

ENTRECHEFS PME

# PÉNURIE DE MAIN- D'ŒUVRE ET INFLATION, UN COCKTAIL EXPLOSIF!

9 décembre 2021

[pciremuneration.com](http://pciremuneration.com)



# CONFÉRENCIER·ÈRE·S



**Marc Chartrand**

M. Sc., CRHA Distinction Fellow, ASC, associé

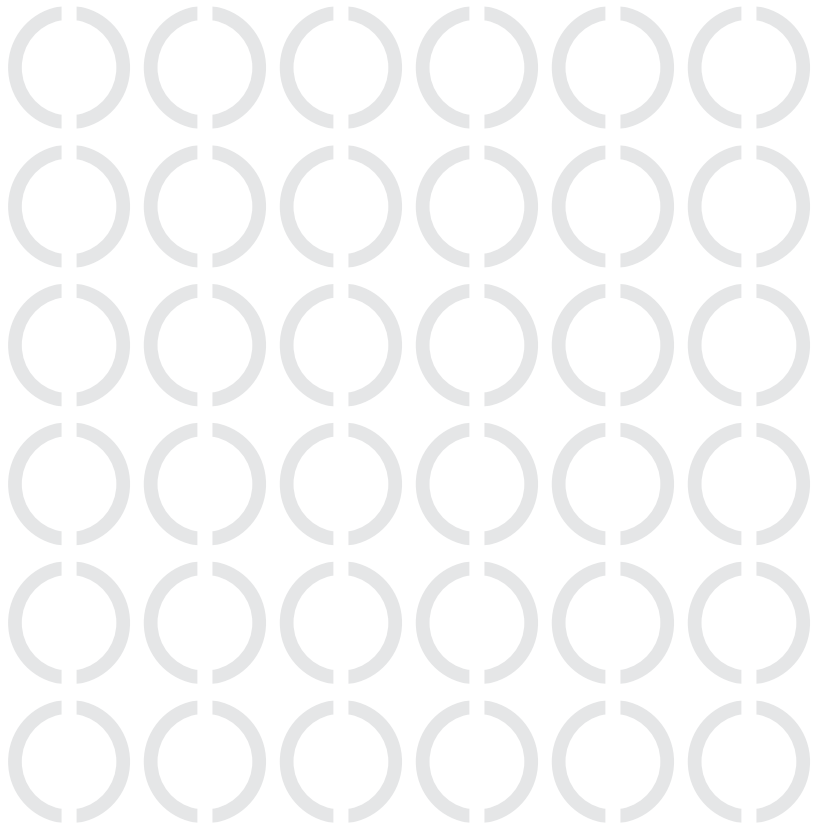
- 30 ans d'expérience en consultation
- Responsable de la pratique de gestion de la rémunération et des programmes de reconnaissance
- Agit régulièrement à titre de conférencier, formateur et panéliste au sein de la communauté RH et des affaires



**Mélissa Allard**

CRHA, CMS, conseillère

- Près de 15 ans d'expérience en ressources humaines et rémunération notamment au sein d'Ubisoft
- Intervient principalement dans l'analyse du positionnement marché, l'évaluation des emplois, de la mise en place de structures salariales et d'équité salariale

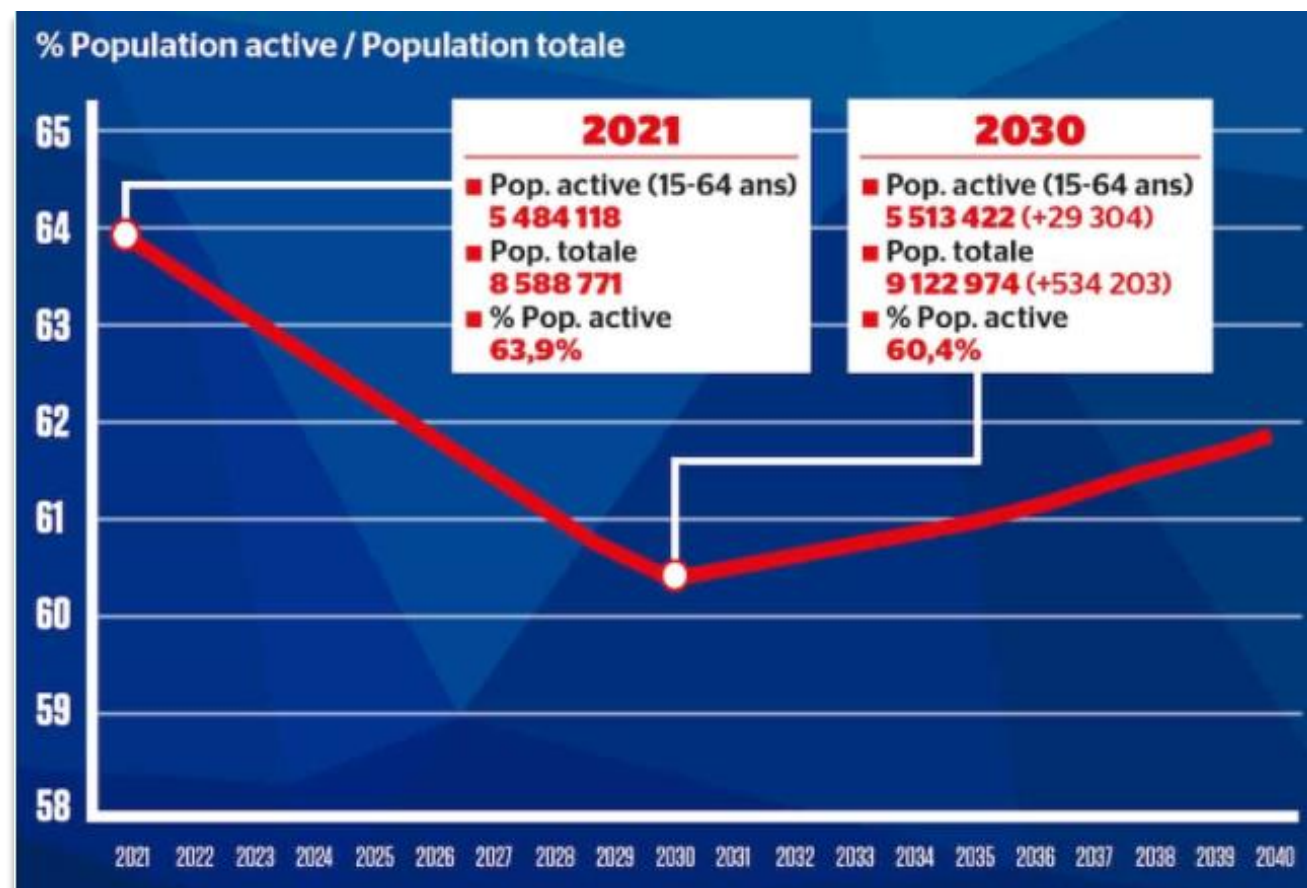


**1.**

**DES ENJEUX QUI NE  
DATENT PAS D'HIER ET LÀ  
POUR RESTER**

# PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES

Les défis liés à la démographie se poursuivront



Source : L'Institut de la statistique du Québec / Journal de Québec, 20 novembre 2021

« C'est en **2030** que la population des 15 à 64 ans sera **la plus basse au Québec**. Il faut avoir un plan qui est global. »

- Jean Boulet,  
Ministre du Travail, de l'Emploi et  
de la Solidarité sociale

# « OPÉRATION MAIN-D'ŒUVRE »

Quand le gouvernement s'en mêle

## OBJECTIFS :

### Former et requalifier

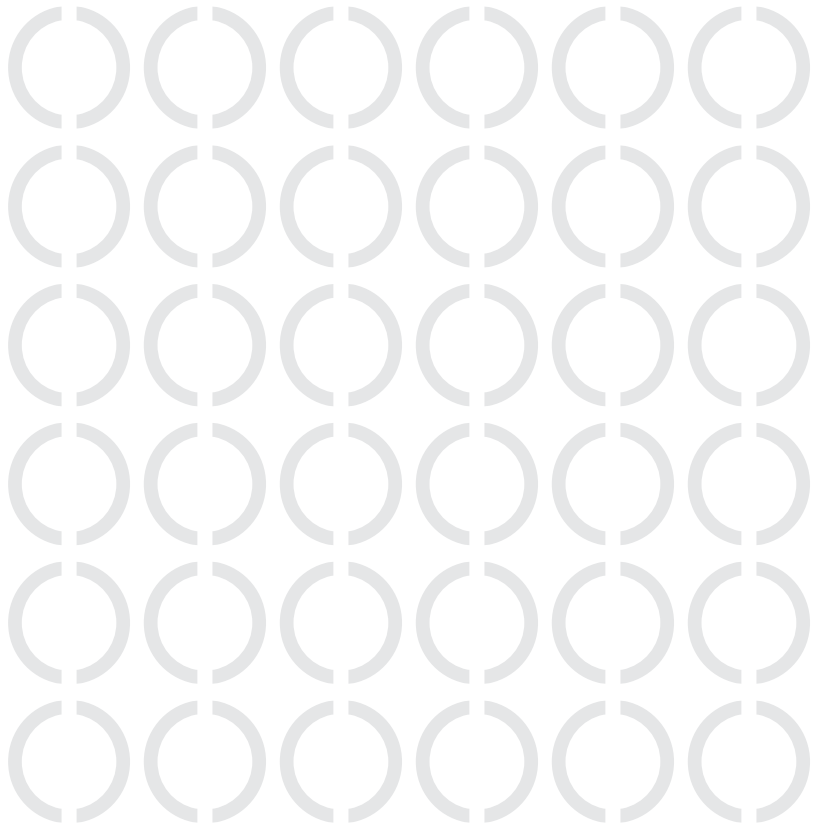
- 80 mesures/incitatifs
- 6 secteurs névralgiques
- Emplois essentiels et stratégiques
- Des jeunes... aux moins jeunes

## AUTRES INITIATIVES :

### Soutenir la productivité

- Robotisation
- Numérisation
- Formation





# 2

## **ENJEUX DE MAIN-D'ŒUVRE ET RÉMUNÉRATION**

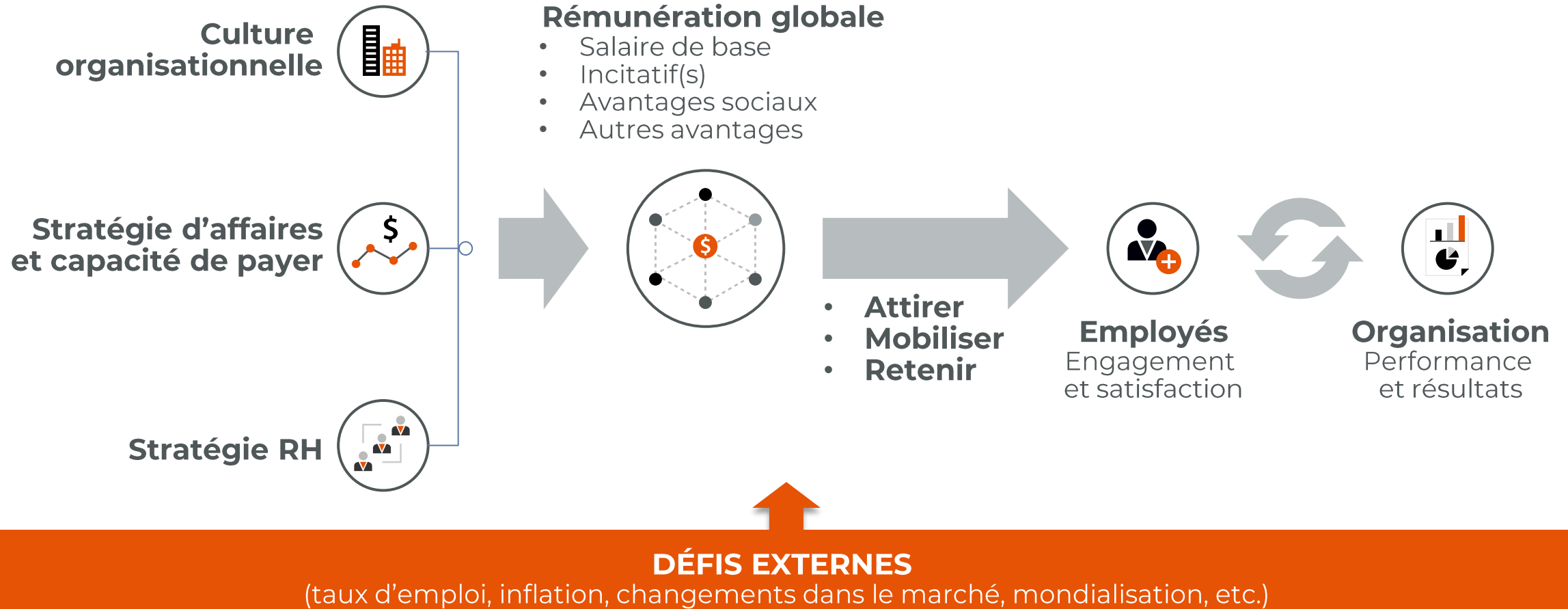
# EN RÉMUNÉRATION, LA VRAIE QUESTION N'EST PAS COMBIEN, MAIS **COMMENT**.

Comment aligner tous les talents de l'organisation sur ses objectifs.

Sans oublier **pourquoi**.



# LA RÉMUNÉRATION S'INSCRIT DANS UNE VISION GLOBALE DE L'ORGANISATION



Source : Worldatwork



# FORCES DE LA PME

FLEXIBILITÉ, AGILITÉ, PROXIMITÉ



# LA RÉMUNÉRATION GLOBALE

TOUT SAUF UNE APPROCHE « *ONE SIZE FITS ALL* »

# CONNAISSEZ-VOUS BIEN VOTRE MAIN-D'ŒUVRE?

Validez vos perceptions.

Prenez le pouls des **besoins et attentes** de vos employés :

- Sondages internes
- Rencontres individuelles
- Qualité des entretiens de sortie



# PENSEZ D'ABORD À RETENIR VOS TALENTS

- Une rémunération compétitive, mais aussi plus flexible et personnalisée





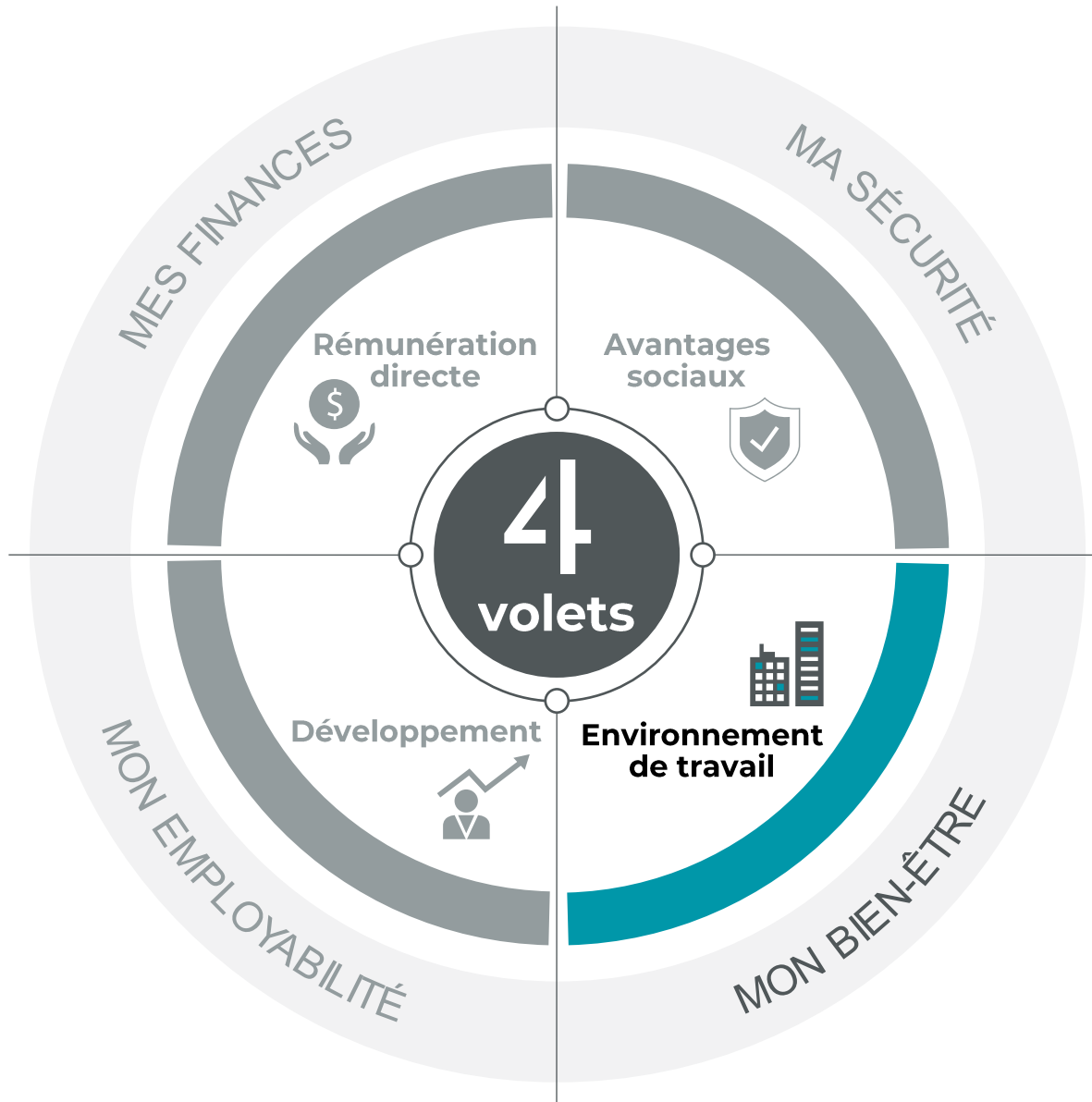
## RÉMUNÉRATION DIRECTE

- **Partage de profit** dont les montants pourraient varier d'une fonction à l'autre
- **Boni de rétention long terme** (cadres/employés clés) visant à octroyer un certain montant après X années de service
- **Prime de référence** pour vos employés qui contribueront à l'attraction de nouveaux talents
- **Boni de Noël**, c'est-à-dire un montant d'argent fixe pour l'ensemble des employés (non lié à la performance)



## AVANTAGES SOCIAUX

- **Compte (\$)** pour soins de santé, activités physiques, services ménagers, loisirs, etc. qui laisse la flexibilité à l'employé
- **Service de télémédecine** qui donne accès à des soins de santé à l'employé et sa famille
- **Régime de retraite** avec contribution de l'employeur et flexible pour l'employé dans sa contribution (par paie, boni, augmentation salariale)



## ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

- **Cafétéria** avec tarif avantageux ou équivalent
- **Salle de repos** / aire de jeux
- Aménagement des **horaires de travail** (lorsque possible)
- **Transport** (remboursement des titres mensuels, billet de taxi, transport entre collègues, etc.) ou coordination du transport
- Permettre du **temps rémunéré** pour activités de bénévolat
- **Café du DG**





## DÉVELOPPEMENT

- **Programme de développement carrière**, mentorat qui permet à l'employé d'envisager une progression au sein de l'organisation
- **Implication accrue** des gestionnaires et/ou professionnels de haut niveau
- Remboursement (complet ou partiel) des **frais de formation / scolarité**
- Permettre du **temps rémunéré consacré aux études**
- **Reconnaissance** des bons coups (congé payé, sortie, boni, etc.)

# LA RÉMUNÉRATION N'EST PAS LA SEULE RÉPONSE AUX PROBLÉMATIQUES DE RÉTENTION ET D'ATTRACTION

- **Se développer**
- **Contribuer**
- **Sentiment d'appartenance**



# INFLUENCE DE LA CULTURE ET DU STYLE DE GESTION

Quitter

Joindre



# FAVORISER DES PERCEPTIONS POSITIVES À L'ÉGARD DE LA RÉMUNÉRATION

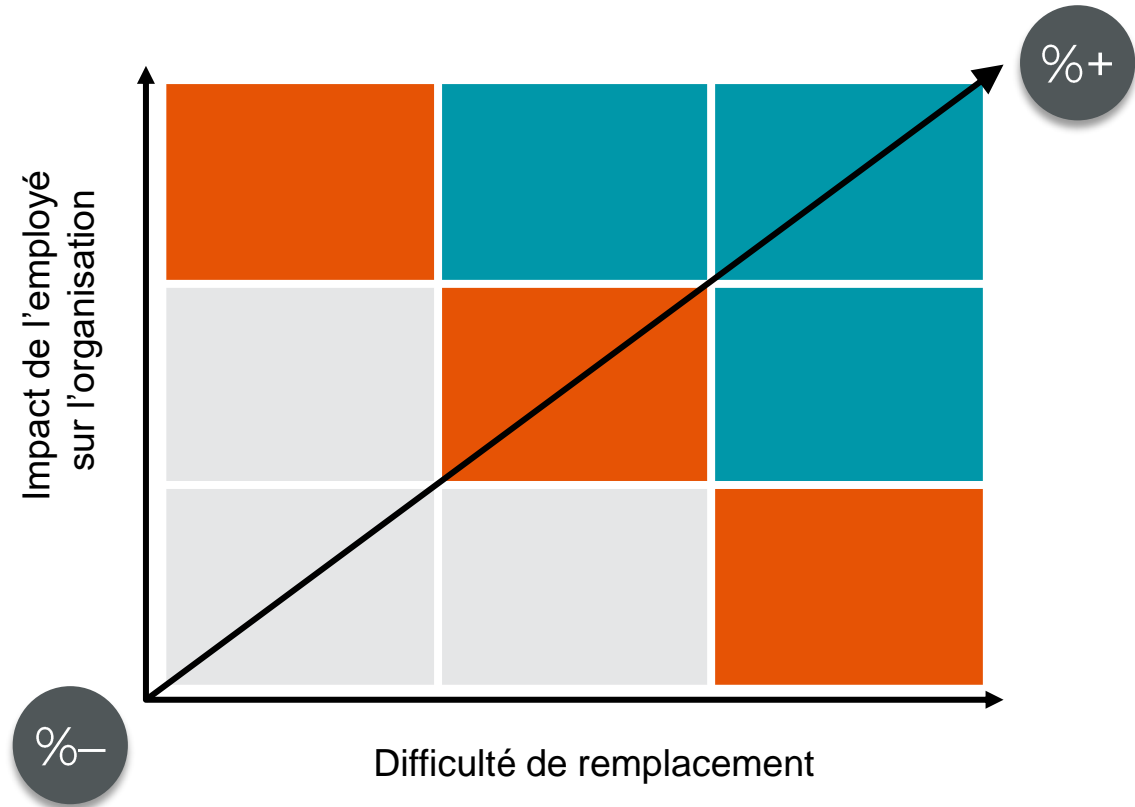
par des communications pertinentes  
et cohérentes des gestionnaires  
basées sur des informations factuelles



# AUTRES ENJEUX

Comment réagir face à la surenchère au niveau des salaires à l'entrée?

- Gestion des talents
- Compétences rares
- Employés hors échelles
- Équité interne



Positionnement de votre rémunération globale



**OCCUPEZ-VOUS LA POSITION DE  
CHEF DE FILE, DE SUIVEUR OU  
ÊTES-VOUS À LA REMORQUE DU  
MARCHÉ?**

# À RETENIR

# 1.

---

ÉQUITÉ vs ÉGALITÉ

# 2

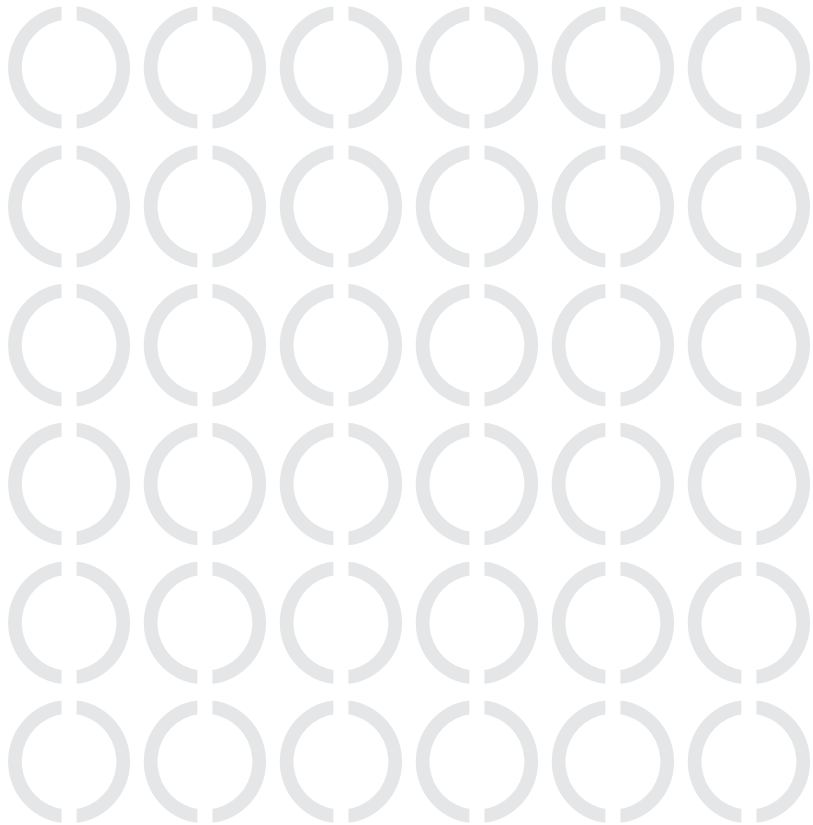
---

PRENDRE DES DÉCISIONS  
ET LES ASSUMER

# 3

---

TRANSPARENCE



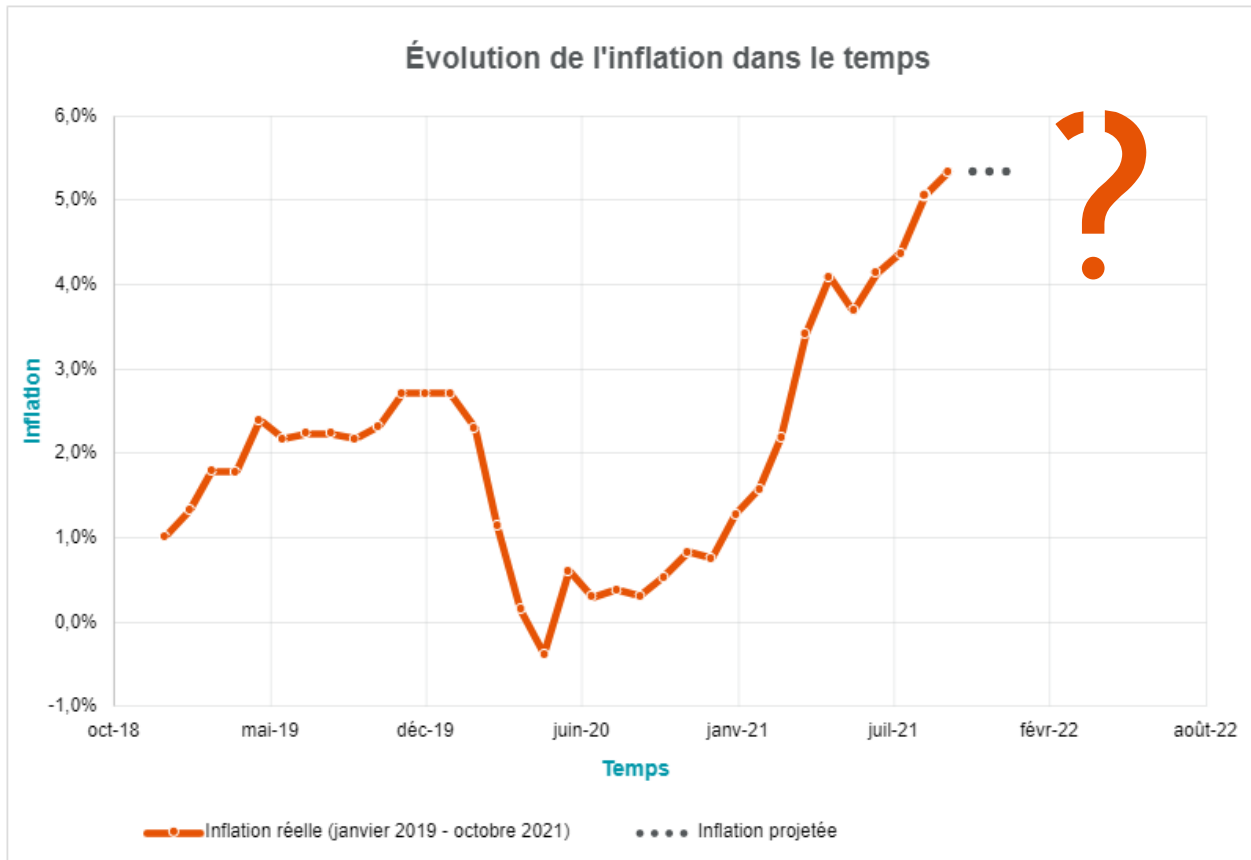
# 3

## **INFLATION ET AUGMENTATIONS SALARIALES**



# PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES

## L'inflation s'invite à la fête



### INFLATION TEMPORAIRE?

Pas selon la Fed et la Banque du Canada

### ATTENTES DES EMPLOYÉS

2/3 personnes sondées<sup>1</sup> croient que leur salaire ne suivra pas l'inflation :

- **43 %** «pas confiants»
- 22 % «plutôt pas confiants»
- 8 % «confiants»
- 22 % «plutôt confiants»

<sup>1</sup>Sondage Nanos commandité par le Globe & Mail

# PRÉVISIONS SALARIALES

Des augmentations salariales plus élevées selon l'enquête PCI réalisée cet été



2,5 %



Médiane

2,9 %



Moyenne

Budgets d'augmentation des salaires (excluant les gels)

- **Peu de variation** entre réel 2021 et prévisions 2022

**Les budgets d'augmentation moyens varient généralement entre 2,2 % et 3,1 % (excluant les gels) par industrie**

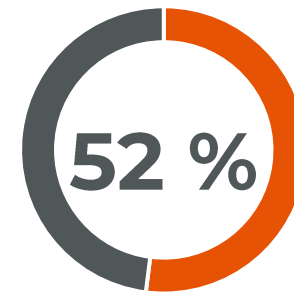
Source : Enquête PCI sur les prévisions salariales réalisés en août 2021

# BUDGET ADDITIONNEL



1,5 %  Médiane

2,1 %  Moyenne

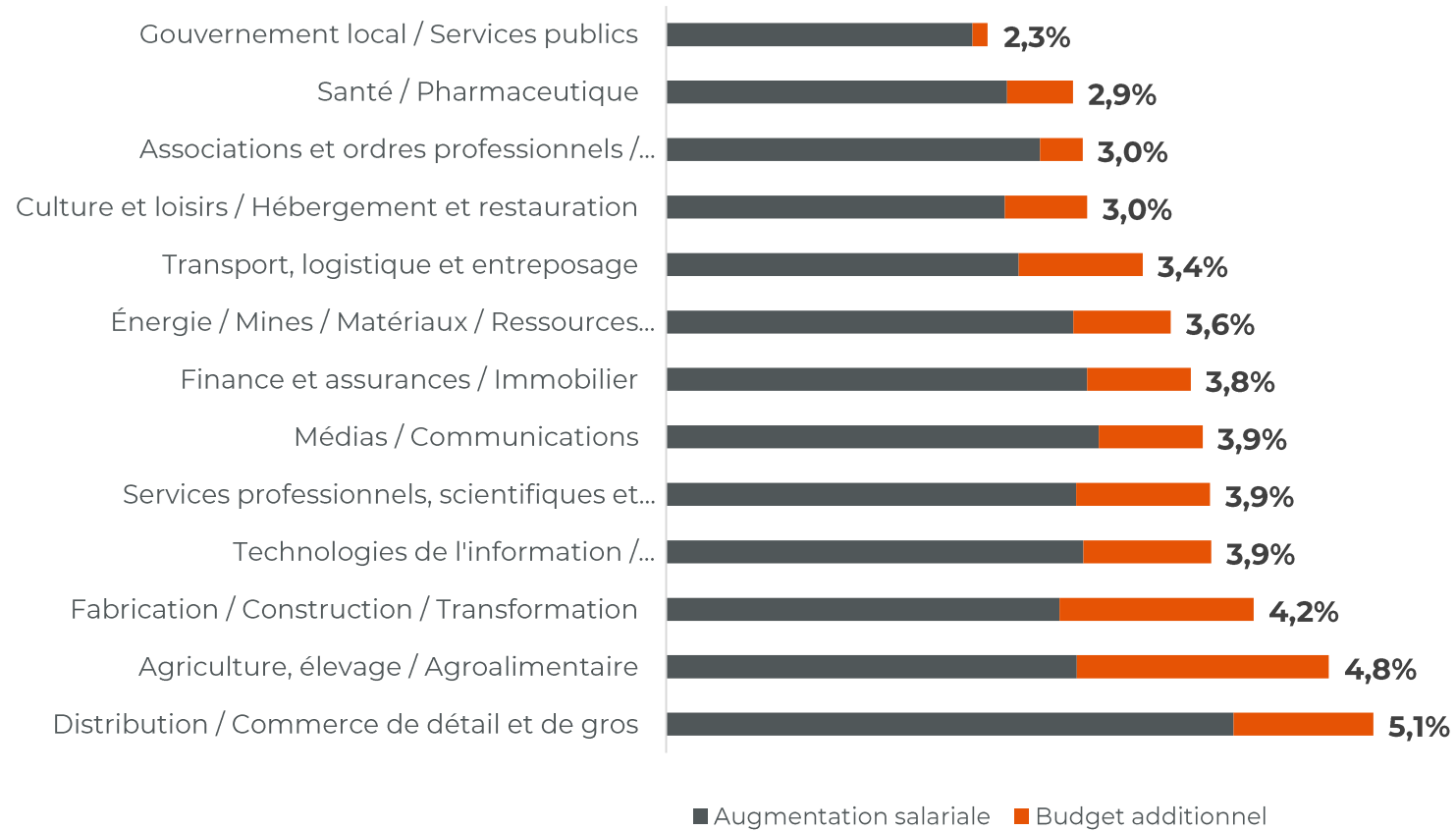


Organisations qui disposent  
d'un budget additionnel

Source : Enquête PCI sur les prévisions salariales réalisés en août 2021

# SECTEURS D'ACTIVITÉ

## Prévisions d'augmentations salariales moyennes



À retenir

**4,0%**

Addition du budget salarial et du budget additionnel



Source : Enquête PCI sur les prévisions salariales réalisés en août 2021

QUOI FAIRE?

# SOYEZ AGILES ET RESPONSABLES

1. Relativisez la situation
2. Évaluez votre situation
  - Avez-vous choisi la bonne méthode d'attribution?
  - Avez-vous bien établi votre budget d'augmentations?
  - Avez-vous une marge de manœuvre?
3. Adoptez la bonne approche de communication
4. Soyez responsables et agiles

Pour en savoir plus,  
nous vous invitons à lire  
notre article :

## **AUGMENTATIONS SALARIALES 2022 : QUAND L'INFLATION S'INVITE À LA FÊTE!**

<https://www.pciremuneration.com/perspectives/augmentations-salariales-2022-quand-inflation-sinvite-a-la-fete/>

# LA RÉMUNÉRATION AU SEIN DES ORGANISATIONS : CHANGEMENT DE PARADIGME

# 1.

---

Le rapport de force  
en faveur des  
employés

# 2

---

À la recherche  
d'un nouvel  
équilibre entre  
actionnaires,  
clients et  
employés?

# 3

---

Préoccupation  
accrue quant à  
l'équité externe



## PÉRIODE DE QUESTIONS

Vous souhaitez approfondir un sujet lié à cette présentation? Communiquez avec nos **experts**.

**Mélissa Allard**

514 788-4747 poste 248

[mallard@pciremuneration.com](mailto:mallard@pciremuneration.com)

**Marc Chartrand**

514 788-4747 poste 224

[mchartrand@pciremuneration.com](mailto:mchartrand@pciremuneration.com)







Nouvelle image,  
même équipe dédiée



**EN RÉMUNÉRATION,  
LA VRAIE QUESTION  
N'EST PAS COMBIEN,  
MAIS COMMENT.**

Comment aligner tous les talents  
de l'organisation sur ses objectifs.