L'actualité
ALIMENTAIRE WEB

RESSOURCES HUMAINES

LES STATS DU CLUB DUX L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL AU COEUR DES PRÉOCCUPATIONS

MOBILISATION DES EMPLOYÉS : COMMENT LA MESURER ?

IA RÉVOLUTIONNE ÉGALEMENT LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

EDIKOM

PAR **LYNE GOSSELIN**
Présidente et éditrice

Saisir la Révolution Humaine

Dans la recherche du succès, les organisations du monde entier ont pris conscience du potentiel de leur atout le plus précieux : leurs ressources humaines. Alors que la technologie continue de remodeler les industries à un rythme sans précédent, cette année et celles à venir représentent une immense opportunité de révolutionner la façon dont nous mobilisons et exploitons le potentiel humain.

Les jours où les départements des ressources humaines étaient perçus comme de simples unités administratives sont révolus. À cette ère de transformation numérique, les leaders visionnaires reconnaissent le rôle crucial des ressources humaines, le redéfinissant comme la force motrice derrière le succès organisationnel. Avec une nouvelle finalité, les professionnels des ressources humaines mènent des initiatives pour attirer, fidéliser et développer les talents tout en favorisant une culture d'innovation et d'inclusion.

La première étape pour mobiliser les ressources humaines consiste à rationaliser les processus de recrutement en utilisant des technologies de pointe. En 2023, les organisations tournées vers l'avenir exploitent le pouvoir de l'intelligence artificielle et de l'analyse des données pour identifier les individus dont les compétences et les attributs sont en accord avec les objectifs organisationnels. En automatisant les tâches répétitives, les départements des ressources humaines peuvent concentrer leurs efforts sur le développement du potentiel humain que la technologie ne peut pas reproduire.

Une fois que les talents sont intégrés, le défi consiste à favoriser un environnement de travail qui privilégie la flexibilité et l'apprentissage continu. En reconnaissant les forces uniques et les aspirations individuelles, les organisations donnent les moyens à leur personnel d'atteindre leur plein potentiel, ce qui entraîne une productivité accrue et une plus grande satisfaction au travail.

Le cœur de la mobilisation des ressources humaines réside dans la culture d'un lieu de travail diversifié et inclusif. Les RH jouent un rôle clé en initiant des initiatives pour briser les barrières et les préjugés, garantissant ainsi des opportunités égales pour tous. En embrassant la diversité, les organisations déverrouillent une multitude de perspectives et d'idées qui alimentent l'innovation et les propulsent devant leurs concurrents.

Alors que les organisations naviguent dans les complexités de l'ère numérique, l'importance de la connexion humaine et de l'empathie devient encore plus critique. Les départements RH donnent la priorité à la création de relations solides avec les employés grâce à des mécanismes de retour réguliers, des programmes de mentorat et un environnement de travail favorable favorisant un sentiment d'appartenance, stimulant l'engagement et la fidélité des employés, entraînant une augmentation des taux de rétention et une amélioration des performances organisationnelles.

On vit un réel changement de paradigme dans la façon dont nous mobilisons les ressources humaines. En tirant parti des technologies avancées, en embrassant l'économie des petits boulots, en favorisant l'apprentissage tout au long de la vie et en cultivant la diversité et l'inclusion, les organisations sont prêtes à exploiter le potentiel illimité de leurs ressources humaines. À cette ère de la Révolution Humaine, le rôle des ressources humaines transcende la simple administration pour devenir le catalyseur du succès organisationnel.

L'humain est une richesse !
En pendant que j'y suis, je remercie la vie de la richesse que nous avons chez edikom.
Merci à tous les employés, vous faites la différence dans notre succès.

L'actualité ALIMENTAIRE WEB

Notre mission : proposer un guichet unique dynamique et informatif sur les tendances et les particularités des univers agroalimentaires régional, national et international, permettant aux professionnels de l'industrie alimentaire de sentir le pouls et le rythme du milieu alimentaire, et de créer un pont entre les acteurs alimentaires et les consommateurs. Bref, proposer un magazine branché sur l'actualité, et devenir un incontournable en la matière.

VOLUME 20 NUMÉRO 2

L'ÉQUIPE

Présidente, rédactrice en chef et éditrice Lyne Gosselin
lgosselin@edikom.ca
Vice-président principal Martin Lemire, Dt.P., M.A.
mlemire@edikom.ca
Directrice artistique Maude Labelle
Textes : Julia Morin, Andréanne Gignac Ricard, Caroline Lafrenière, Lyne Gosselin

PUBLICITÉ

Martin Lemire 514-773-6967
mlemire@edikom.ca

DROITS ET RESPONSABILITÉS : Toute traduction, reproduction ou adaptation des textes, illustrations et photos, par quelque procédé que ce soit, en tout ou en partie, du présent ouvrage, est strictement interdite sans l'autorisation écrite de l'éditrice. Les opinions émises dans les articles publiés par Edikom – Les Éditions Comestibles n'engagent que la responsabilité de leur auteur.
DÉPÔT LÉGAL ISSN 1708-1238
Bibliothèque nationale du Canada, Ottawa
Bibliothèque nationale du Québec, Montréal

880, rue Jean-Neveu, Longueuil, QC, J4G 2M1
Tél. : 514 990-6967 | Téléc. : 514 990-6967
Courriel : info@edikom.ca | www.edikom.ca

VOLUME 20
NUMÉRO 2

L'actualité ALIMENTAIRE WEB

02 ÉDITORIAL

RUBRIQUE
GROUPE EXPORT

04 L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN LOGISTIQUE : TECHNOLOGIE SOURNOISE OU ALLIÉE PUISSANTE ?

PERSONNALITÉ
DU MOIS

06 MÉRIANE LABRIE, PRÉSIDENTE-FONDATRICE DE MADAME LABRISKI LA PERSONNALITÉ DE L'ACTUALITÉ ALIMENTAIRE DE JUILLET 2023

RUBRIQUE
ÉVÈNEMENTS

08 STARTUPS & JEUNES ENTREPRISES, PROPULSEZ VOTRE PRODUIT AU MATCH DUX 2023 ! UNE OPPORTUNITÉ EN OR DE REMPORTER PLUS DE 50 000 $ EN PRIX ET SERVICES

11 LES MENTORS DU MATCH DUX 2023

RUBRIQUE
NOUVEAUX PRODUITS

13 NOUVEAU DANS LE PANIER D'ÉPICERIE

DOSSIER
RESSOURCES HUMAINES

18 LES STATS DU CLUB DUX : L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL AU CŒUR DES PRÉOCCUPATIONS

20 LA MOBILISATION D'ÉQUIPE AU SERVICE DE LA SATISFACTION ET DE LA PERFORMANCE

24 MOBILISATION DES EMPLOYÉS : COMMENT LA MESURER ?

28 RECONNAISSANCE DES EMPLOYEURS : UN FACTEUR INDISPENDABLE AU BONHEUR DES EMPLOYÉS

31 LES CADEAUX CORPORATIFS POUR VOS CLIENTS ET EMPLOYÉS, COMMENT OBTENIR DE L'IMPACT ?

RUBRIQUE
IA

34 L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) RÉVOLUTIONNE, ÉGALEMENT LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DE PLUSIEURS MANIÈRES

RUBRIQUE
EMBALLAGES EMBALLANTS

38 5 EMBALLAGES EMBALLANTS

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE EN LOGISTIQUE : TECHNOLOGIE SOURNOISE OU ALLIÉE PUISSANTE ?

Depuis un moment déjà, l'intelligence artificielle (IA) est sur toutes les lèvres et a, plus souvent qu'autrement, bien mauvaise presse. Si l'IA est souvent décriée pour les potentiels dangers qu'elle représente, ne pourrait-elle pas également être l'une des pièces du puzzle complexe que constitue l'atténuation des impacts de deux problèmes bien connus qui ont été exacerbés par la pandémie, soit la pénurie de personnel, particulièrement en logistique et transport, et les nombreuses ruptures de stock ? Même si ces sujets peuvent sembler hautement différents, pourraient-ils se rejoindre à travers une nouvelle méthodologie ? Par : Catherine Richard, Directrice, Logistique et Transport

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE, TECHNOLOGIE FUTURISTE OU NOUVELLE RÉALITÉ ?

Selon le dictionnaire Robert, l'intelligence artificielle (ou IA) est « l'ensemble des théories et des techniques développant des programmes informatiques complexes capables de simuler certains traits de l'intelligence humaine (raisonnement, apprentissage...) ».

L'IA a émergé comme une alternative technologique capable de créer des programmes et des équipements permettant la prise de décision autonome, basée sur l'interprétation intelligente de grands volumes de données et pouvant être appliquée à de nombreux niveaux. De nos jours, pratiquement tous les domaines, que ce soient la santé, le commerce de détail, les services financiers ou les entreprises industrielles utilisent des applications dérivées de l'intelligence artificielle. C'est donc dire qu'elle touche l'ensemble des secteurs de l'économie mondiale.

L'UTILISATION DE L'IA EN LOGISTIQUE

Il existe plusieurs types d'intelligence artificielle. En logistique et transport, deux d'entre elles sont souvent présentes : le *Machine Learning*, ou "apprentissage automatique" et le *Deep Learning*, ou "apprentissage profond".

Les experts s'entendent pour définir le *Machine Learning* comme une stratégie consistant à laisser des algorithmes découvrir des motifs récurrents dans un ensemble de données. Grâce à cette analyse, les algorithmes peuvent apprendre de manière autonome à effectuer une tâche ou à faire des prédictions comme tenter de prédire le comportement d'achat des clients. Le *Deep Learning* quant à lui, repose sur le modèle de réseaux de neurones. L'algorithme de l'IA est capable de mimer les actions du cerveau humain. Cet algorithme peut résoudre des problèmes complexes comme la reconnaissance faciale ou encore la conduite de voitures autonomes.

En logistique, la capacité de l'IA à analyser les données pour déceler précisément les tendances et à créer des simulations efficaces et des prédictions justes explique que son utilisation soit largement considérée par les plus grands joueurs de l'industrie. Concrètement, ça veut dire quoi ? Quelles pourraient être des applications potentielles ?

a) La prédiction des tendances de consommation et la gestion de l'inventaire

Grâce au *Machine Learning*, l'intelligence artificielle peut prédire le comportement d'achat des clients. Ces projections permettent d'anticiper les ruptures de stock et d'éviter le surstockage, en ajustant les stratégies d'approvisionnement.

Qui ne s'est pas confronté à une tablette vide à un moment ou à un autre dans les dernières années ? En effet, pendant la pandémie, plusieurs produits ont connu une rareté et il est devenu plus difficile de s'approvisionner en plusieurs items.

Afin d'éviter que le problème ne se reproduise, la plupart des entreprises manufacturières ont sauté sur l'occasion quand les produits dont elles avaient besoin étaient disponibles et ont surstocké. C'est exactement cette situation que les experts décrivent en parlant du fameux passage du *just-in-time* au *just-in-case*, dont il a été abondamment question récemment.

Cependant, le surstockage n'est pas sans conséquences ; les coûts d'entreposage explosent, les capitaux stagnent dans les entrepôts et les ingrédients atteignent leur date de péremption et deviennent bien souvent inutilisables. C'est là que l'IA intervient pour trouver le juste milieu, grâce notamment à la prédiction des tendances de consommation.

IL EXISTE PLUSIEURS TYPES D'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE. EN LOGISTIQUE ET TRANSPORT, DEUX D'ENTRE ELLES SONT SOUVENT PRÉSENTES : LE MACHINE LEARNING, OU "APPRENTISSAGE AUTOMATIQUE" ET LE DEEP LEARNING, OU "APPRENTISSAGE PROFOND".

b) L'automatisation de la gestion des stocks

En reliant un système informatique d'intelligence artificielle à des robots, ceux-ci sont capables d'aller mettre en stock les produits lorsqu'ils arrivent ou bien de les scanner, pour en faire l'inventaire de manière automatisée.

Grâce à ce type d'application, non seulement les ressources humaines de la chaîne logistique sont optimisées, mais les risques d'erreur de stock sont diminués. Autre avantage majeur, les risques d'accident de manutention sont évités.

Dans une conjoncture où la rareté de main-d'œuvre défraie les manchettes, les entreprises ne pourront qu'accroître leur productivité. Ici encore, l'IA pourra jouer un rôle essentiel : réduire les besoins en main-d'œuvre « humaine » par l'utilisation de robots pour occuper les postes « difficiles » et répétitifs, rendant de cette façon les emplois plus attrayants en déplaçant le personnel vers des postes mieux rémunérés et plus valorisants.

En effet, en matière de pénurie de personnel, aucun domaine n'a été épargné dans les derniers mois, au point où une nouvelle loi a dû être mise en place pour encadrer le travail des adolescents. La rareté de main-d'œuvre au Québec s'explique tout d'abord par une réalité démographique de vieillissement de la population et de diminution du nombre d'adultes actifs, combinés à des départs à la retraite précipités par la pandémie.

Plus encore, la pandémie a favorisé le mouvement de personnel vers des emplois plus payants. Ce sont donc certains emplois moins bien rémunérés et proposant des conditions de travail plus difficiles, comme les commis d'entrepôt, qui en ont le plus souffert. Bien que les employeurs rivalisent d'ingéniosité pour combler leurs postes vacants, recruter des travailleurs ne sera malheureusement pas suffisant. L'IA apporte peut-être une solution à cette problématique, tout en offrant une plus grande qualité d'emploi aux travailleurs et travailleuses du Québec.

c) L'optimisation des transports

Grâce aux données disponibles, les entreprises de transport se servent de l'IA pour recourir à des solutions qui permettent d'établir des feuilles de route adaptées et optimisées. L'IA utilise les informations sur le trafic routier, les données satellites et les particularités de chaque ville pour faciliter le travail des transporteurs. Certains transporteurs utilisent une solution d'intelligence artificielle pour prévoir les fluctuations des volumes d'expédition avant même qu'elles ne se produisent. Cette optimisation des trajets réduit les temps de tournées, libérant ainsi ressources humaines et équipement roulant, réduisant ainsi les coûts d'opération.

d) Les automatisations dans le processus logistique

Les systèmes d'intelligence artificielle peuvent détecter les erreurs de commandes (mauvais fournisseur par exemple) et les réacheminer au bon endroit. Ces technologies peuvent en effet repérer des corrélations et des schémas récurrents et détecter des anomalies avant que les conséquences ne soient trop onéreuses. Parmi les conséquences courantes, notons des interruptions de production entraînant des bris dans la chaîne logistique et des retards de livraison pouvant se solder par d'importantes pénalités, sans compter l'atteinte à la réputation de l'entreprise.

Il ne s'agit là que de quelques applications de l'IA dans le monde logistique. Les avantages pourraient éventuellement se retrouver dans l'automatisation de la préparation des commandes, l'automatisation du tri des colis et la visibilité du transport. Il y a fort à parier que son utilisation sera inévitablement déployée à grande échelle.

Alors, est-ce que l'IA représente bien le danger si souvent évoqué dans les derniers mois ? Sans doute que oui à plusieurs égards malheureusement. Cependant, lorsqu'elle est bien utilisée, elle devient un outil puissant qui apporte de nombreux bénéfices. C'est une alliée pour les acteurs de la logistique puisqu'elle peut être utilisée à toutes les étapes de la chaîne d'approvisionnement, de la conception jusqu'au problème du dernier kilomètre.

MÉRIANE LABRIE, PRÉSIDENTE-FONDATRICE DE MADAME LABRISKI

La Personnalité de L'actualité ALIMENTAIRE de juillet 2023

Chaque mois, un membre de la communauté agroalimentaire, en collégialité avec Julia Morin, Chef de marque de DUX, propose une sommité du monde des affaires qui a su s'illustrer dans son domaine et faire rayonner son expertise dans le monde agroalimentaire, et ce, dans le respect des valeurs véhiculées par DUX. Grâce à des questions liées à sa vie professionnelle et privée, nous apprenons à mieux la connaître. À son tour, celle-ci proposera une personnalité pour le mois suivant.

CE MOIS-CI, STEFANO FAITA, PRÉSIDENT DE FAITA FORGIONE FOODS INC. A NOMMÉ MÉRIANE LABRIE, PRÉSIDENTE-FONDATRICE DE MADAME LABRISKI.

« Comme tout le monde, je suis préoccupé par le sucre ajouté dans les aliments que nous consommons tous les jours. Bien souvent nous ne sommes même pas conscients du sucre qui se cache dans nos repas et collations. Mme Labriski nous amène à réfléchir et nous éveille à la présence du sucre raffiné dans notre quotidien. En plus d'éduquer, elle réussit à offrir des alternatives pour remplacer le sucre dans nos recettes et desserts favoris, avec sa purée de dattes elle nous offre un compromis fantastique et versatile ! » souligne Stefano Faita.

MADAME LABRISKI (MÉRIANE LABRIE) EN QUELQUES MOTS

On la connait sous le nom de « Madame Labriiiiiiiski ». Elle a vendu plus de 350 000 exemplaires de ses best-sellers culinaires au Québec. La femme visionnaire derrière l'entreprise du même nom, c'est Mériane Labrie. Entrepreneure primée, autrice de best-sellers instantanés et de romans jeunesse, conférencière en série, stratège de marque, chroniqueuse, marathonienne et maman de 2 jeunes enfants, elle ne croit pas aux limites que l'on s'impose.

Passionnée d'innovations alimentaires autodidacte, elle fait la guerre au sucre raffiné en sucrant tout à la purée de dattes. Son objectif : diminuer la consommation de sucre raffiné pour améliorer la santé durable des... terriens. Par son humour et fougue légendaires, elle fait la promotion des saines habitudes de vie dans la gourmandise... mieux cuisinée pour mieux manger, mieux-être et mieux vivre.

En en 2021, elle a été nommée dans le top 100 des entrepreneures qui changent le monde et en 2022 et 2023, elle était dans les étoiles montantes du palmarès des femmes en affaires.

L'automne 2023 s'annonce riche en nouveautés !

Madame Labriski

10 QUESTIONS POUR DÉCOUVRIR MÉRIANE LABRIE

1 Quelle réalisation vous a rendu le plus fier dans votre vie professionnelle ?

En fait, je crois qu'elle n'est pas encore faite. Hahah ! C'est vrai. J'ai une vision plus grande de ce que je veux faire. Mais sinon, c'est le cœur de ma mission : mieux préparer les aliments gourmands. Ça serait faux de dire que je ne suis pas fière d'être arrivée à me faire une place dans le monde de l'alimentation (sans grande vitrine médiatique) grâce au succès de mes best-sellers culinaires vendus à plus de 350 000 exemplaires au Québec, publié au Canada en anglais ainsi qu'en France et à la place que prends la purée de dattes et ls dattes dans nos vies pour mieux sucrer les aliments. Je suis très fière de ça.

2 Quel défi vous attend dans votre travail ?

Madame Labriski inc est une entreprise multiplateforme accés sur le mieux manger, le mieux-être et le mieux vivre. Je dois toujours séparer mon cerveau en plusieurs sphères. La fille de marketing 360° en moi est comblée mais par moment, c'est très exigeant. Mais j'adore mettre tous mes talents à profit. La sphère du « mieux manger » présent de gros défis. Je ne venais pas de l'alimentaire et je n'avais pas de contact alors disons que j'ai appris beaucoup de choses. Mon défi est de solidifier mes fondations. J'ai 12 nouveaux produits qui sortent cet automne en épicerie et 2 livres (un de cuisine et un roman jeunesse inspirant), c'est emballant.

3 Que préférez-vous dans votre travail actuel ?

Le fait que rien n'est impossible et que je n'ai pas de limites. Si j'ai une idée, je peux la mettre en place. Je suis libre. C'est fou comme ça.

4 Comment, dans votre travail, essayez-vous d'améliorer l'offre alimentaire ou le manger mieux ?

Ma mission principale est de diminuer la consommation de sucre raffiné. Je suis sainement obsédée par l'offre alimentaire. Je crois tellement qu'on peut introduire plus de produits mieux cuisinées (avec moins d'ingrédients) et sans sucre raffiné ajouté. C'est très important pour moi d'arriver à faire une différence dans l'alimentation. En diminuant la consommation des sucres raffinés, on travaille ainsi pour la santé durable et globale des québécois, ce n'est pas rien. Le sucre raffiné fait des ravages... et on peut agir pour faire une différence. C'est ce que j'essaie de faire.

5 Si vous avez un mentor, quelle meilleure leçon vous a-t-il (elle) enseigné ?

Prendre le temps de respirer et de toujours écouter mon coeur.

6 Quel a été votre premier emploi rémunéré à vie ?

Monitrice de patinage artistique et camelot. J'ai adoré, j'avais 11 ans. C'est à cette époque que j'ai compris que l'avenir appartient à ceux qui se lèvent tôt. Hahah ! Puis, je suis devenue technicienne en déversement pétrolier (pompiste !) et animatrice de camp de jour.

7 Qu'est-ce qui vous permet de retrouver votre équilibre à l'extérieur du travail ?

Le sport d'endurance, la nature et ma famille. Je suis une coureuse sur route (marathonienne par passion) et nouvellement ultra-marathonienne en sentier. J'aime me dépasser physiquement. Mes enfants et mon chum, sont mon repère.

8 Vous craquez pour...

L'aventure et la nature. Je suis une femme d'aventures, j'aime ma vie palpitante.

9 Quel produit alimentaire vous dépanne quand vous avez faim ?

Sincèrement ? Hahah ! Imaginez-vous donc que ce sont les collations (de tout genre) de Madame Labriski. Ce n'est pas pour rien que j'ai mis au monde cet univers.

10 Quel est votre recette préférée depuis votre enfance ?

Bonne question. J'aime manger sainement tous les jours. Je suis comme ça depuis des années. Je crois que c'est le secret de l'énergie. Je dirais la soupe aux légumes de ma grand-mère que ma mère fait et que je fais presque chaque semaine. En fait, quand je ne cuisine pas des aliments gourmands sucrés à la purée de dattes, je fais des soupes, j'adore les soupes.

Pour en savoir plus sur la palpitante Madame Labriski : https://madamelabriski.com

Chaque personne nommée devient admissible à devenir la Personnalité de l'année dans le cadre du prochain Gala des Grands Prix DUX 2024.

Nous vous invitons à ne pas manquer le dévoilement de la Personnalité du mois prochain sur le site de L'actualité ALIMENTAIRE.

STARTUPS & JEUNES ENTREPRISES, PROPULSEZ VOTRE PRODUIT AU MATCH DUX 2023 !

Une opportunité en or de remporter plus de 50 000 $ en prix et services

Vous souhaitez propulser votre produit à la prochaine étape et faire partie des 5 gagnants qui auront la chance d'être mentorés par des entrepreneurs-experts du milieu agroalimentaire ? C'est votre chance ! Plusieurs opportunités d'affaires, des rencontres inspirantes et la chance de faire découvrir votre produit à des acteurs importants du domaine agroalimentaire influent : cette compétition est un tremplin vers la croissance ! PAR : Julia Morin, Chef de marque DUX et nutritionniste

Renée Michaud

Directrice générale
Institut sur la nutrition
et les aliments
fonctionnels

Luc Sirois

Innovateur en chef
du Québec

La 4e édition du MATCH DUX se tiendra le 11 octobre prochain dans l'espace créatif du Dock 619, à Longueuil. Cet événement prestigieux est fièrement appuyé par le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, et présenté par deux organisations influentes du milieu, Metro Inc. et AG Bio Centre.

Initiative signée DUX manger mieux, Le MATCH DUX a pour objectif de stimuler l'arrivée sur le marché de nouveaux produits répondant aux besoins des consommateurs en matière de saine alimentation et de propulser les jeunes entrepreneurs innovants du milieu à travers un jumelage avec des entrepreneurs d'expérience dans le but de favoriser la croissance de leur entreprise. Lors d'une soirée entrepreneuriale mariant réseautage, dégustation et compétition de pitch, les finalistes auront 3 minutes pour présenter leur pitch et gagner le cœur des jurys-mentors.

DEUX AMBASSADEURS D'EXCEPTION

DUX est ravi de compter sur l'implication de figures imminentes de l'industrie, Renée Michaud, Directrice de l'Institut sur la nutrition et les aliments fonctionnels (INAF), et de Luc Sirois, Innovateur en chef du Québec, qui apporteront leur expertise et leur soutien précieux aux participants.

CINQ ENTREPRENEURS-MENTORS D'EXPÉRIENCE, PRÊTS POUR L'AVENTURE !

L'avantage majeur que bénéficieront les gagnants du MATCH DUX est le jumelage avec des entrepreneurs d'expérience pour activer la croissance de leur entreprise. Cinq entrepreneurs d'exception attendent les jeunes entrepreneurs finalistes qui seront principalement évalués pour la qualité de leur produit, la transparence de leur communication ainsi que les impacts socio-environnementaux de leur produit. Leur expérience professionnelle, leurs réseaux de contacts et leurs conseils guideront potentiellement les cinq gagnants vers les tablettes et sur toutes les lèvres !

Inscrivez-vous avant le 1er septembre 2023 pour vous faire découvrir par les grands noms de l'industrie agroalimentaire.

EN SAVOIR PLUS

INSCRIPTION EN LIGNE

Merci à tous nos partenaires !

Partenaire gouvernemental

Québec

Présenté par

metro · AG BiO CENTRE

Partenaires majeurs

muir CONSEIL · FOUR O'CLOCK · ITAQ · FatCats & AQUA FUCHSIA · PIGEON · INAF · 6 SENS · VEGNATURE · ARTISAN TRADITION

Partenaires de réalisation

ITEGA · Capital financière agricole

Marie Gosselin
Présidente Mûr conseil

Alain Chalifoux
Président du CA de l'ITAQ
Ancien Président Laiterie
Chalifoux et Maison Riviera

Karine Pomerleau
Directrice générale
TRANS-HERBe

Jimmy Tremblay
Co-fondateur de 6 SENS
inc, Artisan Tradition
et VegNature

Jean-Pierre Joseph
Directeur Aquafuchsia
et FatCats

À GAGNER : PLUS DE 50 000 $ EN PRIX ET SERVICES OFFERTS PAR LES PARTENAIRES DU MATCH DUX

- Bourse en argent
- Rencontres personnalisées avec un **entrepreneur-expert** (mentorat)
- Campagne de visibilités multiplateformes sur **DUX** et **L'actualité ALIMENTAIRE**
- Rencontres avec la mise en marché, offert par **Metro**
- Une année d'incubation sur mesure pour l'un des gagnants, offert par **AG-Bio Centre**
- Diagnostic de marque, offert par **PIGEON**
- Coaching financier par un directeur en investissement d'expérience, offert par **La Capital Financière Agricole**
- Diagnostic d'emballage, offert par **l'ITEGA**
- Inscription gratuite aux **Grands Prix DUX 2024**
- Intégration dans la **Boite MATCH DUX** vendue aux consommateurs

LES CONSEILS
des mentors du match DUX 2023

Le Match DUX est fier de dévoiler ces cinq entrepreneurs-mentors qui siègeront sur le jury de cette 4e édition très attendue ! Leur expérience et leur expertise seront des atouts essentiels pour évaluer les nouveaux produits innovants des startups. À travers leurs parcours et leurs conseils, découvrez le profil de ces cinq professionnels chevronnés qui apporteront leur savoir-faire inestimable à cette compétition visant à soutenir et propulser les jeunes entrepreneurs et activer la croissance de leur entreprise.

MARIE GOSSELIN, PRÉSIDENTE DE MÛR CONSEIL

3 CONSEILS

- **Bien s'entourer** : On n'est pas excellent dans tout : s'entourer de gens plus forts que soit là où on a des faiblesses est une grande force d'un entrepreneur.
- **Équilibre** : Garder un équilibre. Nous sommes passionnés pour notre entreprise, mais nos proches, notre famille sont une source d'énergie extraordinaire pour recharger la batterie.
- **Être passionnée et se faire confiance** : La passion nous anime et c'est ce qui nous motive dans les pires moments. Garder confiance en soi et en son entourage en tout temps ! Appuyer ses décisions sur du rationnel, éviter les décisions impulsives et faire confiance en la vie !

ALAIN CHALIFOUX. ANCIEN PRÉSIDENT DE LAITERIE CHALIFOUX ET DE MAISON RIVIERA

2 CONSEILS

- Bien s'entourer et ne pas avoir peur d'être accompagné par quelqu'un qui excelle dans certains domaines, car nous ne pouvons pas tous être beaux, accomplis, rester à la maison et disponibles pour répondre au téléphone !
- Être plus ***Market Driven*** que ***Production Driven***, c'est-à-dire, accorder une priorité aux besoins du marché plutôt qu'à ses propres capacités de production. Concentrez-vous à comprendre les attentes des consommateurs, les tendances du marché, les besoins et les désirs des clients, afin d'adapter la production et l'offre de produits ou de services en conséquence.

JIMMY TREMBLAY, CO-FONDATEUR DE 6E SENS INC. (VEGNATURE & ARTISAN TRADITION) ET T3 INTERNATIONAL INC.

3 CONSEILS

- Avoir un bon financement et éviter d'être sous-capitalisé. Une entreprise devrait être en mesure de pouvoir vivre par elle-même au moins une année complète de manière à lui donner la chance de prendre son envol.
- Il est crucial de savoir bien s'entourer, en cherchant des candidats qui compléteront nos compétences et combleront certaines de nos lacunes.
- Bien connaître le secteur dans lequel on souhaite s'implanter, afin de comprendre les attentes des fournisseurs et des futurs clients. Avant de se lancer, chaque entrepreneur devrait se poser la question cruciale : « Pourquoi mes futurs clients choisiraient-ils de venir chez moi plutôt que chez la compétition et en quoi je serai différent pour me démarquer » ?

KARINE POMERLEAU, DIRECTRICE GÉNÉRALE, TRANS-HERBe

IL EST ESSENTIEL DE BIEN S'ENTOURER SOUS TROIS ANGLES :

- Le premier, avec de bons partenaires qui comprennent la réalité d'une jeune entreprise et avec qui un lien de confiance s'établit.
- Le deuxième angle est avoir une accessibilité à un entrepreneur d'expérience externe à l'entreprise pour discuter et réfléchir aux solutions à mettre de l'avant pour surmonter les défis.
- Le troisième, se joindre à un groupe d'entrepreneurs pour partager les réalités et le quotidien.

Je crois qu'en couvrant ces 3 angles, le jeune entrepreneur a les 3 meilleurs conseils, que je n'hésite pas à partager, pour sortir du sentiment d'isolement qu'il peut ressentir.

JEAN-PIERRE JOSEPH, DIRECTEUR AQUAFUCHSIA ET FATCATS

3 CONSEILS :

- Être consistant dans son désir de réussite et être consistant dans ses actions pour arriver à ses fins. Cette constance va forger votre détermination et faciliter votre travail dans les hauts et les bas, ce qui permettra à votre vision de voir le jour graduellement.
- Le processus de développement des d'affaires n'est pas une chose facile. Apprendre à aimer ce processus aussi difficile qu'il peut être afin d'en faire naître une passion de toutes les étapes en cours de route et non seulement celle du résultat final.
- Bien s'entourer, nous pouvons certes y arriver seuls, toutefois partager avec une équipe qui comprend bien la vision de notre entreprise facilite énormément le tout.

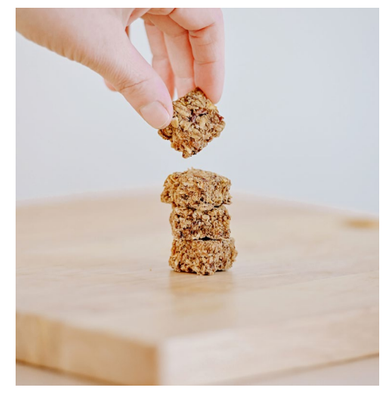
NOUVEAU
dans le panier d'épicerie

Chaque semaine, L'actualité ALIMENTAIRE vous présente des nouveautés alimentaires. Qu'ils soient présentés pour la toute première fois à l'industrie ou aux consommateurs sur les tablettes, en ligne ou sur le menu d'une chaîne de restaurants, place aux produits innovants. PAR : L'actualité ALIMENTAIRE

NOUVEAUTÉS À TARTINER

L'entreprise canadienne Nuts to You Nut Butter ajoute deux produits à sa gamme de beurres de noix : le Beurre de Macadamia et le Beurre de noix de macadamia et de cajou. Crémeux et nutritifs, ces beurres de noix sont une bonne source de fer, de fibres et de gras essentiels.

Pour découvrir les autres délicieux produits de cette entreprise familiale : https://www.nutstoyou.ca/accueil



BISCUITS ÉQUESTRES PUR AUX POMMES

Les biscuits équestres PUR de Chevallove sont un excellent encouragement avant l'entraînement, et la meilleure des récompenses après le travail. Ils sont si délicieux que les cavaliers ne se privent pas d'en croquer une bouchée ! De délicieuses gâteries franchissent la barrière inter-espèces : elles sont nutritives, autant pour le cheval que pour l'humain.

Pour découvrir tous les produits de cette entreprise innovante : https://chevallove.ca/

UN NOUVEAU PRÊT-À-BOIRE POUR FIREBARNS

Firebarns, la marque québécoise de sauces piquantes, sauces BBQ, condiments et épices, vous propose son Bloody Caesar en formule prêt-à-boire. Préparé avec du malt de qualité supérieure, on y retrouve le goût classique du Bloody Caesar rehaussé de la sauce piquante Firebarns cayenne. Le tout dans une cannette colorée aux visuels éclatés !

Pour en savoir plus : https://firebarns.com/

UNE NOUVELLE GAMME DE PRODUITS POUR DEL MONTE

Del Monte fait son entrée dans le monde des légumineuses et vous propose 4 nouveaux produits : pois chiches, haricots rouges, haricots noirs et haricots mélangés ! Les légumineuses Del Monte ne contiennent pas de sel ajouté et sont faibles en gras, riches ou très riches en fibres et constituent une bonne source de protéines. Disponibles en format pratique de 398 ml.

Pour en savoir plus : https://delmontecanada.com/fr/accueil/

NOUVEAUTÉS RAFRAÎCHISSANTES POUR UNIBROUE

Dépassant les limites de ses traditions de brassage « à la belge », Unibroue présente une série proposant une tout Autre Chose. Des produits offerts à l'année qui arrivent et repartent au gré des créations. Avec ses bières de soif actuelles, innovantes et de styles variés, la plus récente série Autre Chose laisse place à un univers de nouvelles expériences gustatives pour la saison estivale !

Pour découvrir leurs trois nouvelles saveurs : https://www.unibroue.com/

CANDY CAN FAIT SON ENTRÉE AU CANADA

L'entreprise néerlandaise Candy Can vous propose des boissons pétillantes aux saveurs de bonbons, sans sucre ni caféine, pour vous rafraîchir cet été. Disponibles en quatre saveurs gourmandes : Gâteau d'anniversaire, Gomme balloune, Barbe à papa et Rocket.

Plonger dans l'univers pétillant de cette entreprise : https://www.drinkcandycan.com/

DAIYA AGRANDIT SA SÉLECTION DE FAUXMAGES

Daiya lance deux alternatives végétales aux fromages traditionnels pour rehausser vos salades, vos sandwichs et vos pâtes. À base de farine d'avoine pour une texture riche et crémeuse. Découvrez leurs « miettes savoureuses » à saveur de fromage de chèvre et de feta.

Pour découvrir cette entreprise canadienne : https://daiyafoods.com/

NOUVEAUX PAINS COLLATIONS POUR RICARDO

Ricardo vous propose des nouveautés gourmandes, disponibles en deux saveurs réconfortantes : aux bananes et au citron et pavot. Délicieux comme collation pour les enfants après l'école ou pour accompagner la pause-café. Avec sa texture ultra moelleuse, c'est du bonheur à chaque bouchée.

Pour découvrir tous les produits Ricardo : https://www.ricardocuisine.com/enepicerie

NOUVELLE COLLECTION DE FRIANDISES « FULL » PERSONNALITÉ

Pour le lancement de sa nouvelle collection, KandJu vous présente l'ensemble de ses nouveautés débordantes de personnalité à travers un magazine au contenu inédit et exclusif : des idées de cadeaux, des potins et surtout des Quiz seront au rendez-vous ! Des bonbons frais, aux couleurs vives et aux saveurs délicieuses offerts dans de jolis sacs recyclables.

Découvrez quel personnage de la collection est votre alter ego ! : https://kandju.com/fr

TAYLOR FARMS APPORTE DE NOUVEAUX KITS DE SALADES HACHÉES

Taylor Farms ajoute trois nouvelles saveurs à sa populaire gamme de salades hachées : Maïs de rue mexicain, Déesse verte (à base de plantes) et Croquant Méditerranéen. Chaque ensemble de salade comprend une délicieuse vinaigrette et des ingrédients frais et délicieux produits au niveau régional.

Pour en savoir plus : https://taylorfarmsca.com/

VOUS AVEZ UN NOUVEAU PRODUIT À FAIRE DÉCOUVRIR ?

Partagez fièrement votre information avec le monde de l'industrie en faisant parvenir à notre intention l'information de votre produit (communiqué de presse ou autre) et une photo en haute résolution de celui-ci à jmorin@edikom.ca

RESSOURCES HUMAINES

LES STATS DU CLUB DUX :
L'engagement au travail au cœur des préoccupations

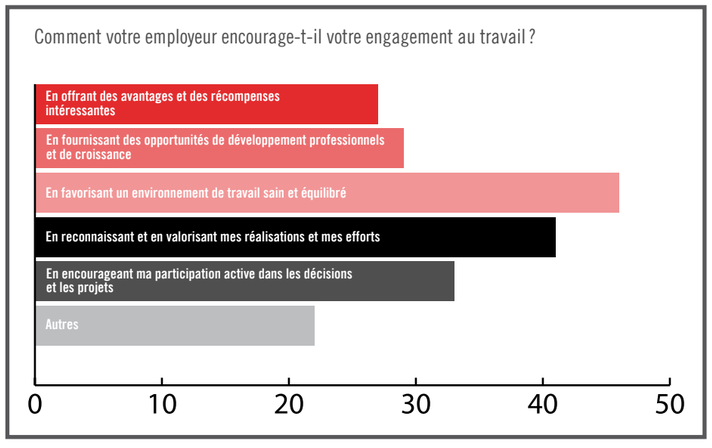
Chaque mois, DUX récupère des données provenant de la communauté du Club DUX via des sondages sur leurs besoins, leurs habitudes et leurs préférences concernant différents sujets reliés à l'alimentation et l'environnement. Données compilées et analysées, cette rubrique mensuelle offre une vision unique sur les consommateurs et leurs besoins afin d'encourager l'industrie à s'adapter et s'améliorer continuellement. Les Stats du Club DUX s'inscrivent dans la mission DUX, unir l'industrie aux consommateurs pour manger mieux, tous ensemble.

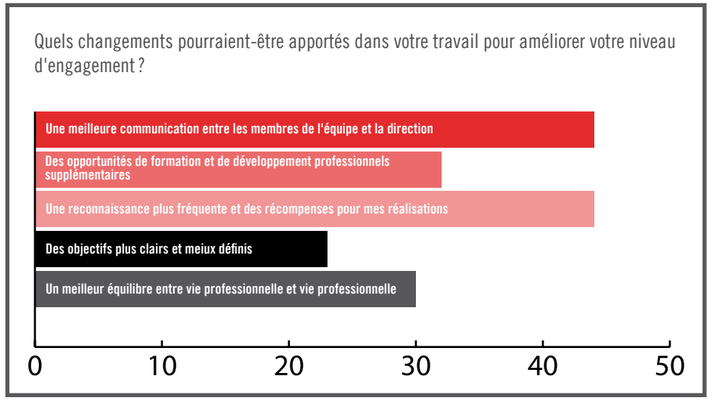
La question de l'engagement au travail est au cœur des préoccupations actuelles. Face à la pénurie de main-d'œuvre qui touche de nombreuses entreprises et aux attentes changeantes de la nouvelle génération envers le travail, il est devenu essentiel pour les employeurs de trouver des moyens efficaces pour encourager l'engagement et la satisfaction des employés.

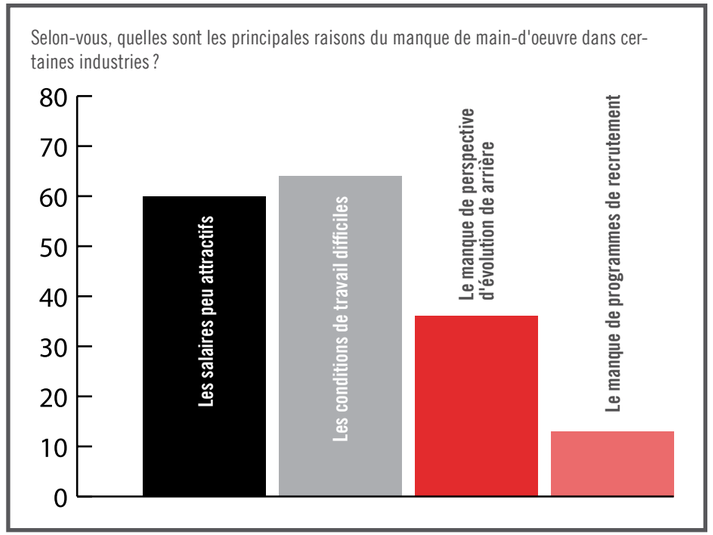
L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL, LA CLÉ DE LA RÉUSSITE

Selon les résultats de notre sondage, différents éléments sont jugés importants par les employés pour augmenter leur engagement au travail. Une majorité de 45 % estime qu'il est crucial de favoriser un environnement de travail sain et équilibré. La reconnaissance et la valorisation des réalisations et des efforts sont également essentielles pour 41 % des répondants, tandis que 33 % souhaitent être activement impliqués dans les décisions et les projets de l'entreprise. Les opportunités de développement professionnel et de croissance sont importantes pour 29 % des participants, et 27 % estiment que des avantages et des récompenses intéressantes sont nécessaires pour les engager davantage. D'autres éléments tels que la conciliation travail-famille, la connexion avec la mission de l'entreprise et un horaire de travail flexible sont également cités comme des facteurs clés pour améliorer l'engagement.

Pour répondre à ces attentes et améliorer le niveau d'engagement, les employeurs pourraient envisager plusieurs changements dans leur approche. La reconnaissance et les récompenses pour les réalisations des employés devraient être améliorées selon 44% des répondants. Une meilleure communication entre les membres de l'équipe et la direction est également souhaitée par 43 % des participants. En outre, 32 % des employés désirent plus d'opportunités de formation et de développement professionnels, tandis que 30 % considèrent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et personnelle comme essentiel. Enfin, 23 % des répondants estiment que des objectifs plus clairs et mieux définis contribueraient à augmenter leur engagement. De plus, selon les réponses répertoriées, les répondants estiment que depuis la pandémie, le télétravail reste une option que les employeurs devraient envisager, car il offre une plus grande flexibilité pour les employés.



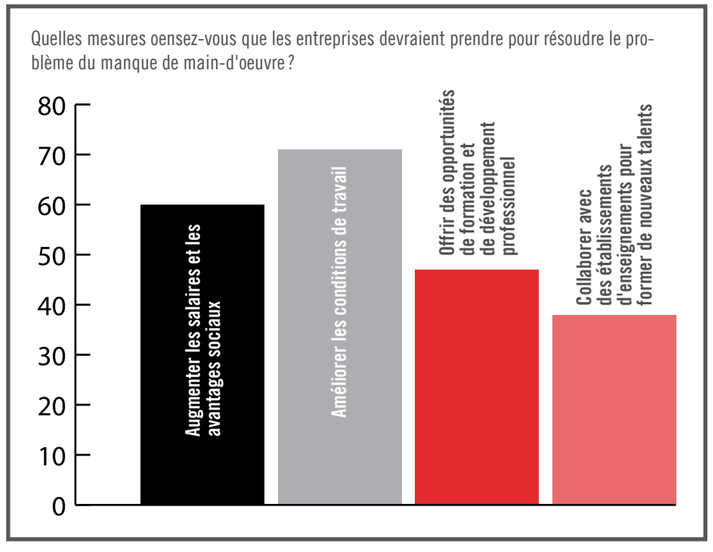




AU CŒUR DU PROBLÈME : PÉNURIE DE MAIN-D'ŒUVRE

Outre la pénurie de main-d'œuvre, certaines industries doivent faire face à des problèmes de recrutement et de rétention de personnel. Les raisons les plus couramment évoquées par les répondants du sondage pour expliquer ce manque de main-d'œuvre incluent les conditions de travail difficiles (64 %), les salaires peu attractifs (60 %) et le manque de perspectives d'évolution de carrière (36 %). D'autres facteurs tels que la surcharge de travail, le stress lié au travail, l'iniquité salariale et la perte de sentiment d'appartenance sont également mentionnés.

Pour résoudre le problème du manque de main-d'œuvre, les entreprises devraient envisager différentes mesures. La majorité écrasante de 71 % des répondants estiment que l'amélioration des conditions de travail est essentielle. Augmenter les salaires et les avantages sociaux est également considéré comme une mesure importante par 60 % des participants. En outre, 47 % des répondants estiment que des opportunités de formation et de développement professionnels devraient être offertes aux employés pour attirer et retenir les talents. La collaboration avec des établissements d'enseignement pour former de nouveaux talents est également une idée soutenue par 38 % des participants. D'autres mesures telles que la restructuration des tâches, la création d'un environnement de travail attrayant, la flexibilité des horaires et la conciliation travail-famille sont également jugées pertinentes pour résoudre le problème du manque de main-d'œuvre.



En conclusion, l'engagement au travail est essentiel pour assurer la productivité et la satisfaction des employés. En prenant en compte les attentes et les besoins des employés, les entreprises peuvent mettre en place des mesures qui amélioreront l'engagement, favoriseront la rétention du personnel et stimuleront la croissance de l'entreprise. La collaboration avec les employés et l'adaptation aux évolutions de la société permettront à l'industrie de continuer à progresser et à se développer dans un monde en constante évolution.

LA MOBILISATION D'ÉQUIPE
au service de la satisfaction et de la performance

PAR : RAMI AOUN

Même en faisant abstraction de la conjoncture actuelle particulière, les entreprises cherchent généralement à attirer et retenir leurs talents. Mais avec quels leviers ? Le salaire, le projet d'entreprise, ses valeurs, les conditions de travail… ou plutôt le respect, l'écoute, la considération ?

Les dirigeants veulent des équipes performantes, mais la performance n'est pas seulement liée à la compétence. Un des facteurs affectant le plus la performance d'une équipe est la mobilisation des employés! Malheureusement, en raison du climat actuel, la mobilisation et la motivation des employés ont pris un sérieux coup.

Rami Aoun, formateur, consultant et coach, spécialisé dans le développement d'équipes performantes, vous invite à assister à un webinaire pour mieux comprendre les différents facteurs qui influencent la mobilisation des employés et la satisfaction globale au travail tout en ayant un aperçu de ce que les gestionnaires et les chefs d'entreprise peuvent faire pour aider à mobiliser leurs équipes et ainsi obtenir de meilleures performances.

QU'EST-CE QUE LA PERFORMANCE DE L'EMPLOYÉ ?

La performance d'un employé c'est sa capacité à accomplir les tâches de son poste, d'atteindre les objectifs qu'on lui a fixés, etc. Cette performance se mesure en termes de qualité, de quantité et d'efficacité au travail.

Quand il s'agit d'accomplir une tâche, l'employé se pose toujours deux questions.

1. Est-ce que je sais le faire ? C'est juste une question de compétence et si la réponse est non, une formation en interne, en externe ou du coaching peuvent répondre au manque de compétence.
2. Est-ce j'ai envie de le faire ? La réponse à cette question est plus nuancée. Si la tâche m'intéresse, qu'elle est stimulante, alors oui je veux la faire. Ou quand on verra tout de suite si je l'ai accomplie ou pas… Dans les autres cas, la réponse peut être non. Une réponse positive est donc très liée à la motivation et à la mobilisation.

Les entreprises et les gestionnaires qui créent un climat de travail favorable ont donc plus de chance d'avoir des réponses positives quand il y a des tâches à déléguer.

QU'EST-CE QUI AFFECTE LA MOBILISATION DES EMPLOYÉS ?

- Disposer d'un lieu informel où les gens peuvent se retrouver et échanger pour partager. Un lieu où mon défi est aussi ton défi. Or, avec la pandémie, ce genre de lieu a disparu.
- Responsabiliser, en confiant des mandats importants, en laissant chacun gérer son temps comme il l'entend, en laissant les personnes prendre les décisions pour ce qui touche à leur poste… en favorisant l'autonomie.
- Assurer le bien-être, quelque peu délaissé avec le télétravail. Le travail à distance a au contraire réduit la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle : il est possible d'envoyer un courriel à une collaboratrice dans la soirée. Même si la réponse peut attendre, la personne va se sentir obligée de répondre. Ce stress semi permanent contribue à la dégradation du bien-être et souligne l'importance de poser un cadre et des limites.
- Clarifier les rôles et les attentes. Dans l'exemple précédent, il est important que la personne qui reçoit le courriel en dehors des heures de bureau sache si elle est censée y répondre ou si elle peut l'ignorer jusqu'au lendemain.
- Les conditions et l'espace de travail : travailler confortablement avec du matériel ergonomique, même chez soi, impacte la mobilisation.
- Les relations avec les collègues, mon gestionnaire, l'esprit d'équipe. Comment le gestionnaire donne de la rétroaction sur le travail rendu : est-il juste, reconnaissant… plus globalement, a-t-il à cœur le développement de son équipe, est-il là pour eux ?
- L'impact et la nature du travail (sur la société, les clients, les objectifs d'affaires…). Le travail est-il en adéquation avec la mission et la vision de l'entreprise ?
- L'avancement : y a-t-il des chances de mobilités à l'interne ? Sinon l'organisation m'aide-elle à trouver des opportunités ailleurs dans le futur ?
- Faire preuve de reconnaissance en public ou en privé. Montrer que l'on est conscient et appréciateur du travail effectué par l'équipe.
- La proximité des valeurs de l'entreprise avec celles des employés
- L'écoute : la voix des employés est-elle entendue et considérée ?

On le voit, les facteurs de mobilisation sont nombreux.

COMMENT LE GESTIONNAIRE PEUT-IL MOBILISER SON ÉQUIPE ?

- Être honnête avec lui-même pour réussir à poser un diagnostic objectif de l'état de la mobilisation, et quels facteurs affectent positivement ou négativement la mobilisation.
- Différencier les intentions du gestionnaire et la perception qu'en ont les salariés. Si les intentions sont bonnes mais mal perçues, cette perception négative devient la réalité.
- Impliquer l'équipe dans le processus décisionnel peut contrer une mauvaise perception et favoriser la mobilisation.
- Clarifier les attentes envers chaque membre de l'équipe, mais aussi demander quelles sont les attentes de l'équipe envers le gestionnaire.
- Préciser comment il va les aider à définir leurs objectifs, en lien avec la vision et les besoins d'affaires, puis à les atteindre.
- S'assurer de comprendre les rôles de chacun pour pouvoir interagir intelligemment avec eux et leur fournir une rétroaction utile.

ÉCUEIL À ÉVITER

La fausse rétroaction positive ou la méthode dite du sandwich : un peu de positif, un message négatif, un peu de positif. Ce n'est pas de la bonne rétroaction. Celle-ci doit :

- Être continue
- Au bon moment
- Renforcer l'autonomie

COMMENT AIDER LES COLLABORATEURS À SE DÉVELOPPER ?

Le premier pas est de bien les connaître (leurs forces et leurs faiblesses).

Être disponible

Leur fournir des sessions de coaching individuel et pouvoir switcher entre gestionnaire, coach et mentor facilement. Les trois rôles sont importants dépendamment de la situation.

LA FAUSSE RÉTROACTION POSITIVE OU LA MÉTHODE DITE DU SANDWICH : UN PEU DE POSITIF, UN MESSAGE NÉGATIF, UN PEU DE POSITIF. CE N'EST PAS DE LA BONNE RÉTROACTION.

COACHER OU FORMER ?

La formation (ou l'enseignement) consiste à montrer à quelqu'un comment faire quelque chose dans lequel nous excellons. Par exemple, je pourrais vous former à une procédure, à un logiciel ou peut-être même à une nouvelle tâche.

Le coaching est différent. Il permet à la personne d'utiliser au mieux les compétences et les capacités qu'elle possède déjà. Le coaching ne consiste pas à donner aux gens les bonnes réponses, mais à leur poser les bonnes questions afin qu'ils trouvent la réponse par eux-mêmes. Le coaching est responsabilisant car il permet aux employés de réaliser qu'ils ont toujours eu les réponses.

A PART LE COACHING, COMMENT AIDER LES EMPLOYÉS À SE DÉVELOPPER ?

Une façon d'aider les employés à se développer est de leur fournir un feedback constructif continu. En leur fournissant des rétroactions, ils seront en mesure d'identifier leurs forces et les domaines à développer. Le feedback peut également ouvrir la porte à des séances de coaching informelles. Un autre moyen consiste à déléguer des tâches. Prendre de nouvelles responsabilités aidera non seulement les employés à développer de nouvelles aptitudes et compétences, mais c'est aussi un excellent facteur de motivation, car cela les rend plus responsables, brise la routine et contribue au développement professionnel et à l'avancement de la carrière.

QUEL GENRE DE TÂCHE JE PEUX DÉLÉGUER ?

- Les tâches que vous faites encore et encore.
- Une tâche moins essentielle qui requiert des compétences que vous n'avez pas actuellement.
- Des tâches qui n'ont pas d'échéance immédiate.
- Une tâche pour un employé qui a besoin de travailler sur une compétence dans ce domaine.
- Une tâche pour un employé qui a montré un intérêt particulier.
- Les tâches qui prépareront les employés à occuper des postes dont l'entreprise a besoin ou qu'elle devra pourvoir.
- Toute tâche non critique

UNE FAÇON D'AIDER LES EMPLOYÉS À SE DÉVELOPPER EST DE LEUR FOURNIR UN FEEDBACK CONSTRUCTIF CONTINU.

DES THÉORIES INTÉRESSANTES SUR LA MOTIVATION

1. La théorie de Maslow (hiérarchie des besoins)
2. La théorie de Hawthorne Effect
3. La théorie d'Hersberg

Quelle que soit la théorie, l'employé veut se former pour être compétent. Quand il se sent compétent, il passe en mode résolution de problème, innovation et créativité.

QUEL EST LE PLUS GRAND FACTEUR DE DÉMOTIVATION ?

Le salaire est le plus grand démotivateur.

Les gens pensent souvent que s'ils gagnent plus d'argent, ils seront plus motivés pour travailler, ce qui n'est pas vrai.

Prenons un exemple où deux personnes avec la même expérience travaillent au même poste. Si l'un gagne plus, cela n'augmente pas sa mobilisation car il trouve cela normal. Par contre si l'autre apprend qu'il gagne moins, cela le démotive.

Par contre les récompenses, les bonus et les augmentations basées sur les performances affecteront directement la motivation.

LES GENS PENSENT SOUVENT QUE S'ILS GAGNENT PLUS D'ARGENT, ILS SERONT PLUS MOTIVÉS POUR TRAVAILLER, CE QUI N'EST PAS VRAI.

Non pas en raison de l'aspect financier, mais parce que l'argent représente les efforts pour obtenir des résultats.

Le salaire est un outil d'attraction et de rétention : si le salarié sait qu'il peut gagner plus ailleurs, il va considérer cette option.

CONCLUSION

Les gestionnaires doivent mettre en place des stratégies pour mobiliser les équipes.

Les non gestionnaires quant à eux doivent faire passer leur message de façon indirecte pour aider les gestionnaires à comprendre leurs besoins.

Favoriser la communication bilatérale honnête.

Pour aller plus loin : https://www.technologia.com/formations/mobilisation-d-equipe-monter-un-plan-d-action-pour-relancer-l-engagement

INAF
INSTITUT SUR LA NUTRITION ET LES ALIMENTS FONCTIONNELS
UNIVERSITÉ LAVAL
Agriculture, Pêcheries et Alimentation Québec

MOBILISATION DES EMPLOYÉS : *comment la mesurer ?*

PAR : HTTPS://BLOG.PROACTIONINTERNATIONAL.COM

La mobilisation des employés est un facteur déterminant de la performance des organisations à long terme. Pour bâtir une culture d'entreprise qui met l'humain au cœur de la performance et prendre des décisions éclairées qui tiennent compte de la mobilisation du personnel, il faut d'abord la comprendre et savoir la mesurer efficacement.

QU'EST-CE QUE LA MOBILISATION DU PERSONNEL ?

Lorsque l'on parle de mobilisation en ressources humaines, on fait référence à l'engagement, l'implication émotionnelle et intellectuelle des employés envers leur organisation. En d'autres mots, il s'agit de comprendre si leur présence dans leur lieu de travail a du sens pour eux, et ce, autant dans leur tête que dans leur cœur (émotions).

QUEL EST L'IMPACT DE LA MOBILISATION DES EMPLOYÉS SUR LA PRODUCTIVITÉ ?

Une étude de Gallup a démontré que des employés mobilisés peuvent augmenter la productivité jusqu'à 20 % dans leur équipe et leur organisation.

Si l'on considère la chose sous un autre angle, la démobilisation du personnel a des effets bien documentés sur la performance des organisations :

- Un taux d'accident supérieur de 49 %*
- Un taux d'erreurs et de défauts supérieur de 60 %
- Un taux d'absentéisme supérieur de 37 %

*Chiffres tirés d'études de la Queens School of Business et Gallup.

ÉVALUER L'ÉTAT DE LA MOBILISATION DU PERSONNEL PERMET D'ÉLABORER DES PLANS D'ACTION POUR METTRE À PROFIT UNE FORTE MOBILISATION À TRAVERS DES PROJETS PORTEURS ET LA CULTURE D'ENTREPRISE OU, AU CONTRAIRE, POUR LA STIMULER.

Une culture d'entreprise positive, favorisant la mobilisation du personnel, est donc une stratégie d'affaires avantageuse pour tous.

De plus, les organisations dont les employés sont fortement mobilisés sont un taux de roulement beaucoup plus bas. Un avantage précieux en temps de pénurie de main-d'œuvre.

POURQUOI ÉVALUER LA MOBILISATION DE VOS EMPLOYÉS ?

Évaluer l'état de la mobilisation du personnel permet d'élaborer des plans d'action pour mettre à profit une forte mobilisation à travers des projets porteurs et la culture d'entreprise ou, au contraire, pour la stimuler.

On choisit alors de mesurer la mobilisation d'un groupe précis ou encore de l'organisation dans son ensemble pour prendre une photographie du bien-être des employés à un moment donné.

Afin de capter le plein potentiel d'une organisation, il faut mobiliser l'ensemble des employés. Pour réussir cette mobilisation, le superviseur de premier niveau a un rôle important à jouer. L'étape naturelle était de venir leur donner un coup de pouce pour bien comprendre leur contribution et aller chercher le meilleur de l'organisation. C'est là qu'on était rendus, ici chez Airbus Canada – Jean PietteChef des opérations A220, Airbus Mirabel

Il est également possible d'évaluer l'état d'esprit individuel des managers pour les aider à se mettre volontairement dans un état d'esprit de leaders et d'agents de changement pour faire évoluer l'organisation et sa performance.

Un peu à la manière d'indicateurs de performance, c'est ce que permettent l'Indice de mobilisation organisationnelle (IMO) et l'Indice d'état personnel (IEP).

Enfin, il est de la responsabilité sociale des organisations d'offrir à leur employés et managers un environnement sécuritaire et stimulant. Évaluer leur mobilisation et leur état d'esprit est le point de départ.

COMMENT MESURER LA MOBILISATION DES EMPLOYÉS AVEC L'INDICE DE MOBILISATION ORGANISATIONNELLE (IMO)

La capacité des managers d'une organisation à être proactif en mobilisant leurs équipes, et faire vivre la culture d'entreprise se mesure en sondant régulièrement le niveau de bien-être et de mobilisation des employés.

Cette évaluation repose sur 6 principaux leviers.

Les 6 leviers de mobilisation

- La responsabilisation : tout le personnel a besoin de comprendre son impact sur le produit final et la performance de l'entreprise. Un employé responsabilisé a la possibilité et la volonté de participer aux décisions et de faire preuve d'initiative.
- La vision : le manager clarifie la vision et la stratégie de l'organisation, il priorise les relations humaines de façon à ce que les équipes soient en mesure de comprendre et de contribuer aux engagements de l'organisation envers ses employés, ses clients, sa communauté, l'environnement, etc.
- La communication : l'information doit circuler entre tous les niveaux hiérarchiques et le manager en est la courroie de transmission. Donc il informe les membres de son équipe, partage avec eux et les écoute.
- La compétence : pour avoir envie de s'investir, les employés doivent sentir que l'organisation les soutient dans le développement de leur potentiel. Le manager doit développer les aptitudes, les attitudes et l'habilitation des membres de son équipe.
- La considération : à quel point les employés reçoivent de la reconnaissance, des encouragements et se sentent valorisés par leur supérieur immédiat et l'ensemble de l'organisation.
- L'engagement : un employé mobilisé est fier de faire partie de l'organisation. Il devient un ambassadeur de l'entreprise et dépasse les attentes en mettant du cœur dans son travail pour permettre à l'entreprise de réaliser sa mission.

Les employés sont-ils mobilisés ?
Le taux de mobilisation moyen des employés dans les organisations en général, tous secteurs d'activités confondus, se situe autour de 63 %.

Plus importantes que le chiffre, cependant, sont les 2 questions à la base de la mesure de l'indice de mobilisation organisationnelle :

- Qu'est-ce qui est important pour les employés ?
- Est-ce que l'organisation le fait bien ?

Rares sont les entreprises qui interrogent leurs employés pour savoir ce qui est réellement important à leurs yeux dans la culture organisationnelle. Elles peuvent alors passer des années à dépenser dans des efforts qui n'obtiendront jamais les résultats souhaités en matière de mobilisation des employés.

Comme la mobilisation est grandement influencée par les actions ou inactions du manager (leadership direct), l'IMO permet d'identifier des actions simples, mais mobilisatrices qui guideront la priorisation des comportements et meilleures pratiques de gestion à adopter ou développer chez les managers. L'initiative, en plus d'être appréciée, peut réellement s'avérer rentable sur le plan de la performance et de la rétention des employés.

LE TAUX DE MOBILISATION MOYEN DES EMPLOYÉS DANS LES ORGANISATIONS EN GÉNÉRAL, TOUS SECTEURS D'ACTIVITÉS CONFONDUS, SE SITUE AUTOUR DE 63 %

COMMENT MESURER LA MOBILISATION DES MANAGERS AVEC L'INDICE D'ÉTAT PERSONNEL (IEP)

L'indice d'état personnel permet de déterminer si les managers sont eux-mêmes mobilisés et bien disposés à assumer leur rôle auprès de leur équipe.

En évaluant 5 plans de la mobilisation individuelle, l'IEP permet d'identifier les éventuelles failles ou points de déséquilibre (de démobilisation) de chaque manager.

Ceci facilite la priorisation des efforts à mettre pour lui permettre d'atteindre un état plus favorable à piloter la performance de l'organisation.

NOTE : Cet indice est un outil de gestion des ressources humaines pour assurer le bien-être des managers, leur état d'esprit et leurs conditions de succès.

Il sert à prioriser les efforts à mettre en place pour aider chaque personne à se sentir mieux dans son rôle et dans l'organisation.

Les 5 plans de l'état personnel

A) Le sentiment de réalisation
L'humain a besoin de se réaliser, de se développer et surtout de croire qu'il a un potentiel exceptionnel. La mesure du sentiment de réalisation du manager représente le potentiel d'accéder à l'Élite de sa propre réalisation personnelle.

B) L'estime de soi, la confiance
En lien avec la capacité de l'individu à reconnaître sa valeur, on évalue ici à quel point l'individu a confiance en son jugement et ses moyens.

Un individu qui croit en lui-même partage son savoir. Une personne qui a confiance en ses moyens et sait que les autres peuvent lui faire confiance fait preuve d'autonomie dans ses décisions et influence positivement ses collègues.

C) L'appartenance, la communication
Un bon leader écoute avec attention, parle de façon constructive et encourage positivement. Si le manager aime ce qu'il fait et se sent accepté et impliqué dans son organisation, il sera un puissant leader positif auprès de son équipe et de l'entreprise.

NOTE : Le désir d'appartenir à un groupe et celui de le diriger sont deux éléments très différents. L'évaluation du sentiment d'appartenance et de la communication permet également de repérer si un individu s'empêche de réussir en sabotant son potentiel par culpabilité de sa position par rapport aux autres membres de son équipe.

D) La sécurité mentale et physique
Autant sur le plan physique que psychologique, l'individu a besoin de sécurité et d'équilibre pour fonctionner.

En situation d'insécurité, l'attention se porte sur la peur ou le manque plutôt que le courage, le calme et la stabilité. En effet, comment prendre de bonnes décisions et adopter une attitude proactive alors que l'on craint, par exemple, de perdre son emploi d'un moment à l'autre ?

E) Les besoins physiologiques
Les conditions physiques et climatiques sont les fondations du confort, du bien-être et de la santé de l'individu. Peut-il fonctionner, se nourrir, bouger, s'hydrater, respirer, etc. ?

L'employé est avant tout une personne en chair et en os dont le corps (et l'esprit) a des besoins pour fonctionner.

Quelques exemples de manques physiologiques au travail :

- Température ambiante trop froide ou trop chaude
- Accès limité à l'eau
- Mauvaise qualité de l'air ou manque d'aération
- Manque de temps pour manger
- Impossibilité de se dégourdir et de bouger durant les pauses
- Mauvaise ergonomie du poste de travail

Quel est l'état général des managers ?
Après avoir évalué l'IEP de plus de 16 000 managers, Proaction International constate que le score moyen d'indice d'état personnel des personnes en position de gestion est de 78 %.

LE SEUIL À VISER POUR UN ÉQUILIBRE PROPICE À L'APPRENTISSAGE ET À L'ÉPANOUISSEMENT SE SITUE À 90 %.

Le seuil à viser pour un équilibre propice à l'apprentissage et à l'épanouissement se situe à 90 %.

Il y a donc place à l'amélioration et c'est à la direction qu'il revient de s'assurer d'offrir un environnement de base sécuritaire, qui répond aux besoins intellectuels et affectifs des managers pour favoriser leur mobilisation et leur engagement.

LA DIFFÉRENCE ENTRE MOBILISATION ET ÉTAT D'ESPRIT

La mobilisation est le résultat d'un ensemble de conditions, alors que l'état d'esprit est un choix.

Si on ne peut devenir mobilisé simplement en le voulant très fort, chacun a cependant le pouvoir de déterminer son propre état d'esprit. En effet, l'état d'esprit est le regard que l'on choisit de porter sur sa vie, professionnelle ou autre.

Ai-je en moi la volonté, la capacité de prendre un pas de recul et me recadrer pour être dans les bonnes dispositions mentales pour être au top aujourd'hui, demain, tous les jours ? – Michel Coupal, Directeur Recherche et développement, Proaction International

En reconnaissant l'impact que l'on peut avoir sur nous-mêmes et les gens autour de nous, il devient possible de se démarquer en tant que manager et qu'entreprise.

Les experts de Proaction International peuvent vous guider à travers cette prise de conscience, vous accompagner dans la mesure de la mobilisation à tous les niveaux de votre organisation. Offrez à vos managers le coup de main dont ils ont besoin pour devenir des leaders qui créent un environnement mobilisateur et performant pour leurs équipes à travers les meilleures pratiques de gestion.

RECONNAISSANCE DES EMPLOYEURS : *un facteur indispendable au bonheur des employés*

PAR : HTTPS://WWW.JOBILLICO.COM

Le salaire est souvent perçu comme le moteur principal qui attire les employés, une préoccupation majeure pour les employeurs, surtout lorsqu'ils cherchent à recruter de nouveaux talents. Cependant, pour les entreprises qui ne peuvent pas augmenter les salaires de manière équitable, cela peut devenir une source de stress.

En fait, l'augmentation salariale n'achète pas le bonheur de vos employés.

Selon Christophe Laval, CRHA, l'augmentation salariale a un effet positif pour quelques semaines, tout au plus. Ensuite, elle devient un acquis pour l'employé.

La rémunération pécuniaire arrive seulement au 5e rang des 6 facteurs les plus importants pour le bonheur au travail, selon Léger. Les facteurs au plus haut rang pour fidéliser et motiver les employés ? Les relations au travail et la reconnaissance de l'employeur.

Il est donc clair qu'il ne suffit pas de lancer de l'argent dans les augmentations salariales. Une entreprise doit répartir stratégiquement des fonds pour améliorer la fidélisation et la mobilisation des employés en développant une culture d'entreprise axée sur l'expérience-employé. C'est pourquoi il est avantageux pour une entreprise de s'associer avec un partenaire comme Shop moi ça, spécialisé dans la bonification de l'expérience-employé. Pour eux, la clé du succès est la réalisation de moments marquants liés aux 5 stades du cycle de l'employé et aux événements de vie.

RÉDUIRE LE TAUX DE ROULEMENT AVEC DES PRATIQUES ET RITES STRATÉGIQUE

Une stratégie de reconnaissance est donc un ensemble de pratiques (ou rites) d'appréciation et de reconnaissance bien balancées, équitables et authentiques. Ces rites sont essentiels afin de pimenter l'expérience employé que vous offrez, mais ils requièrent une réflexion et de la planification.

Selon SHRM, le taux de roulement est réduit de 23,4 % chez les employeurs qui adoptent une approche stratégique de la reconnaissance.

SELON SHRM, LE TAUX DE ROULEMENT EST RÉDUIT DE 23,4 % CHEZ LES EMPLOYEURS QUI ADOPTENT UNE APPROCHE STRATÉGIQUE DE LA RECONNAISSANCE.

L'intégration est un stade hyper important durant l'expérience employé. En prenant action rapidement auprès d'une nouvelle recrue, votre entreprise se démarquera tôt dans l'expérience employé et bénéficiera d'une rentabilité exponentielle. Les employés complétant les premiers 90 jours de travail vont habituellement rester 3 ans dans l'entreprise.

Prenons l'exemple d'une PME avec un taux de rétention 30 jours de 50 %. Avec un partenariat de l'entreprise québécoise Shop moi ça pour livrer un cadeau d'intégration aux nouvelles recrues, le taux de rétention 30 jours peut passer de 60-70 %, car l'employé se sent bien accueilli et désiré par l'employeur. Ce 10-20 % d'amélioration de rétention d'un employé vaut plus cher que l'investissement du cadeau d'intégration et évite les coûts d'une autre période de recrutement et de salaire.

Différencier l'appréciation et la reconnaissance des employés

L'appréciation se fait principalement au quotidien et surtout, de façon plus informelle. On verrait plutôt à établir une culture d'appréciation et non un programme (La nuance est importante !).

La reconnaissance gratitude :
C'est principalement de reconnaître les efforts et le bon travail des employés, les remercier et démontrer sa gratitude. Selon Gsoft, 69 % des salariés travailleraient davantage s'ils sentaient que leurs efforts étaient appréciés de façon plus fréquente.

L'impact de l'appréciation n'est pas à négliger, car ça peut toucher l'employé plus profondément que l'on pense. Cependant, il faut aller au-delà de la célébration annuelle pour atteindre la cible. C'est une opportunité de créer des mini-célébrations authentiques à votre entreprise en ciblant des moments clés du parcours de l'employé dans votre organisation.

Un superviseur peut commencer par des remerciements écrits improvisés ou des attentions personnalisées plus spontanées comme une carte-cadeau pour souligner un bon coup. L'équipe des ressources humaines peut déléguer à une entreprise experte en expérience cadeau comme Shop moi ça la création et la logistique d'un parcours de reconnaissance thématique mensuel ou trimestriel. Cette expérience-cadeau peut être personnalisée au niveau de l'entreprise, mais aussi de chaque employé pour un impact mémorable et permanent.

La reconnaissance considération :
C'est lorsque les employés sentent qu'ils sont réellement impliqués dans les projets et les décisions de l'entreprise. Sans nécessairement avoir un pouvoir décisionnel, leur expertise est considérée. C'est primordial pour la fidélisation, car l'ignorer peut mener à des départs qui coûteraient non seulement de 1,5 à 3 fois le salaire annuel de cet employé à l'entreprise, mais qui laissent un vide au niveau de la mémoire corporative et de la productivité.

Pour toucher ce type de reconnaissance, une pratique intéressante est de cibler les temps achalandés de l'année, par exemple, avant les fêtes, afin de prévoir une planification stratégique en amont. En recensant leurs bonnes pratiques, en leur laissant en proposer de nouvelles et en arrivant à une stratégie commune, on peut créer un plus grand sentiment de confiance chez l'équipe.

De plus, une boîte-cadeau thématique de votre choix peut venir pimenter votre exercice pour solidifier les liens qui ont été forgés lors de la planification. Par exemple, vous pouvez faire comme l'Ordre CRHA et opter pour des boîtes thématiques focus et confort au travail en offrant des collations énergétiques et des bas chauds aux employés !

C'EST PRIMORDIAL POUR LA FIDÉLISATION, CAR L'IGNORER PEUT MENER À DES DÉPARTS QUI COÛTERAIENT NON SEULEMENT DE 1,5 À 3 FOIS LE SALAIRE ANNUEL DE CET EMPLOYÉ À L'ENTREPRISE, MAIS QUI LAISSENT UN VIDE AU NIVEAU DE LA MÉMOIRE CORPORATIVE ET DE LA PRODUCTIVITÉ.

EN CONCLUSION…

À lui seul, le salaire n'achète pas le bonheur au travail. Il est donc primordial de concentrer les fonds vers une stratégie de reconnaissance qui est authentique à votre organisation. Une bonne stratégie aura un impact positif sur vos employés, mais également sur le recrutement. Jacob Morgan cite plusieurs statistiques intéressantes dans son livre The Employee Experience Advantage.

Par exemple, les entreprises qui investissent le plus dans leur expérience employé ressortent 11,5 fois plus souvent parmi les meilleurs organismes pour lesquels travailler. Ça se traduit en périodes d'embauches moins longues, des candidats plus qualifiés et motivés à venir travailler chez VOUS.

Grâce à des thématiques personnalisables et un service créatif et logistique complet, une entreprise spécialisée en cadeaux corporatifs se veut un partenaire de choix pour créer une culture de reconnaissance vivante et authentique à votre entreprise ! Leur service clé en main est conçu pour vous sauver du temps, tout en offrant une expérience-cadeau mémorable pour vos employés.

LES CADEAUX CORPORATIFS

pour vos clients et employés, comment obtenir de l'impact ?

PAR : HTTPS://WWW.JOURNALACTIONPME.COM

C'est la période de l'année où nous prenons le temps de remercier les personnes qui nous entourent. Également qui sont importantes pour nous. Dans plusieurs cas, nous offrons un présent qui peut être un objet promotionnel. C'est pourquoi les cadeaux corporatifs pour vos clients et employés prennent tous leurs sens !

Cependant, si vous ne souhaitez pas être déçu du résultat, voici quelques éléments dont il faut se souvenir avec les cadeaux corporatifs pour ainsi vous assurer de sortir du lot.

CE DONT IL FAUT SE SOUVENIR AVEC LES CADEAUX CORPORATIFS POUR LES CLIENTS ET EMPLOYÉS

1 - À qui souhaitez-vous offrir un cadeau ?
Tout d'abord, la première chose dont il faut se rappeler avec les cadeaux corporatifs est déterminer à qui vous souhaitez l'offrir. Vos employés ? Des clients ? Des hauts gestionnaires ?

Selon votre réponse, le choix de cadeau variera. En effet, un jeune de 20 ans n'a pas les mêmes goûts qu'un homme ou une femme de 50 ans et plus.

Dans le milieu, nous appelons cela le « persona ». Il est donc primordial de déterminer avant toute autre chose votre persona. Par la suite, selon la réponse obtenue, cela vous permettra de penser à la prochaine question avant de déterminer le cadeau corporatif parfait.

2 - Quel est votre objectif ?
Selon la personne à qui vous allez offrir votre cadeau, l'objectif ne sera pas le même. Si c'est pour vos employés, vous souhaitez leur montrer votre reconnaissance et les remercier d'être dans votre équipe.

Si c'est pour des clients, vous voulez que ces derniers se souviennent de vous pour les bonnes raisons, vous allez offrir un article unique de qualité.

Même chose si ce sont pour des gestionnaires avec qui vous avez déjà fait affaire et avec qui vous souhaitez que cette collaboration continue.

Lorsque l'objectif sera bien clair, il est temps de penser à l'objet en question qui sera offert.

3 - Comment être original ?
Par la suite, une autre étape est très importante et certainement l'une des plus excitantes, soit déterminer le cadeau à offrir. Selon votre persona, un vêtement promotionnel, que ce soit un polo, un t-shirt ou une casquette pourrait être intéressant.

Sinon, des étuis ou des chargeurs personnalisés pourraient être un bon choix, puisque pratiquement tout le monde a un téléphone cellulaire. Des objets utiles comme des coupes à vin ou des tasses sont toujours appréciés.

Des cadeaux gourmets, comme du chocolat fin, font aussi toujours plaisir en cette saison des Fêtes. Dans tous les cas, gardez toujours en tête ceux qui recevront le cadeau et votre objectif.

Si vous souhaitez que les gens se souviennent de vous, la qualité est de mise, mais y appliquer votre logo ainsi que vos couleurs d'entreprise peut également faire partie du mixte.

À cette étape, faire appel à un expert en articles promotionnels vous facilitera grandement la tâche. Puisqu'il sera la meilleure personne pour vous conseiller selon votre objectif et votre budget.

4 - Avez-vous pensé local ?
Finalement, le cadeau offert est important, mais sa provenance aussi. Surtout avec le contexte actuel, il est plus important que jamais d'encourager les entreprises d'ici.

C'est pourquoi un cadeau local aura beaucoup de valeur aux yeux de ceux qui le recevront, encore plus si ce dernier, en plus d'être local, est écologique. Un beau deux en un !

Ce sont des détails importants qui feront toute la différence au moment où vous l'offrirez. Gardez cela en tête.

SI VOUS SOUHAITEZ QUE LES GENS SE SOUVIENNENT DE VOUS, LA QUALITÉ EST DE MISE, MAIS Y APPLIQUER VOTRE LOGO AINSI QUE VOS COULEURS D'ENTREPRISE PEUT ÉGALEMENT FAIRE PARTIE DU MIXTE.

CONCLUSION

En résumé, il faut penser à quelques éléments avant d'offrir des cadeaux corporatifs pour vos clients et employés. Ainsi, il y a de meilleures chances d'être satisfait du résultat obtenu.

Tout d'abord, il faut déterminer à qui nous allons l'offrir, soit notre persona. Par la suite, il est important de savoir quel est l'objectif derrière ce cadeau promotionnel.

Une fois que ces éléments sont clairs, nous pouvons nous pencher sur les différents objets promotionnels possibles qui feront plaisir à l'audience ciblée.

Gardez à l'esprit que des cadeaux locaux ou écologiques feront une grande différence, surtout avec la situation actuelle. Ne négligez pas ces éléments lorsque vous hésiterez entre différents produits et modèles.

En souhaitant que cet article vous ait aidé pour vous assurer que vos cadeaux promotionnels vous permettront de sortir du lot cette année.

RÉSEAU CANADIEN D'INNOVATION EN ALIMENTATION

Rejoignez notre communauté grandissante d'innovateurs alimentaires canadiens

YODL

Une plateforme en ligne unique pour trouver des collaborateurs, des partenaires et des ressources en matière d'innovation

Des possibilités de financement exclusives pour amener vos innovations jusqu'à la commercialisation

Cinq directeurs régionaux de l'innovation qui apportent un soutien personnalisé aux membres à travers le pays

L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) RÉVOLUTIONNE

également la gestion des ressources humaines de plusieurs manières

L'intelligence artificielle (IA) a radicalement changé de nombreux domaines et la gestion des ressources humaines ne fait pas exception. Grâce à ses capacités d'automatisation, d'analyse prédictive et de personnalisation, l'IA révolutionne la façon dont les entreprises gèrent leurs ressources humaines. Dans cet article, nous explorerons, en 6 points, les différentes façons dont l'IA impacte la gestion des ressources humaines, en offrant des opportunités de recrutement plus efficaces, des décisions basées sur des données, une expérience améliorée pour les employés et bien plus encore.

LE NIVEAU D'EFFICACITÉ DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE (IA) DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES PEUT VARIER EN FONCTION DE PLUSIEURS FACTEURS TELS QUE LA TECHNOLOGIE UTILISÉE, SA MISE EN ŒUVRE ET L'OBJECTIF SPÉCIFIQUE DE SON UTILISATION.

Le niveau d'efficacité de l'intelligence artificielle (IA) dans la gestion des ressources humaines peut varier en fonction de plusieurs facteurs tels que la technologie utilisée, sa mise en œuvre et l'objectif spécifique de son utilisation. Cependant, dans de nombreux cas, l'IA a démontré un niveau élevé d'efficacité et a apporté des améliorations significatives aux processus RH.

1 Recrutement et présélection :

L'IA peut aider à automatiser et à accélérer le processus de recrutement en analysant les CV, en triant les candidats en fonction des critères prédéfinis, en identifiant les meilleurs profils, et même en effectuant des entretiens virtuels. Cela permet de réduire le temps et les efforts nécessaires pour trouver les bons candidats. Ça procure un gain de temps considérable pour les recruteurs et assure une présélection plus précise des profils.

Pour l'utiliser à cette fonction, vous aurez besoin :

- **Un système de suivi des candidatures (ATS)** : Un ATS est un logiciel qui vous permet de gérer vos processus de recrutement, notamment en collectant et en organisant les candidatures. Assurez-vous de disposer d'un ATS qui est compatible avec l'intégration de l'IA.
- **Des données de candidature** : Pour que l'IA puisse faire une présélection efficace, vous devez lui fournir des données de candidature. Cela inclut les CV, les lettres de motivation, les formulaires de candidature, etc. Ces informations doivent être stockées de manière organisée dans votre ATS.
- **Un algorithme d'IA adapté** : L'IA fonctionne sur la base d'algorithmes spécifiques. Vous aurez besoin d'un algorithme d'IA conçu pour l'analyse et le tri des candidatures. Vous pouvez soit développer votre propre algorithme, soit utiliser des solutions d'IA existantes qui sont spécifiquement conçues pour le recrutement.
- **De l'entraînement et de l'apprentissage** : Pour que l'IA puisse faire une présélection précise, elle doit d'abord être formée à partir de données existantes et être capable d'apprendre à partir de nouvelles informations. Vous devrez consacrer du temps à l'entraîner sur les critères spécifiques que vous souhaitez utiliser pour le recrutement.
- **Des critères de sélection** : Avant d'utiliser l'IA pour la présélection, vous devez définir les critères spécifiques que vous souhaitez appliquer. Par exemple, les compétences requises, l'expérience pertinente, les certifications, etc. Ces critères serviront de base à l'algorithme d'IA pour effectuer le tri initial des candidatures.
- **Une évaluation humaine** : Bien que l'IA puisse vous aider à effectuer une présélection plus rapide et plus efficace, il est important d'avoir également une évaluation humaine pour évaluer les candidats retenus par l'IA. Les compétences non techniques, comme l'aptitude à travailler en équipe ou la culture d'entreprise, peuvent être mieux évaluées par des professionnels des ressources humaines.

EN MATIÈRE D'ANALYSE PRÉDICTIVE, L'IA PEUT UTILISER DES ALGORITHMES SOPHISTIQUÉS POUR ANALYSER UNE GRANDE QUANTITÉ DE DONNÉES ET PRÉDIRE LES COMPORTEMENTS ET LES TENDANCES FUTURES DES EMPLOYÉS TELLES QUE LE RISQUE DE DÉPART, LES PERFORMANCES, LA SATISFACTION, ETC.

2 Analyse prédictive :

En matière d'analyse prédictive, l'IA peut utiliser des algorithmes sophistiqués pour analyser une grande quantité de données et prédire les comportements et les tendances futures des employés telles que le risque de départ, les performances, la satisfaction, etc. Cela permet de prendre des mesures préventives pour retenir les employés talentueux ou identifier les problèmes potentiels. Cela permet aux responsables des ressources humaines de prendre des décisions plus éclairées pour réduire le taux de rotation, améliorer la productivité et gérer plus efficacement les talents.

- **Des données fiables et pertinentes** : Pour effectuer une analyse prédictive précise, vous aurez besoin de données de qualité. Ces données peuvent provenir de différentes sources telles que des bases de données, des enregistrements de transactions, des historiques, des enquêtes, etc. Assurez-vous d'avoir des données complètes, propres et représentatives de votre problème d'analyse prédictive.
- **Un ensemble d'algorithmes d'apprentissage automatique** : L'analyse prédictive utilise des algorithmes d'apprentissage automatique pour modéliser des schémas et des relations dans les données, et pour effectuer des prédictions en fonction de ces modèles. Vous devrez utiliser des algorithmes d'apprentissage automatique tels que les réseaux neuronaux, les arbres de décision, les forêts aléatoires, la régression logistique, etc., en fonction de votre problème spécifique.
- **Une plateforme d'IA ou un environnement de développement** : Vous aurez besoin d'une infrastructure pour utiliser et exécuter les algorithmes d'apprentissage automatique. Cela peut être une plateforme d'IA prête à l'emploi ou un environnement de développement où vous pouvez installer les bibliothèques et les outils nécessaires pour exécuter les algorithmes d'IA.
- **Des compétences en science des données et en IA** : Pour utiliser l'IA

dans l'analyse prédictive, vous devez avoir des compétences en science des données et en IA. Cela inclut la compréhension des concepts clés de l'apprentissage automatique, la capacité de prétraiter les données, de sélectionner et d'optimiser les algorithmes, de développer des modèles prédictifs, de les évaluer et de les déployer.

- **Un processus itératif** : L'analyse prédictive est un processus itératif qui nécessite des ajustements constants et des améliorations du modèle en fonction des résultats et des nouvelles données. Vous devrez mettre en place un processus d'analyse prédictive qui vous permet de raffiner et de mettre à jour régulièrement vos modèles en fonction de l'évolution des données et des objectifs.
- **Un objectif clair et des mesures de performance** : Avant de commencer l'analyse prédictive, vous devez avoir un objectif clair en termes de ce que vous souhaitez prédire ou optimiser. Vous devez également définir des mesures de performance pour évaluer la précision et l'efficacité de votre modèle.

L'IA PEUT AIDER À IDENTIFIER LES BIAIS COGNITIFS ET LES DISCRIMINATIONS DANS LES PROCESSUS DE RECRUTEMENT, D'ÉVALUATION ET DE PROMOTION. EN UTILISANT DES ALGORITHMES NON BIAISÉS, L'IA PEUT FAVORISER UNE GESTION PLUS ÉQUITABLE ET INCLUSIVE DES RESSOURCES HUMAINES.

3 Personnalisation de l'expérience des employés :

L'IA permet de personnaliser l'expérience des employés en fonction de leurs besoins et de leurs préférences. Par exemple, les chatbots alimentés par l'IA peuvent fournir des réponses rapides aux questions des employés, les aider à naviguer dans les politiques internes, ou encore recommander des formations et des opportunités de développement adaptées à leurs compétences et intérêts.

4 Automatisation des processus RH :

L'IA peut automatiser de nombreux processus RH, tels que la gestion des congés, la planification des horaires de travail, la paie, etc. Cela permet de réduire les tâches administratives chronophages et de permettre aux professionnels des ressources humaines de se concentrer davantage sur des activités à plus forte valeur ajoutée. Il contribue à réduire les tâches répétitives et administratives. Cela permet aux professionnels des ressources humaines de se concentrer sur des activités à plus forte valeur ajoutée, telles que la stratégie de gestion des talents et le développement des compétences.

5 Évaluation des performances :

L'IA peut utiliser des algorithmes pour évaluer de manière objective les performances des employés en se basant sur des données quantitatives et qualitatives. Cela permet d'identifier les forces et les faiblesses des employés, de les accompagner dans leur développement professionnel et de prendre des décisions en matière de promotion ou de rémunération.

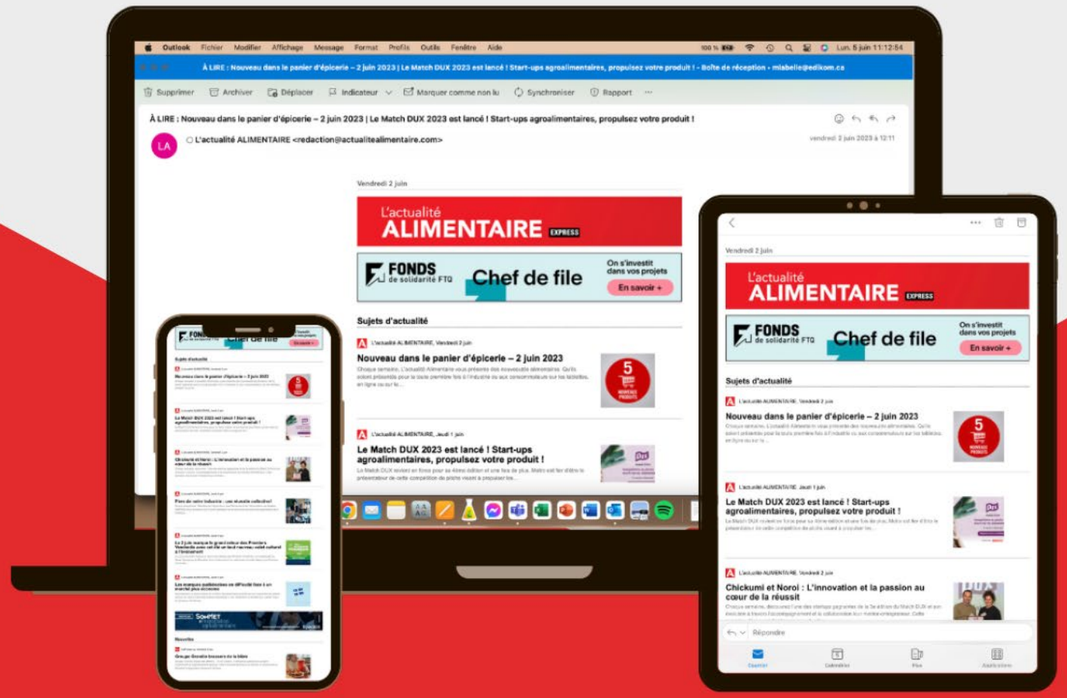
6 Gestion de la diversité et de l'inclusion :

L'IA peut aider à identifier les biais cognitifs et les discriminations dans les processus de recrutement, d'évaluation et de promotion. En utilisant des algorithmes non biaisés, l'IA peut favoriser une gestion plus équitable et inclusive des ressources humaines.

En somme, l'IA révolutionne la gestion des ressources humaines en optimisant le recrutement, en facilitant l'analyse prédictive, en personnalisant l'expérience des employés, en automatisant les processus RH, en évaluant les performances et en favorisant la diversité et l'inclusion. L'IA ne peut pas remplacer complètement les professionnels des ressources humaines, mais elle peut les assister et les soutenir, en leur fournissant des informations pertinentes et des recommandations pour prendre des décisions plus éclairées.

L'actualité
ALIMENTAIRE®
POUR SENTIR LE POULX ET LE RYTHME

ABONNEZ-VOUS À L'INFOLETTRE



RUBRIQUE
EMBALLAGES EMBALLANTS

5 EMBALLAGES EMBALLANTS

Chaque mois, nous vous proposons de découvrir cinq emballages créatifs. Ils savent mettre le produit en valeur parce qu'ils sont beaux, astucieux, drôle, pratiques, durables ou peut-être même un peu de tout ça. Chose certaine, ils font réagir pour le plaisir des yeux ou de leur message.

DONATEURS EN DENRÉES RECHERCHÉS

Vous avez des surplus alimentaires ?

Offrez-les pour nourrir les gens dans le besoin.

Quantité minimum pour une cueillette (sans frais) :
1 palette

Quantité maximale:
Aucune limite (entrepôt de 11 000 mètres2 et espace additionnel disponible)

Produits recherchés :
Aliments frais ou surgelés (incluant viandes, produits laitiers, fruits et légumes), aliments secs (incluant pâtes alimentaires, céréales, riz, épices, aliments secs ou en conserves), produits de première nécessité (couches, lingettes pour bébés, papiers hygiéniques, savons, etc.)

MOISSON MONTRÉAL

Contactez-nous !
collecte@moissonmontreal.org
514-344-4494 - Poste 227