



RIGHT FIT: AMÉLIORER L'ACQUISITION ET LA RÉTENTION DES TALENTS DANS LES CLUBS/INSTALLATIONS

DÉVELOPPER ET METTRE EN ŒUVRE

A IDENTIFIER LES BESOINS EN TALENTS DE L'ORGANISATION ET PLANIFIER LES EFFECTIFS :

Pour élaborer une stratégie efficace d'acquisition de talents, il est essentiel d'identifier les besoins actuels et futurs en matière de talents. Cela implique de mener un exercice complet de planification des effectifs afin d'évaluer les aptitudes, les connaissances et les compétences requises pour atteindre les objectifs stratégiques de l'organisation. En comprenant les lacunes en matière de talents et les demandes futures, les employeurs peuvent développer de manière proactive des stratégies pour attirer et acquérir les bons talents.

B DÉFINIR LES RÔLES, LES EXIGENCES ET LES COMPÉTENCES DES POSTES :

Il est essentiel de définir clairement les rôles des postes, y compris les responsabilités, les qualifications et les compétences requises, afin d'attirer les bons candidats. Il s'agit notamment d'élaborer des descriptions de poste et des spécifications précises qui reflètent les besoins. En identifiant les aptitudes et les compétences clés nécessaires pour chaque poste (y compris les qualités requises par rapport aux qualités souhaitables), les clubs/installations peuvent aligner efficacement leurs efforts d'acquisition de talents sur les résultats souhaités.

C ÉLABORER UNE MARQUE D'EMPLOYEUR ET UNE PROPOSITION DE VALEUR CONVAINCANTES :

Tout comme les candidats qui se vendent (valeur professionnelle), une "marque employeur" attrayante (proposition de valeur de l'employeur) est essentielle pour attirer les meilleurs talents. Les clubs/installations doivent élaborer un récit convaincant qui communique leur culture unique, leurs valeurs et les possibilités de croissance. Il s'agit notamment de mettre en évidence la mission, la vision, les valeurs et la "proposition de valeur de l'employeur" (PVE) de l'organisation. Une marque employeur forte aide l'organisation à se différencier de ses concurrents et attire les candidats qui s'alignent sur les valeurs et les aspirations de l'organisation.

D CONCEVOIR DES STRATÉGIES DE RECRUTEMENT EFFICACES, Y COMPRIS DES SITES D'EMPLOI, DES MÉDIAS SOCIAUX ET DU RÉSEAUTAGE :

Pour attirer un ensemble diversifié de candidats qualifiés, les clubs/installations doivent concevoir des stratégies de recrutement efficaces. Il peut s'agir de tirer parti de divers canaux tels que les sites d'offres d'emploi, les sites de réseautage professionnel, les plateformes de médias sociaux, les événements du secteur et les recommandations des employés. Les employeurs doivent cibler les plateformes et les communautés où le vivier de talents qu'ils recherchent est susceptible de s'engager. L'établissement de relations avec des établissements d'enseignement postsecondaire (c.-à-d. des programmes de gestion du sport), des associations de l'industrie du golf et des réseaux professionnels peuvent également s'avérer efficace pour accéder aux meilleurs talents.

E METTRE EN ŒUVRE UN PROCESSUS SOLIDE DE PRÉSÉLECTION ET DE SÉLECTION DES CANDIDATS :

Un processus de présélection et de sélection des candidats bien conçu, défini et rigoureux est essentiel pour identifier les candidats les mieux adaptés à l'organisation. Il peut s'agir d'examiner des CV, de

mener des entretiens, d'administrer des évaluations et de vérifier les références. Le processus doit être structuré, cohérent et aligné sur les exigences du poste et les compétences identifiées précédemment. En évaluant les candidats en fonction de critères prédéterminés, les clubs/installations peuvent prendre des décisions éclairées et sélectionner les personnes qui correspondent le mieux au poste.

F RENFORCER LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION DANS LES EFFORTS D'ACQUISITION DE TALENTS :

La promotion de la diversité et de l'inclusion dans le cadre de l'acquisition de talents est essentielle à la constitution d'une main-d'œuvre diversifiée et performante. Les clubs/installations doivent mettre en œuvre des stratégies visant à attirer des candidats d'origines diverses, à garantir des processus de sélection impartiaux et à créer une expérience de recrutement inclusive et accueillante. Il peut s'agir d'examiner les offres d'emploi pour y trouver un langage inclusif, de faire appel à diverses sources de recrutement, de mettre en place une formation sur les préjugés inconscients pour les équipes de recrutement et d'établir des comités d'entretien diversifiés. Sur demande, des aménagements spéciaux pour les entretiens peuvent s'avérer nécessaires.

RÉSUMÉ

En développant une stratégie d'acquisition de talents qui englobe ces éléments clés, les employeurs peuvent améliorer leur capacité à attirer et à acquérir les meilleurs talents. Une stratégie complète permet d'aligner les besoins en talents sur les objectifs de l'organisation, de définir avec précision les rôles et les exigences des postes, de cultiver une marque employeur attrayante, de mettre en œuvre des stratégies de recrutement efficaces, d'établir un processus de sélection solide et de promouvoir la diversité et l'inclusion tout au long du processus d'acquisition des talents.

MISE EN ŒUVRE D'INITIATIVES DE RÉTENTION DES TALENTS

A ÉVALUER LES NIVEAUX D'ENGAGEMENT DES SALARIÉS ET IDENTIFIER LES DOMAINES À AMÉLIORER :

Pour mettre en œuvre des initiatives efficaces de maintien des talents, il est important d'évaluer les niveaux d'engagement des employés et d'identifier les domaines à améliorer. Cela peut se faire par le biais d'enquêtes auprès des salariés, de groupes de discussion et d'entretiens individuels. En comprenant les facteurs qui contribuent à l'engagement et à la satisfaction des employés, des stratégies ciblées peuvent être développées pour améliorer l'expérience globale des employés.

B DÉVELOPPER DES PROGRAMMES D'INTÉGRATION EFFICACES POUR LES NOUVEAUX EMPLOYÉS :

Un programme d'intégration bien conçu joue un rôle crucial dans la rétention des employés dès le début de leur parcours professionnel. Il aide les nouveaux employés à s'acclimater aux clubs/installations, à comprendre leur rôle et leurs responsabilités, et à se sentir accueillis et soutenus. Un programme d'intégration efficace doit définir des attentes claires, présenter la culture de l'organisation, faciliter les contacts avec les collègues et fournir la formation et les ressources nécessaires.

C CRÉER DES OPPORTUNITÉS DE DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET DE CROISSANCE POUR LES EMPLOYÉS :

Les salariés apprécient les possibilités de développement et d'évolution de carrière. Les employeurs devraient proposer des parcours de carrière clairs, des programmes de formation, des initiatives de mentorat et des possibilités de missions stimulantes. En investissant dans le développement professionnel de leurs employés, les clubs/installations démontrent leur engagement à l'égard

de la réussite à long terme de leurs employés et contribuent à retenir les meilleurs talents. La transparence est essentielle pour établir la confiance et gérer les attentes.

D CONCEVOIR DES PROGRAMMES DE RÉMUNÉRATION ET D'AVANTAGES SOCIAUX COMPÉTITIFS :

Une rémunération et des avantages compétitifs sont essentiels pour retenir les employés talentueux. Les clubs/installations doivent régulièrement revoir et comparer leurs structures de rémunération (PGAC- Comp. & Benefits Survey) pour s'assurer qu'elles sont conformes aux normes de l'industrie. En outre, le fait d'offrir des avantages attrayants, tels que des régimes de soins de santé, des options d'épargne-retraite, des avantages au club/établissement et des programmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, peut contribuer de manière significative à la fidélisation des employés. Soyez créatifs, même les petites choses peuvent contribuer grandement à ce que les employés se sentent appréciés.

E METTRE EN PLACE DES PROGRAMMES DE RECONNAISSANCE ET DE RÉCOMPENSE DES EMPLOYÉS :

Reconnaître et récompenser les contributions des salariés est essentiel pour favoriser un environnement de travail positif et retenir les talents. Les employeurs devraient mettre en œuvre des programmes de reconnaissance formels et informels qui reconnaissent les réalisations et les étapes importantes des employés. Il peut s'agir d'une reconnaissance privée et/ou sous les feux de la rampe, de récompenses ou de primes ponctuelles, de prix bien pensés, de programmes de reconnaissance par les pairs et d'une appréciation publique des performances exceptionnelles. L'essentiel est de les utiliser de manière efficace (réflexion et opportunité), et non de les imposer. Les accolades sincères ont un impact.

F METTRE EN ŒUVRE DES STRATÉGIES VISANT À PROMOUVOIR L'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE ET LE BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS :

L'industrie du golf a ses défis à relever, avec des horaires chargés, la gestion des clients et l'offre d'expériences exceptionnelles. Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et donner la priorité au bien-être des employés (minimiser l'épuisement professionnel) sont des éléments cruciaux pour la rétention des talents. L'idée est que les employeurs devraient offrir des modalités de travail flexibles, promouvoir un environnement de travail sain et proposer des programmes ou des initiatives de bien-être. Il peut s'agir de partage d'emploi, d'horaires flexibles, de ressources en matière de santé mentale, d'avantages ou de programmes de remise en forme, d'engagement familial et de programmes d'aide aux employés.

G AMÉLIORER LES CANAUX DE COMMUNICATION ET LES MÉCANISMES DE RETOUR D'INFORMATION :

Des canaux de communication ouverts et transparents sont essentiels pour impliquer les salariés et répondre à

leurs préoccupations. Les employeurs devraient mettre en place des canaux de communication réguliers qui facilitent la communication dans les deux sens, tels que les réunions publiques, les enquêtes auprès des salariés, les boîtes à idées, les interactions individuelles et les sessions de feedback sur les performances. L'écoute active des commentaires des employés et la mise en œuvre de changements fondés sur leurs suggestions démontrent que leur voix est appréciée.

H CONSTRUIRE UNE CULTURE ORGANISATIONNELLE POSITIVE ET FAVORISER LE MORAL DES EMPLOYÉS :

Une culture positive est cruciale pour la fidélisation des employés. Les employeurs doivent favoriser un environnement favorable et inclusif dans lequel les employés se sentent valorisés, écoutés, respectés et liés à la mission et aux valeurs de l'organisation. Pour ce faire, il convient de promouvoir le travail d'équipe, d'offrir des possibilités de collaboration et d'innovation, de reconnaître et de célébrer les réussites et de favoriser un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

RÉSUMÉ

En mettant en œuvre ces initiatives de fidélisation des talents, les clubs/ installations créent essentiellement un environnement qui favorise l'engagement, la satisfaction/le sentiment d'appartenance et la loyauté des employés. Ces initiatives démontrent l'engagement de l'organisation en faveur de la croissance, du bien-être et de la réussite globale de ses employés, ce qui se traduit en fin de compte par des taux de rétention plus élevés et une main-d'œuvre plus productive.



BUREAUX DE ZONE DE LA PGA OF CANADA

Découvrez comment un professionnel de la PGA du Canada peut aider votre établissement à améliorer ses normes de service et son rendement financier. Pour plus d'information sur les directives d'embauche, veuillez contacter votre bureau de zone de la PGA du Canada :

CONTACTER VOTRE BUREAU DE ZONE DE LA PGA DU CANADA