

0,3 UFC

Attirer et fidéliser ses employés municipaux: une richesse à pérenniser

Formatrice:



Catherine Doucet,
Adm.A, M.A.
Raymond Chabot Grant
Thornton

Présentation de la formation

Le marché du travail postpandémie et les nouvelles tendances en ressources humaines qui se dessinent engendrent des répercussions au sein des organisations municipales québécoises. Plusieurs éléments viennent bousculer la façon de travailler et de gérer le personnel, tels que le défi intergénérationnel, l'apparition du télétravail, la conciliation travail-vie personnelle, la flexibilité d'horaire, la rémunération et les avantages sociaux. Afin de demeurer un employeur de choix et assurer sa place sur le marché de l'emploi, les organisations municipales doivent s'adapter à cette réalité.

Ainsi, la présente formation met l'accent sur les problématiques auxquelles les villes et les municipalités sont confrontées dans leur gestion quotidienne des différents enjeux. À la fin de cette formation, les participants disposeront d'exemples de stratégies, de pistes de solutions et de pratiques de gestion adaptées à la réalité municipale afin d'accroître l'attraction et la fidélisation des employés. De plus, des actions proactives pour les villes et les municipalités seront suggérées afin d'assurer la relève et la pérennité de la main-d'œuvre.

Objectifs généraux

- Cibler les enjeux en gestion des ressources humaines dans l'organisation municipale en analysant le niveau de santé globale, le niveau de satisfaction et d'engagement des employés.
- Identifier les actions prioritaires à mettre en place afin d'attirer, mobiliser et fidéliser les employés municipaux.

Objectifs spécifiques

- Effectuer le diagnostic des ressources humaines et la planification de sa main-d'œuvre.
- Implanter un style de leadership humain et authentique.
- Développer l'aspect attractif des postes en recrutement et de l'organisation municipale.
- Instaurer des mesures structurantes pour la mobilisation et la fidélisation du personnel.

Éléments de contenu

1. Implanter un style de leadership
 - 2.1 Développer une confiance organisationnelle.
 - 2.2 Préconiser une approche orientée sur les résultats et la considération.
 - 2.3 Implanter une culture organisationnelle (équipe de travail / projets, création d'événements rassembleurs).
 - 2.4 Faire preuve d'humanisme (diversité et inclusion, organisation du travail).
 - 2.5 Apprendre à gérer à l'intérieur des contraintes de la réglementation du travail et des conventions collectives.
1. Diagnostic des ressources humaines
 - 1.1 Gérer efficacement les défis intergénérationnels.
 - 1.2 Présenter les éléments clés au maintien d'un climat organisationnel sain.
 - 1.3 Planifier et établir la stratégie de recrutement en fonction de l'évolution du marché des candidats.
 - 1.4 Planifier la gestion de la relève et des talents.



0,3 UFC

**Attirer et fidéliser ses employés municipaux:
une richesse à pérenniser**

Éléments de contenu

3. Développer l'attractivité des postes
 - 3.1 Développer une image de marque forte en tant qu'organisation municipale.
 - 3.2 Définir la mission, la vision et les valeurs de l'organisation.
 - 3.3 Procéder à la diffusion et à la promotion de l'image distinctive de l'organisation (médias sociaux, site web, activités de représentation et de promotion) – communication interne et externe.
4. Instaurer des mesures structurantes
 - 4.1 Faire la distinction entre le concept de rétention et celui de fidélisation de la main-d'œuvre.
 - 4.2 Prendre conscience de l'impact du savoir-être dans la gestion.
 - 4.3 Favoriser la résilience des organisations municipales en regard des contraintes internes et environnementales.
 - 4.4 Réimaginer la manière dont le travail et la vie privée interagissent.
 - 4.5 Aider les jeunes travailleurs à définir leur parcours professionnel.
 - 4.6 Équilibrer le retour au travail en trouvant ce qui convient aux employés et comprendre pourquoi ils démissionnent afin d'améliorer les possibilités de rétention.
 - 4.7 Diriger avec impact, sens et considération (leadership).
 - 4.8 Mobiliser ses équipes à distance (les enjeux du télétravail et du mode hybride).
 - 4.9 Considérer et reconnaître le potentiel de vos employés.

Méthode pédagogique

Exposé oral avec visuel, activité brise-glace, études de cas, exercices pratiques.

