



20 ans

À vivre la philanthropie !

## PARCOURS RH – MODULE 2



# MODULE 2

LES MEILLEURS  
TALENTS :  
ATTIRER,  
MOBILISER  
ET CONSERVER



# Votre formatrice



## LILY SERREAU, CRHA

### Consultante

Professionnelle de la philanthropie depuis 2011, Lily Serreau a été responsable des communications et du développement philanthropique au sein de la Fondation HEC Montréal (2013 à 2017), puis consultante en recrutement de cadres et dirigeants pour la pratique en philanthropie au sein du cabinet EMA Partners International Montréal et New York (2011-2013 et 2017-2019).

Lily Serreau possède une riche expérience en consultation dans le domaine du recrutement de cadres et dirigeants et en communication/marketing nationalement (Vancouver, Montréal) et à l'international (Tel Aviv, Paris).

Elle a rejoint le cabinet de services-conseils BNP Performance philanthropique en septembre 2019 à titre de consultante.

Détentriche d'un baccalauréat en administration des affaires de HEC Montréal, elle est membre de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA).

Activement impliquée, elle agit présentement à titre de responsable du comité de développement philanthropique du Bureau International des Droits des Enfants basé à Montréal.

# Le Module 2 en un coup d'oeil

## LES MEILLEURS TALENTS : ATTIRER, MOBILISER ET CONSERVER

- Recruter pendant la pandémie COVID-19 : stratégie, recrutement permanent et intérimaire ;
- Erreurs communes à éviter lors d'un processus de recrutement ;
- L'intégration à distance, êtes-vous outillés ?
- Mobilisation à distance 101 : écouter et communiquer avec vos équipes pendant la pandémie COVID-19.
- Capsule sur le droit à la déconnexion.



# Recruter pendant la COVID-19 : stratégie, recrutement permanent et intérimaire

## État du marché avant, pendant et après la COVID-19

- Tendances avant la COVID-19 ;
- Ce que nous observons actuellement ;
- L'après COVID-19 : marché, comportements...

## Stratégie de recrutement

- Stratégie d'attraction de talents ;
- Stratégie de recherche de talents (chasse de tête ou headhunting) ;
- Diversité et recrutement (McKinsey, mai 2020)

## Entrevues de recrutement à distance

## Recrutement permanent versus intérimaire

- Définitions ;
- Recours à un gestionnaire intérimaire ;
- Étude d'un cas pertinent (et résultats) :
  - Redressement / Restructuration.

# Recruter pendant la COVID-19 : recours à l'intérimaire

## Urgence

Départ précipité d'un directeur ou employé

Gestion de crise (ex. COVID-19)

## Réorganisation

Restructuration

Fermeture de certains services ou de l'organisme

## Conduite du changement

Acquisitions ou fusion  
(centralisation de divers organismes reliés par la mission)

Lancement d'une nouvelle activité  
(campagne annuelle, ...)

## Développement

Nouveau Système TI:  
CRM type Raiser's Edge

Gestion de la transformation

# Erreurs communes à éviter lors d'une entrevue virtuelle de recrutement

## **ERREUR 1 : Une attitude centrée sur l'organisation**

- La réalité du marché des cadres et dirigeants en philanthropie ;
- Votre posture de communicateur organisationnel ;
- Votre marque employeur et votre réputation.

## **ERREUR 2 : Un manque de planification**

- Les étapes ;
- Le guide et la grille d'entrevue ;
- Le comité de recrutement virtuel : acteurs et interventions.



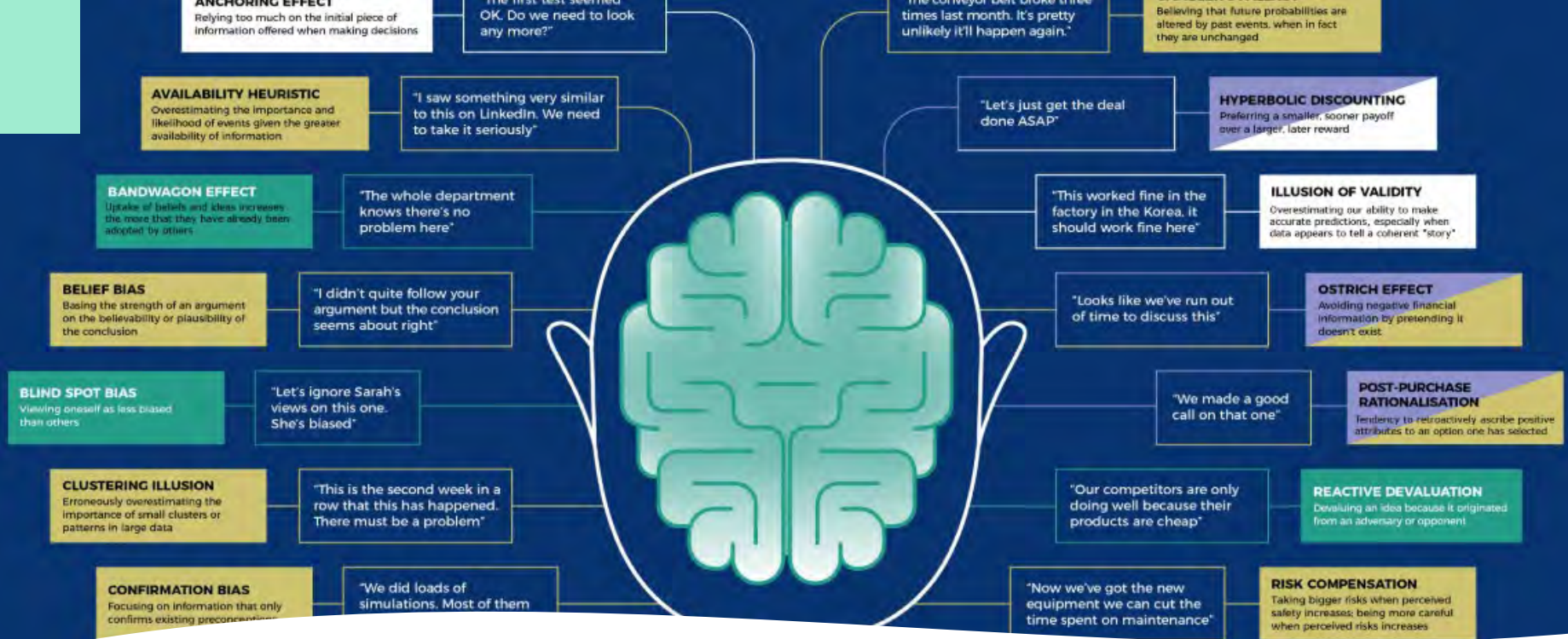
## **ERREUR 3 : Attention aux biais cognitifs**

- Tour d'horizon des biais de sélection (voir schéma) ;
- Marche à suivre pour un recrutement favorisant la diversité et l'équité ;

## **ERREUR 4 : Ne pas prêter attention au cadre légal**

- Protection des données des candidats et de votre organisation ;
- Confidentialité du processus et des candidatures ;
- Prise de référence, négociation et signature du contrat.





## EXEMPLES BIAIS COGNITIFS

- Biais de disponibilité
- Biais de confirmation
- Biais de courtoisie
- Illusion de validité
- Stéréotypes...

# L'intégration à distance, êtes-vous outillés?

## Accueil et intégration virtuelle

- L'accueil des collègues à distance ;
- Les réunions hebdomadaires ;
- La présence en ligne : horaires de travail et cadre légal.

## Mobilisation des talents

- Les premières semaines... et la gestion des attentes ;
- Formation à distance du nouvel employé ;
- Rétroaction hebdomadaire à double sens ;
- Suggestions d'activités de groupe :
  - Le CSV ou le Club Social Virtuel.

## Intégration dans un moment de crise

- Gestion des émotions dans la tempête :
  - L'effet « ondes de choc » ;
- Portrait du/de la capitaine :
  - Résilience ;
  - Attitude Long Terme ;
  - Gérer les départs de la flotte.



# Mobilisation à distance 101 : écouter et communiquer avec vos équipes pendant la COVID-19

## **La communication virtuelle : règles générales**

- Communication TURBO (Isabelle Lord) ;
- Concision & clarté ;
- L'importance du non verbal ;
- La gestion de la vie privée versus la vie professionnelle.

## **Planification des réunions**

- Agendas et durées optimales ;
- L'écoute active : l'importance de la reformulation orale et écrite ;
- Le courriel « plan de match ».

## **La gestion virtuelle d'une situation conflictuelle**

- Réalité dans un contexte multiculturel et multigénérationnel ;
- Le temps et la distanciation sociale sont vos alliés (et vos ennemis) ;
- L'importance des non-dits et des silences ;
- Étude de cas : la bombe désamorcée !

# Capsule sur le droit à la déconnexion

## Définitions et contextes

- Exemples de l'expérience française et des autres pays européens - Article L2242-17 du Code du travail français.
- Cadre juridique : au Québec, Loi sur les normes du travail et Principe de conciliation travail-famille.
- La Loi sur les normes du travail et la conciliation travail-famille :
  - La nouvelle définition de « parent » de la Loi ;
  - Le droit aux congés parentaux et familiaux (art. 79.1 et s.) ;
  - Obligations reliées à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un parent (10 jours) ;
  - Maladie ou accident d'un parent (16 semaines, 36 semaines si enfant mineur, jusqu'à 104 semaines dans certains cas) ;
  - Le droit du salarié de refuser de travailler au-delà de ses heures habituelles pour des raisons familiales (art. 122 (6)).

## Impact sur le salarié

- Conséquences sur la santé mentale et physique du salarié: absentéisme, épuisement, productivité, créativité, engagement, motivation.

## Plan d'action : revenir et contrôler

- Exemples de solutions pratiques.

# Ce qu'il faut retenir

## Récapitulons...

### Principes généraux

- La communication est un art et une des clés de votre réussite ;
- Le cadre légal est primordial : renseignez-vous et formez-vous continuellement ;
- Le processus de recrutement virtuel ne s'improvise pas : informez-vous et respectez les étapes.

### Quelques conseils avant le départ

- Travaillez sur votre gestion des émotions pour mieux gérer celle des autres ;
- Maintenez une posture empathique, d'écoute, d'ouverture tout en restant concis ;
- Planifier pour le pire tout en pensant pour le mieux.

### À vos marques, prêt, partez !

- En mode actions / solutions ;
- Maintenez le cap :
  - Intégrité et transparence en période de crise ;
  - Respect de la culture et des valeurs de l'organisation représentée.

***Une mer calme n'a jamais fait un bon marin.***

Proverbe anglais

# Questions sur le Module 2 ?



**LILY SERREAU, CRHA**  
**Consultante**

[lserreau@bnppperformance.com](mailto:lserreau@bnppperformance.com)  
[linkedin.com/in/lilyserreau](https://www.linkedin.com/in/lilyserreau)

## **Inclus avec ce webinaire**

Questions par courriel avec le formateur et consultant chez BNP.

## **Besoin d'accompagnement supplémentaire ?**

Contactez BNP pour obtenir une proposition d'accompagnement personnalisé.

**1 888 528-8566, poste 22**  
**[info@bnppperformance.com](mailto:info@bnppperformance.com)**



# QUIZ ?

VALIDEZ  
VOS ACQUIS



**20**ans  
À vivre la philanthropie !

+ de **600** ORGANISMES  
SOUTENUS  
pour le mieux-être de nos communautés !

EN ROUTE POUR LE MODULE 3 !