



11.4 : Attraction de talents, motivation et maintien en poste



En développant une compréhension des obstacles à l'accès à l'emploi que les personnes en situation de handicap doivent surmonter, les employeurs seront plus à même d'attirer les talents divers, de les motiver et de les maintenir en poste.

Voici les facteurs qui permettent d'assurer l'EDI (équité, diversité et inclusion) :

- Souplesse
- Mesures d'adaptation
- Culture
- Santé et sécurité psychologiques

Bien que de nombreux employeurs et professionnels des RH indiquent l'EDI comme un secteur où ils manquent de confiance et de compétences, le recrutement de travailleurs en situation de handicap peut permettre d'accélérer l'apprentissage collaboratif et par l'expérience.

La plupart des employeurs ont été contraints à faire un certain degré d'apprentissage par l'expérience direct en ce qui concerne le recrutement et les solutions de rechange en matière d'entrevues ainsi que les mesures d'adaptation en milieu de travail au cours de 2020 et de 2021. Cela a permis aux employeurs d'apprendre les différentes façons dont le travail peut être accompli efficacement. La souplesse des employeurs en ce qui concerne des éléments comme les horaires de travail, les congés, davantage de mentorat ou des changements à certaines tâches de travail est une attente grandissante au sein de la main-d'œuvre et peut permettre à des entreprises d'attirer et de maintenir en poste les talents qu'elles recherchent.

Recrutement de nouveaux talents

Perturbes le statu quo! Se remettre en question pour réfléchir et agir différemment quant au recrutement peut permettre d'améliorer les résultats en ce qui a trait au recrutement de talents encore plus diversifiés.

Cherchez de nouveaux bassins de talents, faites de la diversité une priorité et envisagez de changer les normes utilisées pour évaluer les candidats, ou d'en ajouter. En ajoutant des éléments

comme le fait de pouvoir surmonter des difficultés, d'adopter de nouvelles perspectives ou de résoudre des problèmes aux séries de compétences recherchées, les employeurs peuvent en venir à reconnaître la valeur de candidats issus de groupes de diversité.

Montrez l'importance de milieux de travail diversifiés et inclusifs pour votre entreprise. Créez et communiquez un énoncé sur l'EDI, une affirmation simple comme :

Nous respectons la diversité parmi nos clients, y attachons de l'importance et tâchons de faire en sorte que notre culture organisationnelle reflète la diversité et l'inclusion. L'inclusion en milieu de travail des différents groupes constituant la diversité est vue par la direction comme une stratégie viable en matière de main-d'œuvre et une façon de préserver l'adaptabilité et la résilience. Les comportements qui nuisent à cette stratégie sont considérés comme un fardeau pour les entreprises. - RealEyes Capacity Consultants

Établissez des objectifs et des engagements à court terme clairs et axés sur les priorités correspondant à vos besoins en matière de recrutement et aux ressources disponibles. Évaluer où vous en êtes actuellement en termes de diversité et d'inclusion peut aider à déterminer où vous souhaiteriez en être dans trois mois – ou trois ans.

Attraction de talents grâce à des partenariats

Les statistiques indiquent clairement que les chercheurs d'emploi de nombreux groupes de diversité doivent surmonter des obstacles pour accéder à des emplois et sont exclus avant même d'atteindre l'étape des entrevues. La Loi sur l'équité en matière d'emploi du Canada a mené au financement public d'organisations qui permettent aux groupes de diversité d'obtenir des emplois. Ces organisations permettent aussi aux employeurs d'approvisionner et d'intégrer des talents diversifiés. Optez pour le talent propose un répertoire de fournisseurs de services pour aider les employeurs à trouver des fournisseurs de services dans leur région.

Conseils sur le recrutement axé sur la diversité pour les personnes en situation de handicap

- Rédigez des descriptions de poste en employant un vocabulaire simple et concentrez-vous sur les tâches essentielles.
- Utilisez le Vérificateur d'accessibilité de Microsoft Word au moment de rédiger les descriptions de poste.
- Offrez l'option de contact direct lorsque les systèmes de suivi des candidats présentent des obstacles.
- Établissez des objectifs quant au nombre d'entrevues axées sur la diversité lorsque de nouveaux postes sont affichés.
- Décrivez les entrevues aux candidats à l'avance.
- Fournissez des mesures d'adaptation pour les entrevues au besoin. Tenez compte de l'accessibilité.
- Interviewez des candidats en situation de handicap pour faire croître votre confiance face à l'embauche de ces personnes.
- Menez des entrevues de nature informative ou axées sur le mentorat à des chercheurs d'emploi en situation de handicap.
- Envoyez vos descriptions de poste à des services à l'emploi axés sur les handicaps.

- Communiquez avec des réseaux de services d'emploi régionaux, provinciaux et nationaux axés sur les handicaps.

Le mentorat

Le mentorat est toujours un outil efficace pour l'intégration, la formation et l'orientation de nouveaux employés. En général, les employés apprennent au travail de deux façons :

1. Les routines de travail
2. L'apprentissage social, au cours des interactions avec des collègues de travail

Un mentor désigné est une ressource précieuse pour l'apprentissage du nouvel employé. Établissez des attentes claires pour les mentors et surveillez-les pour vous assurer que ces attentes sont respectées. Le mentorat et l'encadrement s'inscrivent aussi dans une approche axée sur les forces et favorisent l'efficacité du travail d'équipe. **La formation et l'orientation efficaces pour les nouveaux employés sont les éléments les plus importants pour les maintenir en poste. Il s'agit aussi d'un investissement important pour tout milieu de travail.**

Créez un milieu de travail plus inclusif et plus accessible grâce au design inclusif et à l'emploi axé sur les forces

Il s'agit d'une pratique exemplaire de milieux de travail inclusifs d'envisager, et dans la mesure du possible de mettre en place, le design inclusif et l'approche à l'emploi axée sur les forces. Il s'agit de pratiques inclusives qui permettent aux milieux de travail de créer un environnement et une culture qui soulignent les compétences et les capacités de tous les employés.

Une approche d'emploi axée sur les forces peut être perçue comme une amélioration ou une solution de rechange aux mesures d'adaptation en milieu de travail pour les tâches de travail. Une approche d'emploi axée sur les forces nécessite que les dirigeants explorent les talents et les forces que les employés utilisent au travail, ou pourraient utiliser au travail. Les tâches de travail peuvent être modifiées quelque peu pour miser davantage sur les forces de l'employé (et, dans la mesure du possible, éliminer ou réaffecter les tâches que celui-ci ne réussit pas à accomplir efficacement). **Cette approche comporte aussi des avantages importants à un milieu de travail, dont la productivité, la motivation et le maintien en poste.**

Sources :

¹ Sterling Backcheck. Les accommodements en milieu de travail, 17 décembre 2017. [Les accommodements en milieu de travail | Sterling Talent Solutions \(sterlingbackcheck.ca\)](https://sterlingbackcheck.ca)

² RealEyes Capacity Consultants - Workplace Inclusion Consulting. [About Us | www.realeyes-capacity.com](http://www.realeyes-capacity.com)

³ Gallup. Strengths-Based Cultures Are Vital to the Future of Work, 13 février 2018. [Strengths-Based Cultures Are Vital to the Future of Work \(gallup.com\)](https://gallup.com)

⁴ The Balance Careers. Use Mentoring to Develop Employees, 7 mars 2020. [How Can You Use a Mentor for Employee Development? \(thebalancecareers.com\)](https://thebalancecareers.com)

Déclaration :

Optez pour le talent a déployé tous les efforts pour utiliser les mots les plus respectueux au moment de rédiger ces documents. Cependant, nous comprenons que la terminologie la plus appropriée peut changer avec le temps. Nous avons conçu ces documents avec l'intention de respecter la dignité et les droits fondamentaux de chacun.