



Ce que font les étoiles de l'engagement

Exemples réels des 10 principaux facteurs d'engagement des employés

Apprenez comment les étoiles de l'engagement :

- Tirent profit de l'apprentissage continu et de la reconnaissance par les pairs
- Forment des équipes solides tout en préservant l'équilibre travail-vie privée
- Établissent des liens entre les résultats et le rendement, et ce, à l'échelle de l'organisation



Une ressource plus humaine.™

Ce que les étoiles peuvent vous apprendre

Voyez comment cinq entreprises canadiennes¹, dont 1-800-GOT-JUNK et le YWCA Metro Vancouver, sont devenues des étoiles de l'engagement. Inspirez-vous d'elles pour favoriser la productivité, fidéliser vos employés et faire croître votre entreprise en faisant passer l'engagement de vos employés au niveau supérieur.

Les étoiles de l'engagement :

- 1-800-GOT-JUNK
- EMKAY
- Great Little Box Co.
- Verafin Inc.
- YWCA Metro Vancouver

L'engagement : la clé de la rentabilité et de la croissance



Le talent est **roi**

Les liens qui unissent l'employé et son travail ont changé. Dorénavant, le talent est roi. Pour attirer et garder en poste les employés les plus talentueux, les dirigeants d'entreprise doivent bâtir des organisations qui favorisent l'engagement. Mais l'engagement va au-delà de l'embauche et de la fidélisation. Des employés engagés sur les plans émotionnel et intellectuel envers une organisation suscitent le changement et ont un meilleur rendement au travail.

Loin d'être de simples centres de coûts, les membres du personnel sont l'un des principaux facteurs de rentabilité. Les organisations dont les employés sont plus engagés sont plus rentables. En effet, celles qui se trouvent dans le premier quartile en matière d'engagement affichent une rentabilité de 22 % supérieure² à celle des organisations du dernier quartile.

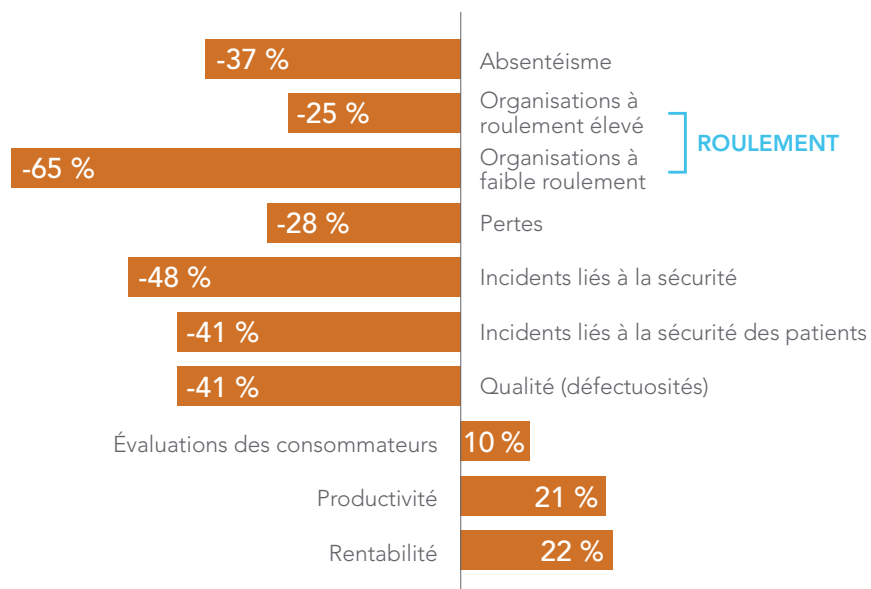
Jusqu'à 75 % des employés du Canada ne sont pas activement engagés³. Si les avantages – le recrutement et la fidélisation des employés les plus talentueux, l'adoption d'une attitude positive et une rentabilité accrue – sont si considérables, pourquoi le taux de désengagement des employés est-il si élevé? L'engagement repose en grande partie sur la culture de l'entreprise. Une étude récente a démontré que les entreprises qui gèrent de près leur culture ont connu une croissance moyenne de leurs revenus de 682 % sur une période de 10 ans, comparativement à 166 % pour les entreprises qui ne jouent pas un rôle actif dans la gestion de leur culture⁴.

Devenir une étoile de l'engagement n'est pas compliqué. De nombreuses améliorations simples peuvent se traduire par des résultats significatifs. Il ne suffit que d'élaborer un plan et de le mettre en œuvre.

Poursuivez votre lecture pour connaître les mesures qu'ont prises cinq organisations canadiennes pour devenir des étoiles de l'engagement.

Effet de l'engagement sur les principaux résultats d'affaires

Comme le montre une analyse de Gallup sur les différences de rendement entre les entreprises et les unités de travail engagées et activement désengagées, les unités de travail dont l'engagement est supérieur à la moyenne ont fait meilleure figure que les entreprises dont l'engagement est inférieur en ce qui concerne neuf résultats cruciaux liés au rendement.



Source : Only 35 % of U.S. Managers Are Engaged in Their Jobs, Gallup, avril 2015

Les 10 principaux facteurs pris en considération par les étoiles de l'engagement

Les entreprises qui réussissent bien à favoriser l'engagement de leurs employés fondent leurs efforts sur plusieurs des dix principaux facteurs d'engagement :



Excellents avantages sociaux



Parcours professionnels intéressants



Solides valeurs d'entreprise



Salaires et incitatifs attrayants



Excellents leaders



Apprentissage continu



Rétroaction continue



Responsabilité sociale



Équipes formidables



Équilibre travail-vie privée

UN VRAI MÉNAGE. ÇA SOULAGE.

1-800-GOT-JUNK

RESPONSIBILITÉ

Code postal

ALLEZ

Carte de crédit non requise • Service client 24/7 au 1-800-468-5865

Collecte et ramassage d'objets indésirables

Réservez la collecte d'objets indésirables pour votre domicile ou votre entreprise, incluant bureaux, points de vente, sites de construction et plus encore. Notre équipe est ravie de combler tous vos besoins en matière de collecte d'objets.

Facteurs d'engagement chez 1-800-GOT-JUNK : Excellents avantages sociaux + Parcours professionnels intéressants



Excellents avantages
sociaux



Parcours professionnels
intéressants

Portrait de l'entreprise :

Cette entreprise de Vancouver a été au départ fondée par une seule personne en 1989. Ce service d'enlèvement d'objets indésirables compte maintenant plus de 170 employés au Canada et plus de 200 franchises en Amérique du Nord et en Australie.

Pourquoi l'entreprise est une étoile de l'engagement :

Tous les employés de 1-800-GOT-JUNK savent qu'ils doivent privilégier l'esprit d'équipe, car ils partagent les profits. Dans un secteur d'activité caractérisé par des salaires peu élevés et des avantages sociaux peu nombreux, l'entreprise se démarque. Les employés peuvent prendre jusqu'à 20 jours de congé personnel chaque année, et les nouveaux employés ont droit à quatre semaines de vacances payées après leur première année de service. Les nouveaux parents bénéficient de prestations parentales complémentaires pouvant atteindre jusqu'à 75 % de leur salaire pendant 19 semaines. De plus, lorsqu'ils sont prêts

à retourner au travail, l'entreprise leur offre un environnement qui leur permet de s'acquitter plus facilement de leurs nouvelles responsabilités : télétravail facultatif, horaires variables et une semaine de travail abrégée.

Il y a plusieurs années, Brian Scudamore, fondateur et chef de la direction de 1-800-GOT-JUNK, a fait le choix déchirant de renoncer à des gens talentueux qui ne partageaient pas les valeurs de l'entreprise. À présent, il incite son équipe à participer, à prendre les devants, à courir des risques et à commettre des erreurs. En outre, l'entreprise remonte à la source pour trouver des employés souhaitant bâtir une carrière et non simplement obtenir un emploi. 1-800-GOT-JUNK recrute des diplômés de quatre programmes d'études dans deux centres d'embauche au Canada et propose des services de planification de carrière, une formation officielle en matière de leadership, de l'aide financière pour les études, et plus encore.

« Un environnement superficiel ne peut pas donner naissance
à un engagement réel. »⁵ ~ Brian Scudamore, fondateur et chef de la direction

A photograph of two men in work attire (denim shirts and caps) standing next to a white truck. One man, wearing a blue cap and denim shirt, is holding a black laptop. The other man, wearing a brown cap and denim shirt, is pointing at the laptop screen. The background shows the side of a white truck with various components like a fuel tank and lights.

EMKAY Canada, société de services de gestion de parcs automobiles



Équipes formidables



Responsabilité sociale

Facteurs d'engagement chez EMKAY Canada : Équipes formidables + Responsabilité sociale

Portrait de l'entreprise :

Depuis Liberty Village, quartier branché de Toronto, EMKAY fournit à des entreprises des services de crédit-bail et de financement automobile, ainsi que de gestion de parcs automobiles.

Pourquoi l'entreprise est une étoile de l'engagement :

EMKAY Canada maîtrise la reconnaissance par les pairs. Son programme officiel de reconnaissance par les pairs sert à souligner le rendement exceptionnel. Il comporte des récompenses trimestrielles et annuelles pour le rendement et les années de service.

Comme si ce programme n'était pas suffisant pour favoriser l'esprit d'équipe, les 27 employés de l'entreprise en sont également propriétaires, ce qui leur donne à tous un incitatif pour fournir

un rendement supérieur. L'entreprise soutient également le perfectionnement des compétences professionnelles de ses employés et leur propose une gamme complète de programmes de formation en ligne et jusqu'à 3 000 \$ en aide financière pour les inciter à suivre des cours liés à leur emploi.

La responsabilité sociale, écologique et d'entreprise est un autre élément crucial de la culture d'EMKAY. Les employés redonnent à la collectivité de nombreuses façons, notamment en participant activement à des œuvres de bienfaisance. Le code de déontologie des affaires de l'entreprise aide les employés à répondre à de nombreuses questions en matière d'intégrité. En outre, EMKAY offre à ses clients une option écologique leur permettant de compenser les émissions de gaz à effet de serre.

« Nous ne souhaitons pas uniquement que nos employés fassent un bon travail. Nous voulons également les aider à se perfectionner du point de vue professionnel. Cela les rend heureux, et des employés satisfaits signifient des clients ravis. »

~ Paul Turner, président d'EMKAY Canada



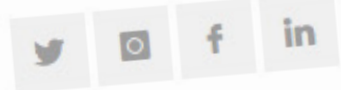
Great Little Box Company
Great people to deal with · Great packaging solutions

+1 (800) 661-3377

Customer Portal

FTP

Product Catalogue



Home

Products

Services

About Us

Print & Graphics

Sustainability

Blog

Contact Us

Great Little Box Co. Ltd.

Corrugate - Custom or stock, printed or plain 10 or 10,000, we have the right box for you.

[Read More](#)

Great Little Box Company is an award-winning manufacturer and distributor of custom and stock packaging solutions, specializing in corrugated boxes, custom displays, labels, flexible packaging, folding and interactive packaging.

Livre numérique d'ADP | Ce que font les étoiles de l'engagement





Excellents leaders



Salaires et incitatifs
attrayants

Facteurs d'engagement chez Great Little Box Company : Excellents leaders + Salaires et incitatifs attrayants

Portrait de l'entreprise :

Cette entreprise établie à Richmond, en Colombie-Britannique, fabrique des boîtes en carton ondulé standards et personnalisées, des présentoirs de point de vente, des étiquettes et des emballages de protection.

Pourquoi l'entreprise est une étoile de l'engagement :

Great Little Box Company, qui compte plus de 200 employés, est peut-être la plus grande entreprise du Canada à offrir une telle transparence. Elle permet à ses employés d'accéder à ses livres comptables et discute avec eux chaque mois du rendement. Comme le salaire est lié au rendement, cette transparence permet aux employés de déterminer de façon claire ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas. En outre, comme incitatifs financiers, l'entreprise égale les cotisations des employés à un RÉER et propose une option de partage des bénéfices.

Quand Great Little Box Company atteint son objectif annuel de rentabilité, les employés ont droit à trois jours de vacances payées supplémentaires ainsi qu'à un forfait vacances gratuit vers une destination soleil. L'entreprise offre de nombreux autres avantages : horaires flexibles, télétravail facultatif, semaines de travail abrégées et comprimées, horaires réduits durant l'été.

L'embauche est très sélective chez Great Little Box Company. Chaque candidat doit passer par sept rondes d'entrevues avant d'être engagé. « Il est très difficile pour un candidat de ne pas se montrer sous son vrai jour devant sept personnes », déclare James Palmer, vice-président des ventes et du marketing.

« Le partage des bénéfices encourage nos employés à se responsabiliser, car il existe un lien direct entre leur travail, les résultats et le montant inscrit sur leur chèque de paie. »

~ James Palmer, vice-président des ventes et du marketing



Verafin Inc.



Équilibre travail-vie privée



Solides valeurs
d'entreprise

Facteurs d'engagement chez Verafin Inc. : Équilibre travail-vie privée + Solides valeurs d'entreprise

Portrait de l'entreprise :

Cette entreprise de St. John's, à Terre-Neuve, fournit un logiciel infonuagique de détection de la fraude et de lutte contre le blanchiment d'argent. Elle a récemment été désignée le meilleur employeur du Canada atlantique⁶.

Pourquoi l'entreprise est une étoile de l'engagement :

Verafin, qui compte plus de 170 employés, a la masse critique requise pour s'inspirer de Virgin Group et offrir à ses employés des vacances illimitées. Ces derniers sont responsables de leur propre équilibre travail-vie privée et décident du moment où prendre des vacances durant l'année et pendant combien de temps.

Verafin recourt à d'autres moyens pour favoriser l'équilibre travail-vie privée. Des postes d'entraînement sont installés un peu partout dans les locaux à aire ouverte, où des employés de l'entreprise donnent également des cours de yoga et d'aérobic. La structure de gestion peu hiérarchisée de Verafin vient renforcer cette atmosphère déjà conviviale.

D'autres avantages, comme les prestations parentales complémentaires ou pour une adoption pouvant atteindre jusqu'à 75 % du salaire pendant 17 semaines ainsi qu'une aide financière allant jusqu'à 5 000 \$ pour des traitements de fertilisation in vitro, montrent que Verafin prend le bonheur, la satisfaction et l'équilibre travail-vie privée de ses employés très au sérieux.

« La clé du succès, ce sont des employés passionnés qui collaborent pour résoudre des problèmes ayant un impact réel sur la société. Tous les employés de Verafin travaillent ensemble pour atteindre un but commun qui nous motive et nous inspire. »

~ Jamie King, chef de la direction de Verafin



**CHANGE
STARTS WITH**

YWCA Metro Vancouver

CRABTREE CORNER



SUPPORT



SERVICES FOR



WOMEN + CHILDREN



YOUTH



ADULTS



Rétroaction continue



Apprentissage continu

Facteurs d'engagement au YWCA Metro Vancouver : Rétroaction continue + Apprentissage continu

Portrait de l'entreprise :

Le YWCA Metro Vancouver offre aux communautés de Vancouver une gamme de programmes et de services intégrés mettant l'accent sur l'égalité des femmes. Les employés ont notamment pour responsabilité d'aider les femmes en détresse en leur fournissant du soutien et de l'hébergement, d'appuyer le développement des enfants, d'aider les jeunes défavorisés à se trouver un emploi, de recueillir des fonds, et plus encore.

Pourquoi l'entreprise est une étoile de l'engagement :

Des femmes se prévalent des services et des programmes offerts par le YWCA Metro Vancouver plus de 40 000 fois par année dans plus de 62 emplacements aux quatre coins de la ville. L'organisation maximise

cet immense impact en responsabilisant ses employés. Les employés ne sont pas soumis à une gestion hiérarchique stricte; ils cernent les tendances chez les clientes, élaborent des programmes pertinents et déterminent les principaux enjeux à mettre de l'avant. Il s'agit d'une approche habilitante qui donne un nouveau sens à l'expression « apprentissage en milieu de travail ». Les employés savent que leur opinion est importante et qu'ils peuvent jouer un rôle déterminant.

Grâce à cette approche souple, les programmes sont rapidement adaptés en fonction des circonstances changeantes. Cette rapidité d'adaptation permet au YWCA de fournir un meilleur service à leurs clientes et ainsi d'accroître la valeur sociale créée par l'organisation.

« Imaginez-vous vous lever chaque matin pour aller travailler pour une organisation qui change des vies dans la grande région du Vancouver métropolitain. » ~ ywcavan.org

Comment **les technologies de gestion des talents** peuvent vous aider

Avant tout, pour favoriser l'engagement, il faut mettre l'accent sur les employés : leurs aspirations, leurs désirs et leurs besoins. Mais l'engagement ne se limite pas à la mise en place de mécanismes comme un régime d'avantages sociaux ou des programmes de formation et de perfectionnement. Vous devez mesurer l'engagement des employés et perfectionner vos techniques d'engagement.

Les technologies de gestion des talents fournissent le cadre et les outils requis pour saisir et mesurer les comportements et les activités qui favorisent l'engagement des employés. L'information obtenue grâce à ces technologies aide les dirigeants à planifier les changements liés à la main-d'œuvre et à élaborer des programmes qui fonctionnent.

Les technologies de gestion des talents comportent une panoplie de fonctions, notamment d'établissement et d'harmonisation des objectifs, de planification de carrière et d'analyse, qui sont des éléments essentiels à l'amélioration continue de l'engagement. Parmi les principales fonctions offertes par les technologies de gestion des talents, on compte les suivantes :

- Établissement d'objectifs et harmonisation : Faciliter la collaboration entre les employés et les gestionnaires afin de définir des objectifs de rendement précis harmonisés avec les objectifs de l'entreprise
- Commentaires de plusieurs évaluateurs : Obtenir les commentaires des collègues et des gestionnaires pendant toute l'année afin de reconnaître les réalisations des employés et de donner un encadrement constructif
- Suivi des objectifs : Suivre la progression vers l'atteinte des objectifs pendant toute l'année pour maintenir la focalisation des employés sur les priorités et éviter les surprises
- Planification de carrière : Faire participer les employés en créant un cheminement de carrière tourné vers l'avenir
- Perfectionnement professionnel : Comparer les compétences actuelles à celles qui seront nécessaires pour des mandats futurs et recommander des activités de perfectionnement pour combler les lacunes
- Analyse judicieuse : Découvrir des corrélations et des tendances importantes pour alimenter les stratégies de gestion des talents favorisant l'engagement

L'automatisation de ces processus permet aux dirigeants, particulièrement des RH, d'obtenir des données essentielles et d'avoir le temps de mettre sur pied des programmes d'engagement extraordinaires.



Références

- 1 L'information concernant les cinq organisations a été tirée des sites canadastop100.com, profitguide.com et globeandmail.com
- 2 State of the Global Workplace, Gallup, 2013
- 3 Human Resources Trends and Metrics: HR Function Benchmarking, Le Conference Board du Canada, mai 2014
- 4 The People-Profit Chain, I4CP, 2015
- 5 Pump up employee passion, profitguide.com, 2010
- 6 Verafin Wins Best Place to Work in Atlantic Canada, verafin.com, juin 2015

ADP ne donne pas de conseils juridiques dans le cadre de ses services. Le présent document fournit des renseignements généraux sur le sujet en question, qui ne doivent pas être interprétés comme des conseils juridiques. Il est publié à des fins d'information uniquement et ne saurait se substituer à des conseils juridiques ou au jugement professionnel du lecteur. Vous devez vous renseigner sur les lois en vigueur dans votre territoire et consulter des conseillers juridiques ou fiscaux d'expérience.

ADP est là pour vous.

Nous offrons aux entreprises de toute taille les outils nécessaires à la réussite de leurs employés. Qu'il s'agisse de la paie et des opérations de base en passant par la complexité de la gestion des talents et de l'analytique, nous les aidons à prospérer.

Nous ne proposons pas uniquement un système de RH plus efficace, mais bien une main-d'œuvre plus efficace.

ADP Canada 866-622-8153 ADP.ca



Une ressource plus humaine.™

ADP Workforce Now® Services complets représente une solution clés en main qui combine les meilleures pratiques de ressources humaines, des technologies éprouvées et des conseils d'experts à la demande pour assurer la croissance et la réussite des entreprises.

Avec ADP Workforce Now® Services complets, les équipes de haute direction possèdent les outils, les connaissances et le soutien qui servent à bâtir et à inspirer la main-d'œuvre qui leur convient.

Le logo d'ADP, ADP et ADP Workforce Now sont des marques de commerce déposées d'ADP, LLC. ADP Une ressource plus humaine. est une marque de service d'ADP, LLC. Toutes les autres marques de commerce appartiennent à leurs détenteurs respectifs.

© Compagnie ADP Canada, 2016