OPTIM RESSOURCES

optimum

MAI 2011

Le bulletin d'Optim Ressources, cabinet de conseil en développement durable

édito

PROFESSIONNELS DES RESSOURCES HUMAINES, VOUS NE LE SAVEZ PEUT-ÊTRE PAS, MAIS LE SUCCÈS DU DÉVELOPPEMENT DURABLE DANS VOTRE ORGANISATION DÉPEND BEAUCOUP DE VOUS ET CONSTITUE UNE OCCASION RARE DE MOBILISER VOS EMPLOYÉS DERRIÈRE UN PROJET QUI FAIT DU SENS!
ATTRACTION DES TALENTS, ENGAGEMENT, CRÉATION DE VALEUR SOCIALE SONT DES CLEFS DE LA PÉRENNITÉ DES ENTREPRISES. MAIS POUR RÉUSSIR À SURMONTER CE DÉFI, IL VOUS FAUDRA INNOVER... QUOI DE PLUS STIMULANT?

Le DD, le MEILLEUR ATOUT
de votre réputation employeur

Ce sont les personnes de talent qui mènent une entreprise à la réussite. Les attirer, développer leurs compétences et les retenir est essentiel pour assurer la durabilité d'une entreprise.

Le gestionnaire RH doit devenir un des leaders de la démarche de DD pour mener le changement culturel et innover dans ses pratiques. Au même titre que les autres départements, il doit être associé à l'ensemble de la démarche stratégique en DD. Il doit aussi aller plus loin pour appliquer des changements à ses pratiques RH et améliorer ainsi la réputation employeur.

Ces changements vont se faire en respectant quatre principes:

1. **Créer un langage commun sur les RH et le DD:** le département RH doit comprendre les bases du DD et en quoi il concerne ses métiers.
2. **Définir une vision du succès:** que voulons-nous accomplir en tant que département RH? Comment pouvons-nous aider le virage vers le DD de l'entreprise? Comment voulons-nous être reconnus à l'interne et par les candidats? Cette vision va guider l'ensemble de la stratégie RHDD (en lien avec la stratégie DD corporative) et donner un objectif stimulant aux professionnels RH.
3. **Analyser la situation actuelle et définir les priorités:** les enjeux RH diffèrent d'une organisation à une autre : attractivité, santé, mobilisation, compétences... et vont dicter le choix des stratégies.
4. **Impliquer les parties prenantes (PP) dans la recherche de solutions innovantes:** collaborer avec certaines PP aide à mieux répondre aux besoins réels. Ex : développer des approches attractives pour les jeunes diplômés en collaboration avec les universités, faire concevoir des projets à caractère social ou environnemental par les employés à haut potentiel, avec des associations locales, intégrer des objectifs de DD dans la performance des gestionnaires (et les lier au bonus !)...

Très peu d'entreprises ont vraiment fait le lien entre le DD et l'innovation RH. Tout reste à faire pour prendre la place des leaders, dont la réputation y gagnera d'autant plus.

entrevue avec Cima+, employeur de choix

Eric Dumouchel, DRH et **Brian Fahey**, Vice-Président associé et membre du CA de **Cima+**, firme de génie-conseil de plus de 1800 employés au Québec, au Canada et à l'étranger, élue 1er Employeur de choix au Québec depuis 2008 et 4e au Canada en 2011.

EMPLOYEURS DE CHOIX AU CANADA 2011

Le DD contribue-t-il à devenir un des meilleurs employeurs?
Absolument ! C'est un sujet fondamental pour les plus jeunes et nous voulons justement attirer de nouveaux talents. Nous faisons chaque année le sondage des employeurs de choix, qui couvre entre autres l'engagement en matière de responsabilité sociale et d'environnement, et nous progressons, parce nous prenons en compte les attentes des employés et que nous agissons. Le sondage a montré que les employés connaissaient mal les actions de Cima+ en DD. Nous avons donc amélioré les actions de communication.

La démarche de DD a-t-elle influencé certains processus RH?
La fonction RH centralisée est récente chez Cima+. Nous devons d'abord harmoniser et mettre en place des programmes RH cohérents et aussi mieux soutenir l'ensemble des bureaux de la société par l'ajout de ressources clés en GRH. Nous soutenons les comités et les initiatives environnementales.

Les employés sont-ils impliqués dans la démarche de DD?
L'entrepreneuriat est une valeur forte chez Cima+. Nous attendons des employés qu'ils s'impliquent dans l'organisation et ils le souhaitent. Plus de 100 personnes vont être associées à la démarche de DD, qui a 2 axes: 1) Développer des pratiques internes durables et 2) Adapter les processus de travail et d'affaires avec nos clients. Un Comité de pilotage regroupe 1 personne de chaque bureau et chaque bureau a plusieurs comités, auxquels tous les autres employés peuvent transmettre des suggestions.

Article complet sur optim-ressources.ca

news

LANCEMENT DU GUIDE BNQ 21000

Le Bureau de normalisation du Québec a publié début avril le guide BNQ 21000 pour l'application des principes de DD dans les organisations. Comme la Norme ISO 26000, il ne pourra pas faire l'objet d'une certification.

GUIDE SUR LES PRODUITS PROMOTIONNELS ÉCORESPONSABLES

Équiterre a publié un guide pour aider les entreprises à choisir leurs produits promotionnels selon des critères écoresponsables. Par exemple, offrir un service ou une expérience (billets de spectacle, cours de cuisine) ou des objets équitables.

LES ENTREPRENEURS INTÈGRENT DE PLUS EN PLUS LES PRINCIPES DE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Une étude de la Fondation de l'entrepreneurship et de la Caisse de dépôt et placement du Québec démontre que près d'un quart des personnes en démarche de création d'entreprise ont commencé à intégrer des principes de développement durable à leur plan d'affaires. Parmi eux, un sur deux réclame de l'aide externe dans cette démarche.

POST-SCRIPTUM

Optim Ressources, après avoir participé au comité de rédaction du BNQ 21000, commencera l'accompagnement des projets pilotes à l'automne.

A SURVEILLER EN JUIN : le dossier spécial responsabilité sociale de l'Ordre des professionnels RH auquel Optim collabore.

les bonnes pratiques

L'Auberge LE BALUCHON : un EXEMPLE À SUIVRE en MATIÈRE de RH et DD

Pour **Jean Desaulniers**, directeur RH à l'auberge Le Baluchon, le DD et les RH sont indissociables

Le DD fait partie des éléments fondateurs du Baluchon, auberge touristique haut de gamme située en Mauricie. Depuis l'ouverture en 1990, les nombreux prix et reconnaissances témoignent du succès du Baluchon dans sa démarche. Bien encadrée par la politique DD, elle s'applique à tous les secteurs de l'entreprise, notamment à la gestion des RH.

Dans ce contexte, le directeur RH a un rôle primordial à jouer pour vivre la politique DD au fil du temps. Première étape : intégrer la politique DD au manuel des employés et la faire connaître dès les premières journées d'accueil et d'intégration. Les employés deviennent donc des ambassadeurs de la démarche DD de l'entreprise, et sont ensuite les principaux acteurs de sa mise en œuvre.

Deuxième étape : soutenir les initiatives des employés grâce à un système de reconnaissance où

chacun souligne les efforts de ses collègues dans différentes catégories reliées au DD. Les meilleures pratiques sont ensuite récompensées lors d'un gala annuel de reconnaissance.

Autre exemple :
Le Baluchon a créé sur son terrain la forêt de la réussite, une forêt en constante évolution où chaque employé d'un an d'ancienneté plante son arbre au printemps. Cette initiative est peu coûteuse, la forêt en croissance devient un puits de carbone, et cela crée un réel engouement auprès des employés qui entretiennent leur arbre au fil des années : un bel exemple d'intégration des dimensions économique, environnementale et sociale du DD.

Quel conseil donner aux professionnels RH qui hésitent à intégrer le DD à leurs pratiques ? La réponse Jean Desaulniers est simple : foncez ! Ce n'est pas réellement dispendieux, c'est une carte de plus pour le recrutement, c'est bon pour l'image de marque, sans oublier que cela génère un esprit d'équipe et un enthousiasme au travail des plus stimulants.

en bref

LE BÉNÉVOLAT : NOUVEAU CRITÈRE DE RECRUTEMENT DES TALENTS ?

Un sondage de l'Université de Californie à San Diego révèle que près de 2 employeurs sur 3 considèrent l'expérience de bénévolat comme un attribut positif pour un candidat en développant des compétences utiles sur le lieu de travail.

LES CANADIENS VEULENT PLUS DE PRODUITS ÉCOLOGIQUES

Une étude d'Accenture affirme que près de 40% des canadiens veulent des produits plus écologiques sur le marché, soit une augmentation de plus de 10% par rapport à 2009.

POUR UN SECTEUR TEXTILE PLUS ÉCOLOGIQUE

Un regroupement américain d'une trentaine d'entreprises de l'habillement (dont Adidas, Gap, Nike et Timberland), sous l'entité Sustainable Apparel Coalition, a créé une base de données pour rendre leur industrie plus « verte ».