

SOMMAIRE



06

Comment attirer (et garder) les meilleurs talents?



10

Nouvelle génération, nouveaux critères : comment recruter en 2022



14

Attraction et rétention de la relève : flexibilité et adaptabilité

04

Éditorial

16

Stratégies pour décrocher un job vue par la relève

18

« Le travail doit avoir un sens » : expériences de stage de la Génération Y

22

CONTENU PARTENAIRE

La marque employeur : pas une question de marque ni d'employeur

24

4 choses à savoir si vous aspirez à travailler dans le numérique

26

Petite incursion dans des « 9 à 5 » pas comme les autres

Éditeur : Éric Chandonnet

Coordonnatices à l'édition/rédactrices : Tanya Courchesne, Lea D. Nguyen, Emmie-Wesline Massier

Journalistes : Justine Aubry, Émilie Desgagné, Laurence Gagnon Beaudoin, Billie Gagné-Lebel, Geneviève Morin, Jessica Poirier-Roy

Designer graphique : Yan Lanouette

Publicité : Élodie Pflumio - elodie@grenier.qc.ca

Illustration couverture : Marie-Eve Turgeon

Grenier aux nouvelles est détenteur du



ÉDITORIAL



ÉRIC CHANDONNET
ÉDITEUR

Pénurie de main-d'œuvre : ne baissez pas vos attentes, mais...

Il fut un temps (bruit de fax) où les employeurs pouvaient recevoir des centaines de candidatures pour un même poste. Les ressources humaines avaient alors le loisir de choisir parmi les meilleures candidatures reçues et d'être souvent très pointilleuses quant aux habiletés et aptitudes recherchées.

Aujourd'hui, avec la pénurie de main-d'œuvre (peut-être en avez-vous vaguement entendu parlé), le rapport de force a complètement changé. Les candidat·es ont l'embarras du choix des emplois et ceux·celles occupant les **postes les plus courus** se font solliciter comme jamais auparavant. Mais pour les employeurs qui ne veulent pas embarquer dans le jeu de la surenchère, ils se doivent maintenant d'être davantage conciliants sans nécessairement baisser leurs attentes en termes de qualité. Il ne faut plus lever le nez sur les profils atypiques, que ce soit par rapport aux études ou au parcours professionnel. Le savoir-être (*soft skills*) devient de plus en plus important: la créativité, la rigueur, l'ouverture d'esprit, l'écoute, la patience sont toutes des qualités qui ne s'ap-prennent pas. A contrario, le savoir-faire s'apprend tout au long d'une carrière, surtout en cette ère de changements continus en numérique.

Et puis toi, jeune professionnel·le plein·e de potentiel ?

J'ai parfois la chance de parler à la relève lors d'événements du milieu, et mon message n'a pas beaucoup changé dans les dernières années. Il ressemble souvent à ceci : sois un·e « curieux·se spécialiste ». Pour être plus clair, je lui suggère de se spécialiser le plus possible dans le domaine professionnel qui la passionne, d'être le·la meilleure dans sa niche (+1 si c'est un secteur à prédominance numérique).

Mais je lui suggère également (et surtout) de s'intéresser à plusieurs sujets, d'avoir des intérêts multiples et variés. Ainsi, sa vaste connaissance lui servira personnellement, bien sûr, mais également professionnellement. Prenons un·e gestionnaire de médias sociaux: la personne sera spécialiste des médias sociaux, saura engager sa communauté, connaîtra toutes les plateformes, etc. Mais grâce à sa vaste culture, elle pourra, par exemple, aborder des sujets qui plairont à une plus grande audience et aura davantage confiance en elle-même. Même chose pour le·la créatif·ve ou le·la stratège publicitaire qui usera de ses intérêts variés pour mieux comprendre la réalité et les besoins de ses clients. De plus en plus, les équipes travaillent de façon concertée, les silos étant souvent une notion du passé. L'expérience ainsi que les connaissances des différents rôles d'une entreprise sont souvent mis à profit.

Dans cette édition spéciale portant sur la relève, on aborde, entre autres, la réalité des entreprises du milieu des communications-marketing face à la pénurie de main-d'œuvre, on interviewe de jeunes diplômé·es afin de savoir ce qui les intéresse dans leur futur métier, on se demande ce que seront les métiers de 2030 et on entre carrément dans le "9 à 5" de professionnel·les du milieu.

Allez, bonne lecture !

Comment attirer (et garder) les meilleurs talents?

On en parle et reparle, la pénurie de main-d'œuvre est aujourd'hui bien ancrée dans la province. Mais pas seulement. Les jeunes travailleur·euses voient aujourd'hui le monde du travail d'une manière bien différente de celle des générations précédentes. L'industrie fait face à des défis sans précédent pour tenter, non seulement de recruter ces fameuses « perles rares », mais aussi de les garder en poste (et heureuses, qui plus est !). Avec la pandémie et cette nouvelle réalité de l'univers de l'emploi, les gestionnaires doivent impérativement revoir leur fonctionnement. **Florian Pradon**, VP Culture et Talents chez **lg2**, nous parle de l'implication humaine de l'agence auprès de ses précieuses ressources.

PAR JUSTINE AUBRY



Nouvelle génération, nouveaux critères : comment recruter en 2022

Le recrutement est un sujet chaud au Québec, et ce, depuis plusieurs années. Plusieurs facteurs viennent rendre la tâche plus ardue, entre autres le phénomène de plein emploi, les changements d'habitudes causées par la pandémie de la COVID-19, et l'arrivée d'une nouvelle génération, la fameuse Gen Z, sur le marché du travail. Les entreprises, comme les institutions académiques, redoublent d'efforts pour attirer de nouveaux employés. Certains misent sur les réseaux sociaux, et d'autres sur les plateformes plus traditionnelles ; la notoriété est essentielle pour quelques-uns, alors que d'autres développent de nouvelles stratégies, comme la marque employeur. Bref, le recrutement, c'est compliqué. Nous avons parlé à quelques agences et annonceurs pour parler de leurs bons coups et des défis du recrutement en 2022.

PAR PAR BILLIE GAGNÉ-LEBEL

