



# Expérience Solutions IA

**PLANIFICATION  
DES CONTINGENCES DE MAIN-D'ŒUVRE  
À L'ÈRE DE LA COVID-19**

A portrait of Aidy Oni, a Black woman with short dark hair, wearing a light-colored blazer over a dark top. She has her arms crossed and is smiling slightly. The background is a plain, light grey.

## Aidy Oni, Gestionnaire, ressources humaines, Expérience Solutions IA

En tant que fournisseur de service d'IA, nous aidons nos clients à implémenter leur processus de transformation d'IA en projets réussis en leur fournissant l'expertise et les ressources nécessaires pour réaliser leur vision.

La situation actuelle nécessitant un type de service différent, Expérience Solutions IA s'occupe de la mise en œuvre de programmes pour les compagnies, et ce dans l'objectif de les aider à rester en contact avec leurs ressources étant donné le contexte actuel imposé par la Covid-19, qui risque de durer quelque temps.

L'innovation est naturelle chez nous. En tant qu'entreprise sous gouvernance au féminin, nous favorisons une culture qui est à l'écoute de voix diverses et de l'inclusion.



# PLANIFICATION DES CONTINGENCES DE MAIN-D'ŒUVRE À L'ÈRE DE LA COVID-19

---

## Ordre du jour

- |    |   |    |   |
|----|---|----|---|
| 01 | Défis de la COVID-19                                | 05 | Prise en charge des ressources mises à pied de façon permanente |
| 02 | Notre histoire                                      | 06 | Coût de non-conservation des ressources                         |
| 03 | Programmes RH mis en œuvre pour nos clients         | 07 | Le paysage de travail COVID                                     |
| 04 | Soutenir temporairement les ressources mises à pied | 08 | Bilan santé   |





## Défis COVID-19

- Êtes-vous en contact avec vos employés licenciés ou en congé qui ne travaillent pas actuellement? Connaissez-vous les coûts de ne pas le faire?
- Avez-vous un plan de continuité d'affaires?
- Comment faites-vous le suivi sur les bilans de santé?

# Notre Situation

## HISTORIQUE



## FUTUR



# Programmes RH mis en oeuvre pour nos clients

SOUTIEN. COMMUNICATION. ENGAGEMENT.

## Mises à pied / Accueil



- Employés en congé
- Mises à pied temporaires
- Mises à pied permanents
- Subventions salariales

## Engagement des employés



- Soutien pour les programmes gouvernementaux
- Bien-être
- Gestion financière
- Et plus encore...

## Communications



- Webinaires
- Communications par courriel/ téléphone
- Bilan santé
- Messages de l'entreprise

## Gestion de la marque



- Expérience transparente
- Éviter des interactions sociales négatives
- Et plus encore...

## Gestion des ressources



- Mise à jour du CV
- Jumelage de poste
- Contractuels temporaires
- Et plus encore...



# Soutenir temporairement les ressources mises à pied (RTM)

## Webinaires pour les anciens employés et ceux mis à pied

- Comment tirer parti des services de soutien du gouvernement
- Comment naviguer la nouvelle réalité du travail durant la COVID-19
- Services de bien-être
- Gestion financière personnelle
- Atelier de mise à jour du CV

## Activités du département des RH

- Rassembler les mises à jour de CV pour les employés concernés, les télécharger dans la base de données
- Gestion des ressources: appariement des emplois pour différents rôles
- Contractuels pour combler les lacunes

## Communications d'entreprise

- Messages de l'entreprise



# Prise en charge des ressources mises à pied de façon permanente (RMP)

En plus de fournir les services offerts pour les ressources temporairement mises à pied (RTM), nous vous recommandons d'augmenter les programmes pour ces travailleurs avec les éléments suivants:

## Webinaires pour anciens employés

- Ressources de recherche d'emploi
- Atelier de mise à jour du CV
- Coaching de préparation aux entrevues
- Gestion de la recherche d'emploi: horaires quotidiens et hebdomadaires
- Négociation d'offres d'emploi
- Réseautage d'emploi modéré en petit groupe

## Pourquoi supporter les RMP?

- Prévenir le risque de réseautage social négatif en offrant une expérience transparente avec les anciens employés et en maintenant ainsi votre marque

# Coût de non-conservation des ressources pour votre entreprise

Comment quantifiez-vous l'investissement que vous avez fait dans une ressource

## Si vous perdez une ressource

### Basé sur :

Salaire moyen 70 000 \$/employé  
+ plus coûts salariaux et régime d'avantages  
(85 000 \$ total des coûts)

Salaire du directeur 85 000 \$  
+ plus coûts salariaux et régime d'avantages  
(105 000 \$ total des coûts)

## Pertes d'investissement

### Basé sur :

Temps de l'employé en formation / apprentissage  
- 21 200 \$ (basé sur une période de 3 mois de démarrage  
Ou d'apprentissage pour devenir productif)

Temps du Directeur en mentorat  
- 8 750 \$ (basé sur 1 mois de temps)

**Total – 29 950 \$**

## Pour remplacer une personne

### Coût de recrutement:

En utilisant des processus internes d'acquisition de talents ou une agence

Frais de recrutement (agence ou interne): 12 600 \$  
Temps d'embauche de l'équipe de gestion: 4 000 \$  
**Total: 16 600 \$**

## Coût pour les entreprises

### Basé sur:

Coût de l'opportunité découlant d'un poste non comblé  
Travail non accompli  
**5 000 \$ - 20 000 \$**

**Cela pourrait vous coûter bien au-dessus de 50 000 \$**  
Si vous ne gardez pas vos employés pendant cette période difficile



# Le paysage de travail COVID

La nature changeante du travail de demain

GESTION DES RESSOURCES



## Appariement des emplois face à l'évolution de la demande de compétences

Le rappel des employés peut révéler des lacunes dans les compétences et nécessiter un recyclage. Mettez à jour votre base de données de ressources et engagez-vous tôt avec les responsables du recrutement pour identifier les besoins changeants.



## Contractuels temporaires

Comblent les lacunes lorsqu'une nouvelle expertise est requise en embauchant des contractuels selon la demande pour répondre à des besoins spécifiques.



## Productivité du travail à distance

Les entreprises peuvent réduire les exigences immobilières et maintenir le travail à domicile lorsque c'est possible.



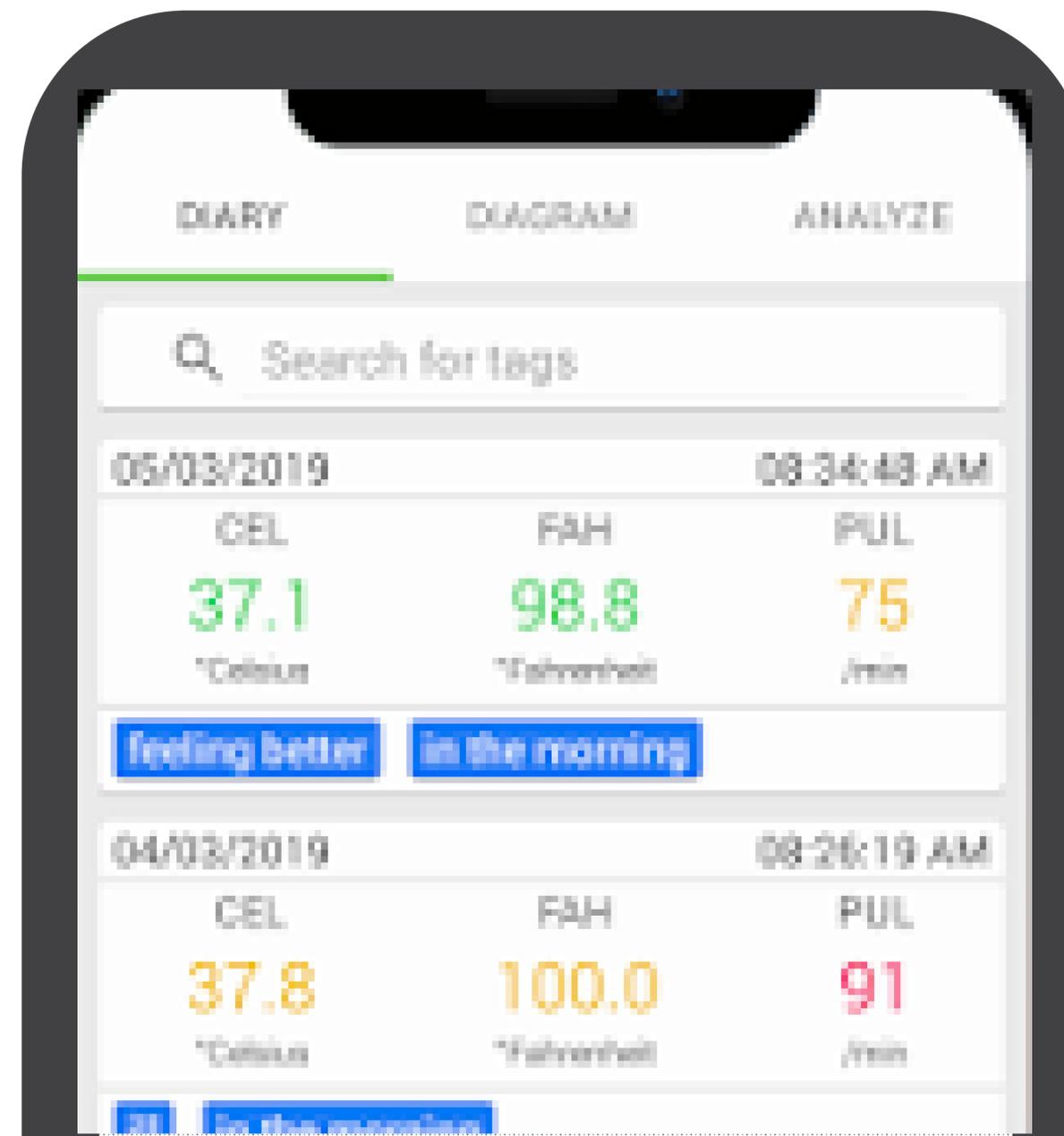
# Bilan santé

Appli de suivi santé

## Le virus est parmi nous pour un avenir prévisible

Les entreprises peuvent développer une appli pour suivre la disponibilité de leur personnel

Les gestionnaires doivent avoir une idée claire du moment où leur personnel est en congé et de leur retour prévu de la quarantaine.



## Appli de suivi

Une appli peut gérer le retour au travail des employés qui ont contracté la COVID-19 ou qui ont été en contact avec quelqu'un qui l'a.



## Gestion des ressources

La technologie peut aider les gestionnaires à mieux gérer leurs effectifs et à s'adapter rapidement aux changements de disponibilité.



# EN RÉSUMÉ

Nous avons appris :

- Le coût, à long-terme, associé aux employés licenciés ou en congé/absence, si ceux-ci ne sont pas retenus.
- L'impact du processus de communication post-licenciement sur l'image de marque d'une entreprise.
- L'évolution de la nature du travail durant la COVID-19 et les meilleures stratégies pour la pratique RH, à l'avenir.
- L'importance de développer un processus pour suivre les bilans de santé en lien avec la COVID-19.

# EXPÉRIENCE

## SOLUTIONS IA



Plus d'info sur le site web  
[www.experienceaisolutions.com/fr.com](http://www.experienceaisolutions.com/fr.com)



Courriel  
[info@experienceaisolutions.com](mailto:info@experienceaisolutions.com)



Pour en savoir plus  
[sur nos forfaits](#)



[Réservez une  
consultation](#)

MERCI



