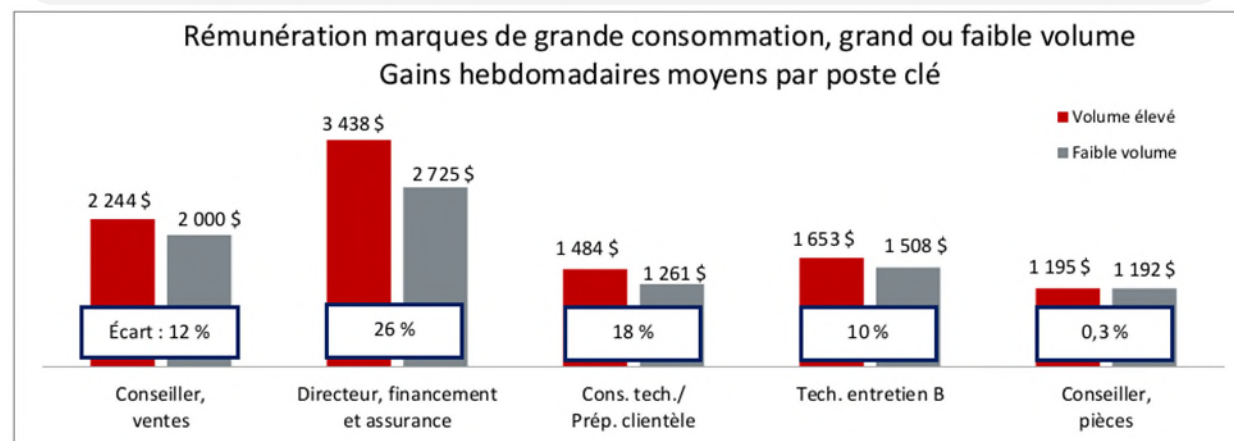
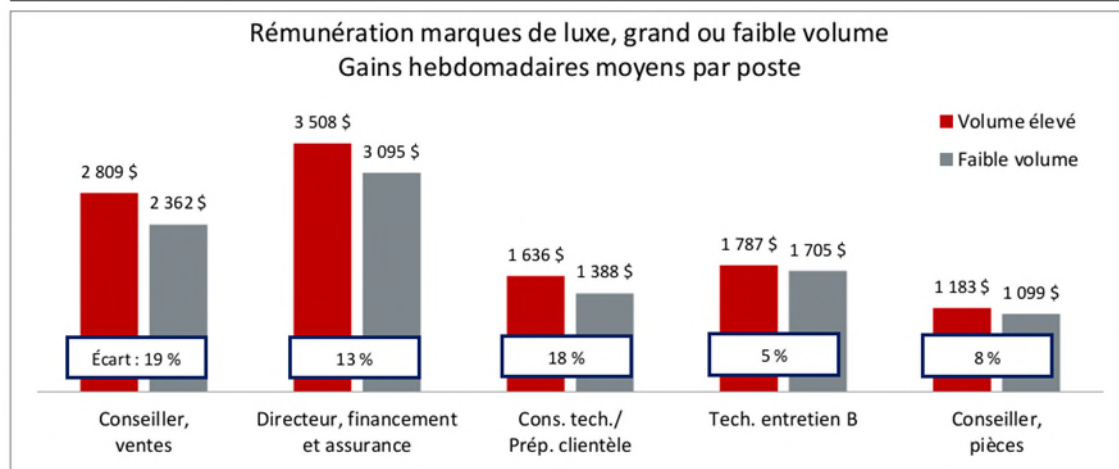
Aperçu de la rémunération – Concessionnaires de véhicules de luxe par rapport aux autres concessionnaires



Les concessionnaires de **véhicules de luxe** ont un chiffre d'affaires **supérieur** aux autres concessionnaires

Les concessionnaires de **véhicules de luxe à volume élevé** ont un chiffre d'affaires **supérieur** aux concessionnaires de moindre taille à faible volume

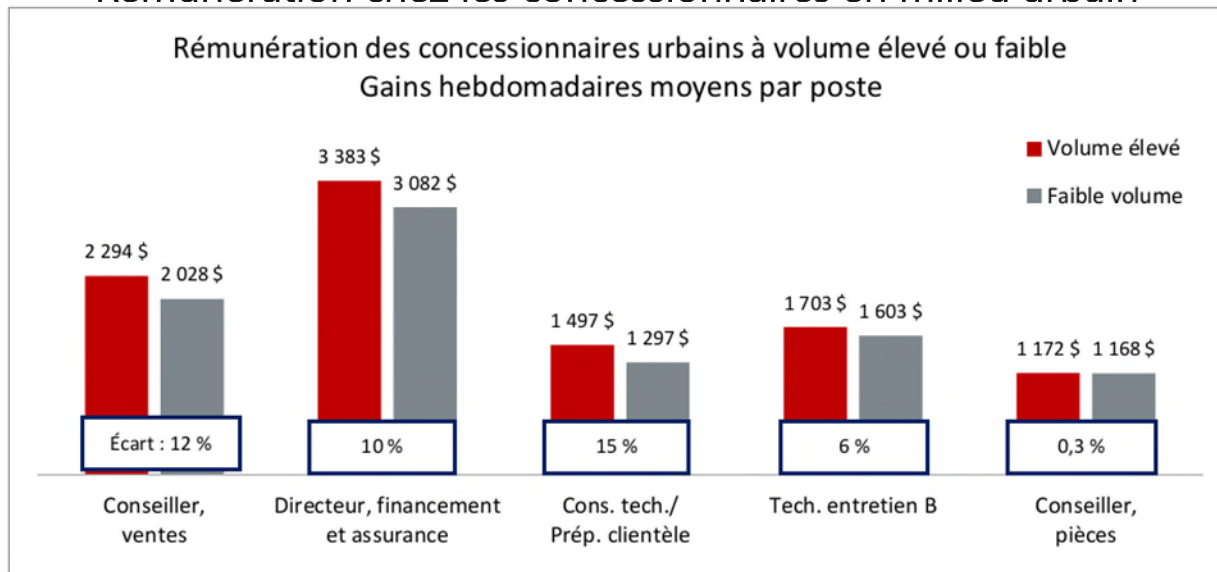
Les concessionnaires de **véhicules autres que de luxe à volume élevé** ont un chiffre d'affaires **supérieur** aux concessionnaires de moindre taille à faible volume



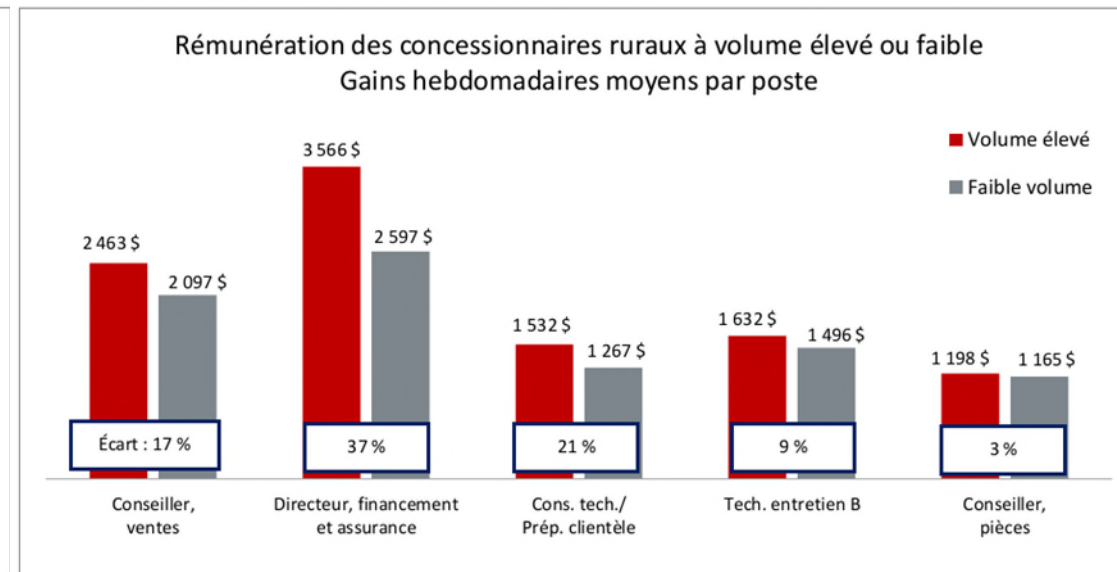
Conclusions de l'étude

Aperçu de la rémunération – Milieu urbain versus milieu rural

Rémunération chez les concessionnaires en milieu urbain



Rémunération chez les concessionnaires en milieu rural



Les concessionnaires de grande taille à **volume élevé** enregistrent un chiffre d'affaires plus élevé tant en milieu urbain qu'en milieu rural que les concessionnaires de moindre taille à faible volume de ces mêmes milieux

La rémunération est **comparable chez les concessionnaires en milieu urbain et ceux en milieu rural**, sans écart salarial important

Conclusions de l'étude

Rémunération et roulement

1
Roulement des conseillers

50 % des membres du personnel occupant un poste de conseiller aux ventes ou de conseiller technique quittent la concession avant d'atteindre leur productivité maximale.

2
Génération Z

Les membres de la génération Z ont un taux de roulement **trois fois plus élevé** que ceux de la génération X et les baby-boomers, ce qui accentue le roulement global du personnel des concessions.

3
Facteurs de roulement

Les **facteurs de roulement** pour les membres de la génération du millénaire et les enfants de l'ère numérique sont notamment des parcours de carrière mal définis, des régimes de rémunération à la commission, ainsi que de longues heures de travail.

4
Écart salarial

On constate un **écart de 46 %** entre la rémunération des directeurs des ventes en ligne (101 163 \$) et celle des chefs de service des ventes (161 907 \$), et un écart quasi similaire (45 %) entre celle des conseillers aux ventes en ligne (75 061 \$) et celle des conseillers aux ventes (119 069 \$).

5
Taux de roulement

Les conseillers techniques/préposés à la clientèle, les conseillers aux ventes, et les commis aux pièces affichent les **plus hauts taux de roulement** à 36 %, 33 %, et 27 % respectivement.

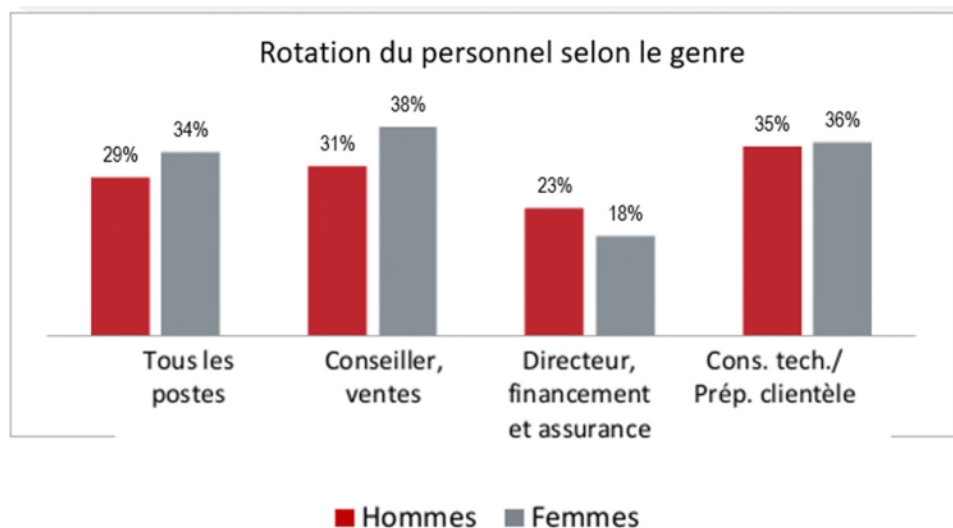
Conclusions de l'étude

Main-d'œuvre selon le genre et la génération

Tous les postes ont un taux de roulement des employés élevé, à l'exception des directeurs, Financement et assurance.

À la fin de 2023, 23 % des membres du personnel actif des concessionnaires de véhicules neufs au Canada étaient des femmes, une proportion inchangée par rapport à 2021.

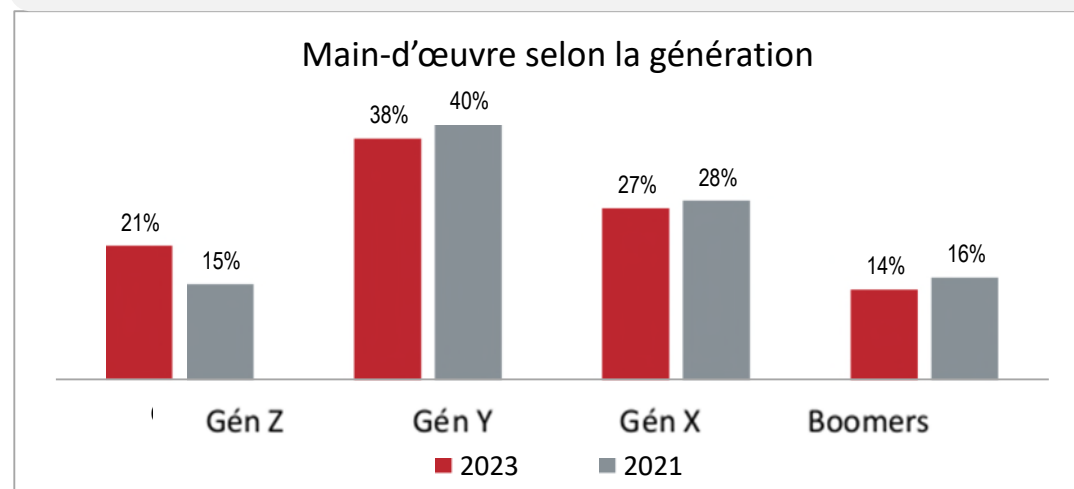
On trouve le ratio le plus élevé de femmes dans les postes de directeurs, Financement et assurance (41 %), puis de conseillers techniques (35 %).



Les membres de la **génération Z** représentaient 42 % de toutes les nouvelles embauches des concessionnaires de véhicules neufs en 2021, tandis que la proportion des membres de la génération X a reculé à 16 %.

Les membres de la génération du millénaire (génération Y) et de la génération Z constituent maintenant **59 %** du personnel des concessionnaires.

Moins de membres de la génération Z que de la génération Y ont été embauchés à des **postes de production**.



Tendances en milieu de travail

Tendances en milieu de travail au Canada

Défis et pratiques dans l'ensemble du pays



Roulement

33 % des employeurs ont enregistré un roulement de 15 % ou plus en 2022. L'attraction et la fidélisation ont été les principaux défis pour les employeurs en 2023. Pour prévenir le roulement du personnel, les employeurs sont de plus en plus nombreux à offrir une **rémunération globale sur mesure et complète** afin de mettre en lumière l'ensemble des avantages dont bénéficient leurs employés, au-delà de leur simple salaire.

Avantages modernes

De nombreux employeurs veulent proposer des **avantages sociaux plus inclusifs et représentatifs de la réalité d'aujourd'hui**, mais les assureurs manquent souvent de moyens pour y donner suite. Les attentes à l'égard d'**avantages sociaux personnalisés et non traditionnels** exerce une pression sur les assureurs et les employeurs.



Technologie et analyses

Les employeurs s'intéressent aux technologies RH pour mieux suivre les tendances et évaluer comment **les solutions SIRH viennent soutenir la productivité, la performance et la rentabilité**

Inclusion et diversité

L'inclusion et la diversité constituent des **éléments déterminants dans la culture de l'entreprise, l'expérience employé et le sentiment d'appartenance à une organisation**. Les employeurs reconnaissent de plus en plus l'avantage concurrentiel de mettre en place des politiques et des pratiques d'inclusion et de diversité uniformes en interne.



Tendances dans le recrutement

Aperçu dans l'ensemble du pays



Clivage sur la question du retour au bureau

Dans un contexte où la dynamique du milieu de travail évolue, de nombreux employeurs préconisent un retour au bureau en faisant valoir les avantages de la collaboration en personne. Les employés se montrent plutôt résistants à l'idée, préférant la flexibilité et l'autonomie du qu'offre le télétravail.

- Le travail hybride se faisant de plus en plus courant, les entreprises reconnaissent les avantages des horaires de travail flexibles, qui peuvent contribuer à trouver un point d'équilibre entre productivité et bien-être des employés.



Recruteurs et l'IA

En 2024, les recruteurs se servent de plus en plus de l'IA pour simplifier le processus d'embauche, de la recherche de candidats jusqu'à la sélection finale. Des outils alimentés par l'IA sont utilisés pour analyser les descriptions de poste et les comparer aux CV des candidats, prédire les chances de réussite des candidats et même mener les premiers entretiens de sélection.

- 82 % des chefs de la direction et des hauts dirigeants s'attendent à ce que l'IA ait un impact important ou très poussé sur leur entreprise, ce qui témoigne du fort potentiel que l'on reconnaît dans l'IA pour le milieu de travail.



Élargissement du bassin de candidats : tenir compte de l'équité, de la diversité et de l'inclusion (EDI)

Les organisations se concentrent sur l'EDI en adoptant des méthodes de recrutement inclusives et en revoquant les exigences des rôles. Ces démarches visent à créer une main-d'œuvre plus diversifiée, ce qui se veut essentiel pour bâtir des équipes plus fortes et connaître davantage de succès.

- Le Canada vise à accueillir de 442 500 à 550 000 nouveaux résidents permanents en 2025.



Avantages sociaux sur mesure

La tendance à la personnalisation des avantages sociaux est à la hausse chez les entreprises, qui souhaitent répondre aux préférences et aux exigences individuelles de leur main-d'œuvre. Les employeurs se démarquent en offrant des avantages distinctifs, notamment :

- Des avantages personnalisés pour la santé et le bien-être
- Des formules de travail flexibles
- Des occasions de perfectionnement professionnel



Leadership empathique

Les candidats sont attirés par les employeurs qui cultivent un leadership et un milieu de travail empathiques.

La recherche sur l'intelligence émotionnelle montre également que l'empathie rend les dirigeants plus efficaces et contribue à l'engagement des employés. Tous ces facteurs, à leur tour, se traduisent par un niveau plus élevé de satisfaction et de rendement au travail.

- Les leaders qui sont à l'écoute de leur équipe et qui soutiennent son bien-être ont de meilleures chances de compter sur du personnel motivé et performant.

Références :

Gouvernement du Canada 2023 / [Lien](#)

Korn Ferry talent acquisition Trends 2024 | [Lien](#) (en anglais seulement)

Adecco - Les tendances qui redessinent le paysage du recrutement en 2024 | [Lien](#)

Indeed - Rapport 2024 sur les tendances de l'emploi et de l'embauche au Canada | [Lien](#)

Milieu de travail chez les concessionnaires

Tendances en milieu de travail ayant une incidence sur les concessions

1
Moins grande satisfaction au travail
Seulement 55 % des membres de la génération Z sont satisfaits de leur emploi, ce qui est nettement inférieur au taux de satisfaction des membres des générations précédentes.

2
Disparité entre les générations
Les concessions doivent combler le fossé entre les générations en comprenant et en respectant les différents rapports qu'entretiennent les employés avec leur travail.

3
Technologies
En 2024, les concessions utilisent des plateformes numériques et des robots conversationnels fondés sur l'IA pour servir leurs clients de façon personnalisée et transparente.

4
Recrutement des meilleurs candidats
Il est difficile de recruter les meilleurs candidats en raison du bassin plus restreint et plus concurrentiel. Les entrevues à elles seules ne permettent pas de bien évaluer les candidats.

5
Perfectionnement du personnel
Les concessions doivent chercher à parfaire les compétences de leur personnel actuel en raison de la forte concurrence sur le marché de l'emploi.

Références :

1) Gen Z Workers at Dealerships Want a 401K and Feedback. 2024 | [Lien](#) (en anglais seulement) 2) Dealing with Multi-Generational Dealership Employees. 2022 | [Lien](#) 3) Les 4 tendances qui accélèrent la transformation des concessions en 2024. 2024 | [Lien](#) 4) Shifting gears: How talent demand is transforming the automotive industry. 2023 | [Lien](#) (en anglais seulement) 5) Navigating HR Challenges in Auto Dealerships. 2023 | [Lien](#) (en anglais seulement)

Qu'est-ce que cela signifie pour les concessionnaires?

Tendances en milieu de travail ayant une incidence sur les concessionnaires



Adaptation du personnel aux habitudes des consommateurs

Ventes sur Internet, acheteurs informés, connaissance des technologies et des caractéristiques



Rémunération ET expérience employé

Bien-être, avantages personnalisés, cheminement professionnel, équilibre



Le personnel, un facteur de rentabilité

La fidélisation, la productivité et la motivation du personnel réduisent les coûts liés au roulement, au recrutement et à l'intégration.



Ouverture aux différences générationnelles et EDI

Une bonne compréhension des différences générationnelles et des pratiques inclusives en RH peut constituer un avantage concurrentiel.

Rémunération et avantages sociaux

Rémunération dans l'industrie

Rémunération annuelle moyenne

- En 2023, 64 % de tous les membres du personnel visés par l'Étude sur la main-d'œuvre de la CADA ont gagné plus que la rémunération hebdomadaire moyenne de tous les Canadiens pour cette même année.
- Selon Statistique Canada, l'indice des prix à la consommation a augmenté de 10,9 % entre 2021 et 2023. Affichant une hausse de 11,4 % entre 2021 et 2023, la rémunération du personnel des concessions a progressé un peu plus rapidement que l'inflation.

Rémunération annuelle médiane

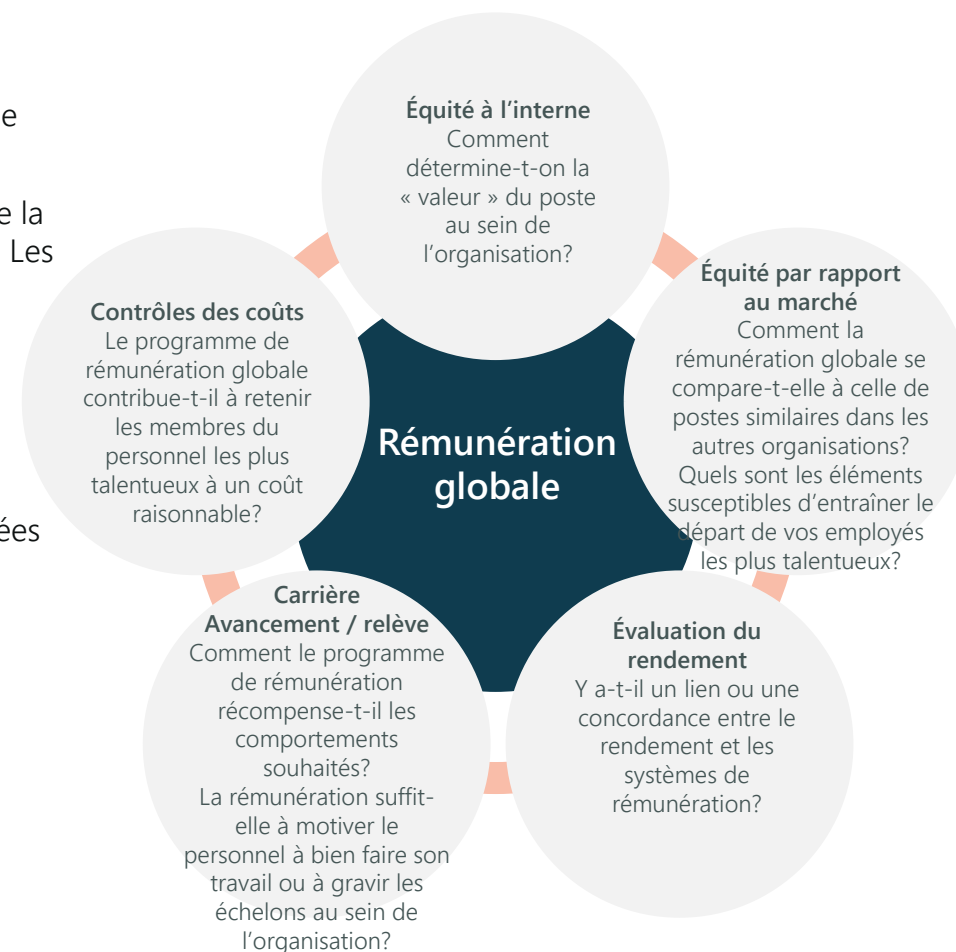
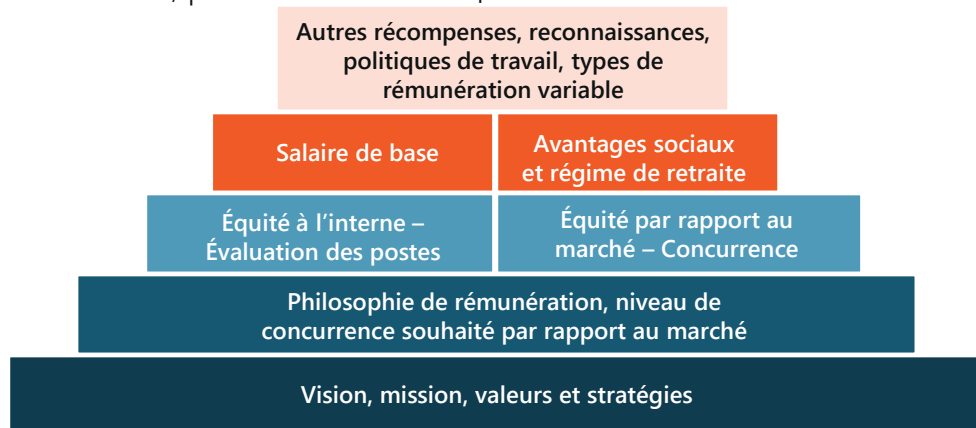
- La médiane signifie que la moitié (50 %) des personnes qui travaillent dans les concessions automobiles ont gagné moins de 77 272 \$, et l'autre plus de 77 272 \$.
- Le salaire médian national de 2023 pour tous les postes inclus dans l'Étude nationale sur la main-d'œuvre est de 77 272 \$ par année, une augmentation de 10 % par rapport à 2021.

	Rémunération annuelle moyenne			Rémunération annuelle médiane		
	2021	2023	Croissance*	2021	2023	Croissance
Tous les postes	87 798 \$	97 749 \$	↑ 11 %	70 290 \$	77 272 \$	↑ 10 %
Directeur général/exploitant	280 348 \$	289 693 \$	↑ 3 %	239 284 \$	251 450 \$	↑ 5 %
Directeur des ventes	152 730 \$	161 907 \$	↑ 6 %	141 638 \$	150 145 \$	↑ 6 %
Directeur, Financement et assurance	152 511 \$	170 052 \$	↑ 12 %	144 667 \$	157 410 \$	↑ 9 %
Directeur du service après-vente	109 809 \$	119 875 \$	↑ 9 %	105 000 \$	113 466 \$	↑ 8 %
Chef du service des pièces	89 883 \$	101 382 \$	↑ 13 %	86 547 \$	94 852 \$	↑ 10 %
Conseiller aux ventes	103 350 \$	119 069 \$	↑ 15 %	89 074 \$	105 038 \$	↑ 18 %
Conseiller technique/préposé à la clientèle	68 477 \$	74 718 \$	↑ 9 %	65 704 \$	72 292 \$	↑ 10 %
Technicien d'entretien B	78 485 \$	84 755 \$	↑ 8 %	75 588 \$	80 803 \$	↑ 7 %
Conseiller aux pièces	54 503 \$	61 205 \$	↑ 12 %	53 215 \$	59 705 \$	↑ 12 %

Objectifs et démarche

Démarche concernant la rémunération et les avantages sociaux

- L'examen mené par MNP a porté sur l'équité, la rémunération de base et la rémunération variable par rapport au marché.
- Afin d'adopter une approche intégrée pour l'examen de la rémunération, on doit tenir compte de la « **rémunération globale** » lorsqu'on envisage une rémunération monétaire ou un salaire de base. Les principales composantes de la rémunération globale sont :
 - Rémunération sous forme de paiements directs, par exemple un salaire
 - Avantages sociaux de base, par exemple des assurances pour les soins de santé, les soins dentaires et les soins de la vue
 - Programmes de reconnaissance et de récompenses non financières, comme des récompenses pour les années de service, la nomination d'un employé du mois, des journées de bénévolat, des horaires de travail flexibles, etc.
 - Régimes de retraite
 - Politiques relatives à la conciliation vie-travail
 - Formation, perfectionnement et possibilités d'avancement



Bonnes pratiques en rémunération

Bonnes pratiques et nouvelles tendances adoptées par les entreprises pour assurer une rémunération équitable et concurrentielle



Promotions à l'interne

Des promotions à l'interne montrent l'importance que vous accordez au perfectionnement et à l'avancement des membres de votre personnel. Une trajectoire claire de promotion peut motiver aussi bien les nouveaux venus que les employés de longue date.



Diversité et inclusion

Mettre l'accent sur l'inclusion et la diversité illustre votre volonté de créer un milieu de travail où tous se sentent valorisés. La mise en valeur de l'inclusion par un concessionnaire reflète un modèle d'entreprise moderne, flexible et socialement responsable.



Avantages et bien-être

Les avantages qui favorisent la conciliation travail-vie sont plus importants que jamais pour attirer les meilleurs candidats dans les secteurs concurrentiels. Votre concession peut se distinguer de la concurrence en proposant des avantages particuliers, comme des programmes de bien-être ou des horaires flexibles. De plus, des avantages alignés sur les besoins de votre personnel peuvent contribuer à sa satisfaction et à sa fidélisation.



Mentorat

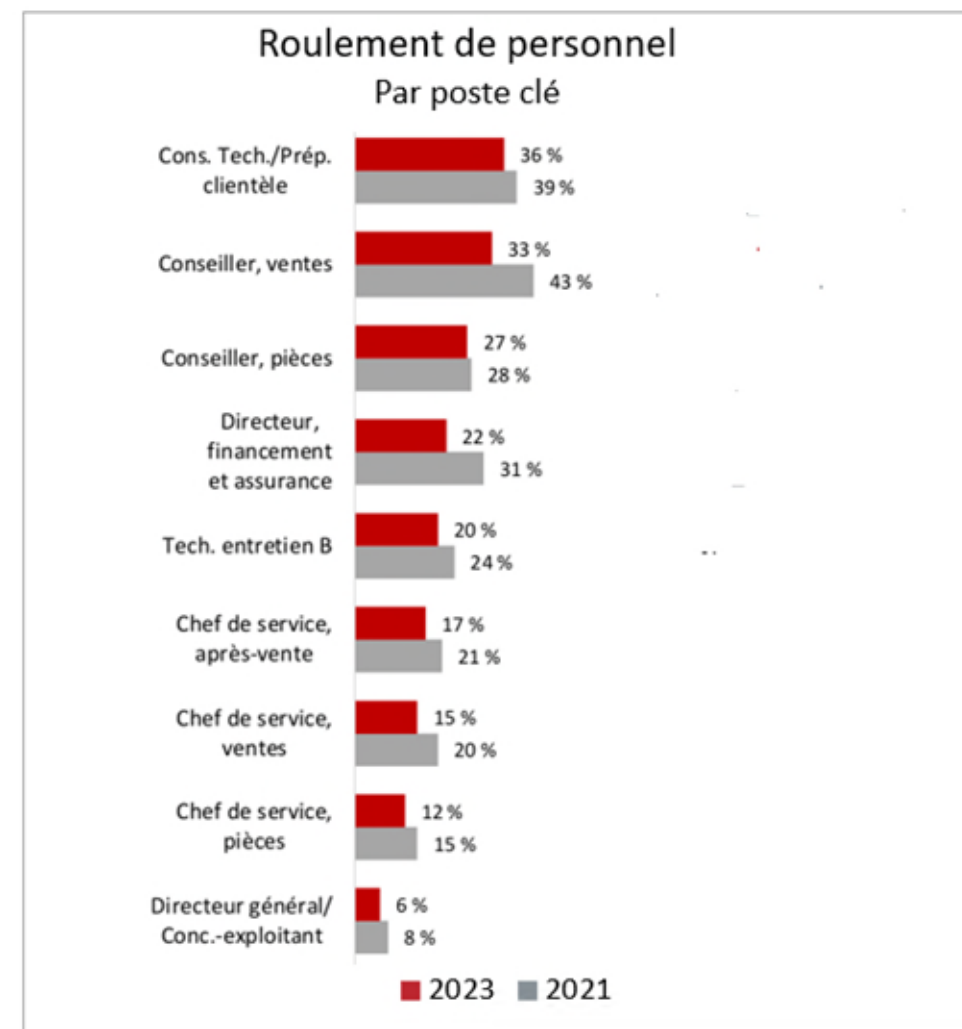
Un programme structuré de mentorat encourage le perfectionnement professionnel et indique votre volonté d'accompagner les employés dans leur progression. Le mentorat aide à rétrécir l'écart entre les employés débutants et ceux plus chevronnés, en plus de favoriser une culture qui place l'apprentissage au cœur des priorités de l'entreprise. Les concessionnaires peuvent ainsi proposer à leur personnel des cheminements de carrière sur mesure grâce auxquels il continuera de parfaire ses compétences et ses connaissances.

Fidélisation et roulement du personnel

Conclusions de l'étude

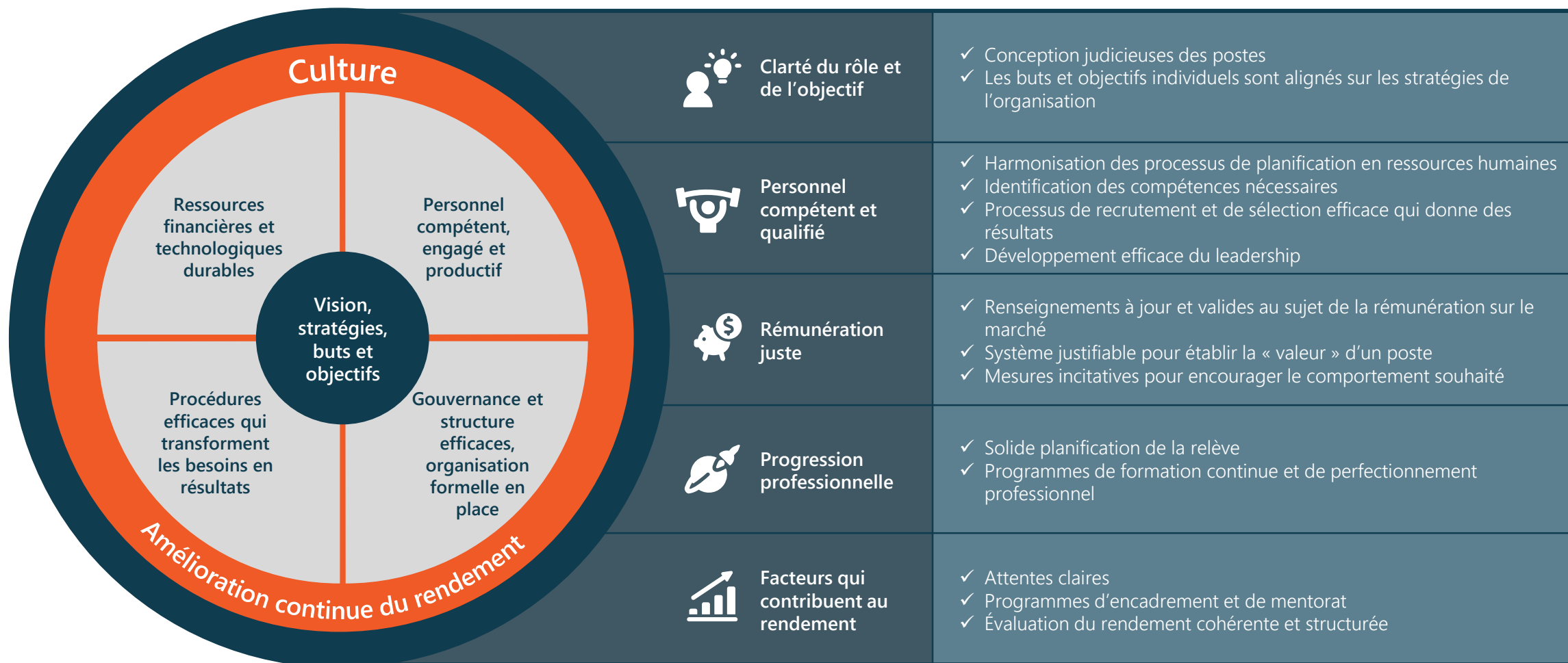
Fidélisation et roulement du personnel

- Fidélisation et roulement du personnel:** Le roulement de personnel chez les concessionnaires canadiens a chuté à 31 %. Le taux de roulement le plus faible est chez les directeurs généraux (6 %), tandis que le plus élevé (50 à 60 %) est associé à des postes comme ceux de techniciens en lubrification et de réceptionnistes. La rétention sur un an reste stable à 76 %, mais celle sur trois ans a chuté à 54 %.
- Fidélisation propre à un poste :** Les conseillers aux ventes (maintien en poste de 49 %) et les conseillers techniques (45 %) quittent souvent leur poste avant d'avoir atteint leur pleine productivité, tandis que 69 % des techniciens d'entretien restent au moins trois ans.
- Informations sur l'ancienneté :** L'ancienneté médiane pour tous les employés était de 3,3 ans. Celle des directeurs généraux ressort à 11,7 ans, comparativement à un peu plus d'un an pour les postes de rang inférieur, comme les techniciens en lubrification.



Modèle d'organisation durable

Du point de vue du personnel



Tendances de fidélisation

Aperçu dans l'ensemble du pays



Moral des employés

En raison de l'incertitude actuelle et des prévisions économiques difficiles, le moral est en baisse chez les employés partout au Canada.

- 71 % des employés souhaitent quitter leur emploi dans les 12 prochains mois.
- 55 % des employés se sentent plus stressés cette année que l'année précédente.
- 46 % des employés se sentent peu motivés.



Rémunération

En 2024, les salaires concurrentiels demeurent l'un des principaux leviers de rétention.

- 39 % des employés sont insatisfaits de leur salaire.
- 59 % des employés ont l'intention de demander une augmentation.
- Les trois principaux facteurs de motivation en marge du salaire : reconnaissance, formation et perfectionnement et possibilité de promotion.



Incidences de l'IA

Alors que l'IA transforme notre façon de travailler, nombreuses sont les organisations qui essaient toujours de trouver la meilleure façon de l'exploiter.

- 40 % des organisations ont mentionné qu'elles encourageaient l'utilisation de technologies ou d'outils d'IA.
- 22 % des employés s'attendent à ce que l'IA les remplace dans les cinq prochaines années.
- Principales visées de l'utilisation de l'IA par les organisations : accroître l'efficacité, stimuler la créativité et les idées et réduire le risque d'erreur humaine.



Formules de travail

Les employeurs réévaluent le modèle de travail traditionnel du fait que les employés préfèrent de plus en plus travailler selon un horaire hybride ou en télétravail plutôt qu'au bureau à temps plein.

- 39 % des organisations prévoient de maintenir une formule de travail hybride, tandis que 33 % comptent demander un retour sur place à temps plein.
- Les employés ont maintenant davantage conscience du coût associé à une présence sur place ou en personne, tels que les coûts financiers ou le temps et l'énergie que cela demande.



Lacunes en matière d'EDI

Les compressions budgétaires ont conduit des entreprises à négliger les initiatives d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI), ce qui a créé un fossé entre les politiques et la pratique et miné la confiance des employés, faisant ressortir du même coup l'importance d'une véritable stratégie EDI.

- 87 % des employés ont répondu qu'il était important pour eux que l'organisation ait une stratégie EDI claire.
- 52 % des employés estiment que leur organisation ne prend pas les politiques EDI au sérieux.

Qu'est-ce que cela signifie pour les concessionnaires?

Solutions pratiques à envisager



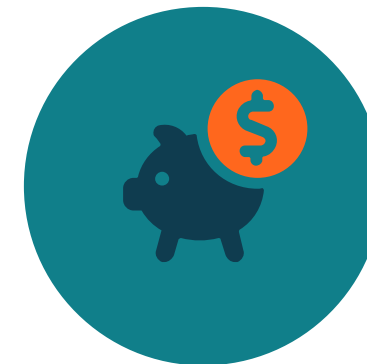
Amélioration des programmes d'intégration et de formation



Développement de carrière et possibilités d'avancement



Engagement et satisfaction des employés



Rémunération et avantages sociaux concurrentiels

Stratégie de rétention globale

 Sondages de satisfaction auprès des employés	 Environnement de travail positif
 Analyse des commentaires reçus pour identifier les facteurs clés	 Programmes d'engagement des employés
 Rémunération et avantages sociaux concurrentiels	 Formules de travail flexibles
 Offre de possibilités de développement de carrière	 Rétroaction régulière sur le rendement
 Programmes de reconnaissance et de récompenses	 Investissement dans la formation et le perfectionnement
 Équilibre travail-vie	 Entrevues de départ et bilan
 Amélioration des canaux de communication	 Surveillance et adaptation continues

Équité, diversité et inclusion (EDI)

Rôle de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Qu'est-ce que l'EDI?

L'**équité** consiste à soutenir chaque personne en fonction de ses besoins spécifiques.

- L'équité est un principe de justice aussi bien dans le traitement des personnes que dans leur accès aux ressources, aux possibilités ou à toute autre forme d'avancement, ce qui ne signifie pas forcément la même chose pour tout le monde.
- Ce principe reconnaît que certaines populations sont historiquement mal desservies et sous-représentées et permet d'offrir des chances égales à tous les groupes.

La **diversité** représente l'éventail complet des différences démographiques.

- Elle englobe une variété de **dimensions, de qualités et de caractéristiques uniques** que nous retrouvons chez chacun de nous, et la combinaison de ces éléments qui est présente dans n'importe quel groupe de personnes.
- Elle peut prendre plusieurs formes (race, origine ethnique, âge, sexe, orientation sexuelle, croyances religieuses, situation économique, capacités physiques, expériences et points de vue).

L'**inclusion** est la mesure dans laquelle les différents membres d'une organisation se sentent valorisés, accueillis et respectés :

- La diversité s'épanouit lorsque votre culture est inclusive
- « Je peux être moi-même au travail et je sens que j'ai ma place ici. Je fais partie de l'organisation et je peux être authentique avec mes collègues. »
- L'inclusion est la façon dont les organisations accueillent les différences et en font un atout.

Rôle de l'équité, de la diversité et de l'inclusion

Importance et valeur de l'EDI

- Nous croyons fermement que c'est en réunissant des personnes aux points de vue et aux bagages différents que nous pouvons créer un lieu de travail diversifié, propice à la collaboration et à la créativité où tout le monde a envie de s'accomplir professionnellement.
- Nous comprenons qu'il n'y a pas de voie unique vers l'inclusion et qu'il s'agit d'un travail de tous les jours.
- Le tissu social et culturel de notre pays évolue sans cesse. Par exemple, nous savons que les nouveaux Canadiens apportent une perspective précieuse issue de différents lieux et de différentes expériences.
- Nous acceptons sans réserve nos différences et développons nos forces ensemble en veillant à ce que les membres de notre équipe se sentent compris, acceptés et représentés.
- Comprendre notre histoire et où nous en sommes aujourd'hui comme pays fait partie intégrante de notre succès collectif et contribue à créer un milieu où chacun se sent respecté, accueilli et soutenu.

L'EDI comme levier stratégique

Tenir compte de l'inclusivité dans votre organisation, à la fois en interne et en externe, peut vous aider à élargir votre bassin de talents, à fidéliser vos employés et à demeurer compétitif.

Vous trouverez ci-contre un des conseils et des solutions pour vous lancer.



Planifier l'inclusion
au sein de l'effectif



Revoir vos
politiques



Revoir votre
marque employeur



Élargir la portée de
vos démarches



Investir dans les
relations et les
partenariats



Évaluer vos
systèmes



S'engager à
l'amélioration
continue

Tendances dans le milieu de travail moderne

Caractéristiques du milieu de travail moderne

Qu'est-ce qu'un milieu de travail moderne?



On entend par milieu de travail moderne un environnement où l'on se sert de technologies de pointe, qui propose des formules de travail flexibles et qui met l'accent sur le bien-être des employés en vue d'accroître la productivité et la qualité du service aux clients chez les concessionnaires automobiles.

Principales caractéristiques du milieu de travail aujourd'hui



Nouvelles technologies

On trouve souvent dans les milieux de travail modernes des technologies nouvelles et émergentes (IA et automatisation) qui viennent simplifier les procédures, réduire les tâches manuelles et accroître l'efficacité des activités d'exploitation.



Modèles de travail hybrides

Le lieu de travail moderne offre des formules de travail hybrides grâce auxquelles les employés peuvent travailler à distance ou au bureau en fonction de leurs besoins et de leur rôle.



L'expérience employé

L'expérience employé est favorisée au moyen d'initiatives visant le bien-être des employés, leur perfectionnement professionnel et leur engagement.



Équité, diversité et inclusion

Un engagement envers l'EDI se traduit par un cadre de travail qui valorise la variété des points de vue et favorise un environnement inclusif et innovateur.

Planification du capital humain – Tendances dans le monde du travail

Votre équipe est votre plus grand atout, peu importe la conjoncture économique. Elle mérite des investissements conséquents.

On doit la plupart du temps promettre une augmentation supérieure à 20 % pour inciter un employé à quitter un travail qu'il trouve stimulant et offrir presque rien pour recruter quelqu'un qui est démotivé.



Tendances actuelles chez la main-d'œuvre

Considérations futures pour les employeurs de l'industrie

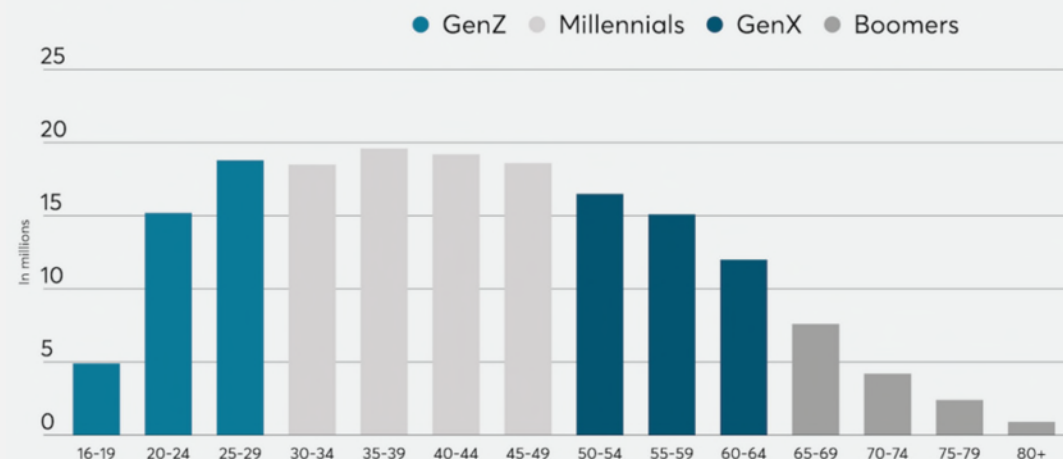
D'ici 2029, la génération Z devrait représenter environ 30 % de la main-d'œuvre mondiale. Cette présence se traduira par de nouvelles attentes et de nouveaux comportements sur le lieu de travail.

La flexibilité des heures de travail et de l'emplacement n'est pas négociable pour la génération Z. De nombreuses entreprises offrent des formules de travail hybrides et des horaires flexibles pour attirer et retenir les travailleurs de cette génération

Les ressources en santé mentale sont essentielles pour attirer et retenir les travailleurs de la génération Z. Les entreprises offrent de plus en plus de programmes de bien-être pour répondre à cette demande.

La génération Z recherche des employeurs qui offrent de la formation continue et un cheminement de carrière clair. Les entreprises de l'industrie ouvrent la voie en proposant des programmes de développement en interne.

Projection de la composition de main d'œuvre d'ici 2030



L'importance de l'EDI pour la main-d'œuvre moderne

La génération Z valorise l'EDI au travail

Les entreprises revoient leurs procédures pour tenir compte de la diversité dans leur recrutement en plus de procéder à une revue à l'aveugle des CV pour écarter les préjugés inconscients.

Les groupes de ressources pour les employés deviennent de plus en plus courants et offrent des réseaux de soutien aux femmes, aux personnes noires, autochtones et de couleur ainsi qu'à d'autres groupes sous-représentés. Par exemple, Tesla et GM ont mis en place des groupes de ressources pour les employés afin de favoriser l'inclusion.

Les entreprises de l'industrie automobile se donnent des objectifs de représentation au sein de leur équipe de direction afin d'assurer une plus grande diversité chez les dirigeants



SONDAGE

Quel sujet a principalement capté votre attention aujourd'hui?

Vos réponses resteront anonymes

À vous la parole!

Des questions?

Merci!

Frédéric Gauthier

Associé

Tél. : 418.750.2987

Frederic.gauthier@mnp.ca

Marie-France Lavallée

Associée

Tél. : 450.280.1218

M.lavallee@mnp.ca



Partout où mènent les affaires

MNP.ca

