



IMMUNISEZ VOTRE STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION DES IMPACTS DE LA PANDÉMIE

La pandémie a suscité de nombreux changements d'habitudes de vie. Elle affectera aussi les attentes et les besoins des travailleurs. Comme la **satisfaction des employés** est un prédicteur certain de la **rotation du personnel**, il importe de connaître les facteurs de motivation des travailleurs en cette période mouvementée.

Voici des faits relevés dans des études récentes, réalisées en période COVID.

- 21 % des employés prévoient changer de poste dans les trois prochains mois.
- 36 % des employeurs planifient augmenter leur nombre d'employés permanents.
- Les facteurs les plus importants considérés par les employés pour envisager un nouveau poste sont l'ensemble des avantages sociaux (53 %), l'évolution de carrière (44 %), et l'équilibre travail-vie personnel (40 %).
- Les éléments de la rémunération indirecte les plus convoités à l'échelle canadienne sont les jours de congés personnels, les assurances offertes, les heures de travail flexibles, et la possibilité de travailler à distance.
- Les portions de la rémunération non financière souhaitées sont la reconnaissance de mes efforts, une vie personnelle décente, la reconnaissance de ma performance, les bonnes relations avec mes collègues, et un environnement de travail qui me respecte.
- 61 % des employés s'attendent à ce que les options de travail flexible, à partir du domicile, continuent d'être offertes après la pandémie.

Un plan de rémunération efficace comporte une portion financière et non financière. La rémunération financière est subdivisée en rémunération directe et indirecte. La rémunération financière représente ce que l'employé reçoit directement dans son compte de banque. La rémunération directe comporte le salaire de base, les primes de rendement, le

partage de profit et l'actionnariat. La rémunération indirecte regroupe les grands avantages sociaux classiques (régime de retraite, assurances collectives, vacances) ainsi que les avantages plus novateurs visant à faciliter la vie des employés (télétravail, horaire flexible, escompte pour l'achat de différents produits ou programmes, salle d'entraînement, bar à vin, table de billard). La rémunération non financière fait référence à tout ce qu'un emploi procure sur le plan psychologique: travail intéressant et diversifié, possibilités d'avancement, occasions de se développer, participation à la prise de décision, reconnaissance et statut, etc.

CONSEILS POUR ÉLABORER VOTRE STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION

- 1 Comme 90 % des employés évoquent une autre raison que la rémunération directe comme motif de départ, misez sur votre rémunération non financière. Dans les faits, les employés quittent leur poste surtout parce qu'on ne leur manifeste aucune reconnaissance au travail, qu'ils ne reçoivent aucune rétroaction, qu'ils ne peuvent pas se développer et qu'ils ne peuvent faire confiance aux dirigeants en place. Ces éléments font tous partie de la rémunération non financière et vous pouvez agir sans grands déboursés.
- 2 Sondez les employés sur leurs besoins, demandez-leur comment vous pourriez mieux les rétribuer. Effectuez des sondages, ou menez des groupes de discussions auprès des employés les plus satisfaits afin de savoir pourquoi ils aiment travailler pour vous et ce qui les y a attirés.
- 3 Mettez en valeur votre plan de rémunération global. Peu importe la qualité d'un programme de rémunération, s'il est mal expliqué et mal compris, son efficacité sera réduite.

Pour recevoir des conseils afin d'élaborer votre plan de rémunération, consultez des experts membres de l'ordre des CRHA.

Source: *Guide Salarial Hayes Canada 2021*



STÉPHANIE GRENIER, CRHA
418 230-9993
stephanie@chorus-conseil.com



CYNTHIA BEAUDOIN, CRHA
418 484-9993
cynthia@chorus-conseil.com

