

Aventures Corporatives



Plus de 15 ans
d'expérience en
Stratégies de
communication et
formation
par l'action

--

Maximisation de
meetings et congrès

--

Formation par
l'action

--

Récompense et
séduction de VIP

--

Développement de
réseaux de vente et
distribution

--

Lancement de
produits et démo
tour

Développer vos employés, une stratégie d'investissement concurrentielle

Est-ce que vous saviez que dans 21% des cas, les employés quittent leur emploi parce qu'ils y voient un manque de possibilités d'avancement?¹ En ce sens, une gestion des carrières déficiente, un manque de formation ou un sentiment de faible préoccupation face au développement des gens deviennent précurseurs des départs volontaires. De plus, le taux de roulement dans une entreprise coûte entre 93% et 200% du salaire annuel de l'employé sortant² et en moyenne 75% des entreprises cherchant à combler un poste le font parce qu'un employé a préalablement quitté l'organisation³. Il devient donc impératif de trouver des solutions efficaces pour conserver nos employés en poste.

La capacité de veiller à la croissance de son capital humain par le développement des compétences devient stratégique pour votre entreprise, soit pour maintenir à jour les compétences de votre personnel en place, développer vos talents non-exploités ou vous différencier dans le contexte de la mondialisation. Inévitablement, le terrain de jeu mondial dans lequel opèrent les entreprises d'aujourd'hui les expose à une concurrence de plus en plus féroce et complexe. Il pousse les entreprises à orienter leurs stratégies de différenciation vers l'innovation et la qualité de leur main-d'œuvre, plutôt que de se lancer dans une guerre de prix. Il est donc avantageux de développer les compétences en leadership de vos gestionnaires ainsi que les habiletés techniques et relationnelles de l'ensemble de vos employés. Par ailleurs, pour répondre aux exigences particulières de la nouvelle *génération Y*, vous n'aurez d'autre choix que de leur offrir des possibilités de développement professionnel, puisqu'il s'agit d'une de leurs attentes lors du choix d'un employeur. Vous voilà donc devant le merveilleux défi de développer vos employés, en tenant compte à la fois de vos besoins corporatifs (réalisation du plan stratégique, par exemple) et de leurs aspirations.

En revanche, augmenter le capital compétences de votre organisation a un effet direct sur la satisfaction de vos employés, leur performance au travail et ultimement, l'efficacité générale de vos opérations et votre rentabilité. Imaginez l'effet d'attraction, de rétention et de mobilisation chez vos employés lorsque vous êtes reconnu comme un employeur orienté vers le développement des compétences!

Instaurer une culture de développement des compétences dans son organisation implique que la gestion des talents soit faite sur le terrain, puisque les

superviseurs sont les mieux placés pour cibler les besoins et estimer le potentiel des employés. En contrepartie, la responsabilité des ressources humaines est de mettre en place des systèmes supportant le développement des compétences (gestion de performance, profils de compétences, plan relève, programme de formation, etc.) Ils doivent également former leurs gestionnaires sur ces systèmes et les supporter dans l'utilisation des divers outils. Vous pourrez ensuite leur confier la responsabilité de concevoir les plans de développement individuels de façon conjointe avec leurs employés. Ainsi, le développement professionnel est structuré, maximisé et décentralisé. Il permet de s'assurer que tous les employés sont au bon endroit, avec les compétences requises, de façon à favoriser l'efficacité et le bonheur au travail. Ils seront contents, et vous aussi!

Développer autrement...

Afin de maximiser la rétention des apprentissages et de s'assurer que les connaissances acquises sont transmissibles dans le milieu de travail, il est important de dynamiser vos approches de développement des compétences. Saviez-vous qu'il existe une panoplie de méthodes de développement des compétences, telles que le coaching, la rotation des postes ou les projets spéciaux? Pour vos gestionnaires, une formation expérientielle sur le développement des employés est une façon innovatrice et puissante de découvrir 16 de ces méthodes, de pratiquer des discussions sur les besoins de développement avec les membres de leur équipe et d'expérimenter l'impact pour l'organisation de développer ses employés.

Votre équipe Corpo-Aventure
Spécialistes en communication et
formation par l'action

SAVIEZ-VOUS QUE? NOUS RETENONS :

10% de ce que l'on lit
20% de ce que l'on voit
30% de ce que l'on entend
90% de ce que l'on fait

Sources :

1. BENARROUS, Caroline (2007)
2. JOBDIFFUSION (2008)
3. H. PINKOVITZ, W. MOSKAL, J et GREEN, G. (2004)



1-866-461-8326
team@corporate-adventure.com
www.corporate-adventure.com