

C'est cette semaine qu'a lieu le 9<sup>e</sup> colloque annuel en Ressources humaines organisé par la Corporation d'innovation et développement Alma – Lac-Saint-Jean-Est (CIDAL). Le thème de cette année : « Rareté de main-d'œuvre... Vers une culture RH diversifiée ».

La tendance ne s'estompe pas et ne se limite pas aux régions : un nombre toujours croissant de PME sont aux prises avec ce casse-tête de plus en plus compliqué à résoudre : la main d'œuvre se fait rare. Les entreprises doivent innover dans leurs pratiques RH, à la fois pour attirer des éventuels employés, mais aussi, et surtout, pour les garder. Et qu'ils s'épanouissent tout en faisant grandir l'entreprise.

#### DÉVELOPPEMENT DURABLE ET MANAGEMENT RESPONSABLE



Actuellement, de plus en plus de travailleurs mentionnent s'attendre à ce que les entreprises fassent davantage leur part pour contribuer au mieux-être de la société. Peut-on penser que les organisations qui misent sur cette approche de développement durable seront mieux en mesure d'attirer les talents dont ils ont besoin et les retenir?

Dans le cadre du panel « Management responsable et transition juste : attirer et retenir les talents dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre », organisé par Copticom et la Maison du développement durable, tenu à Montréal en septembre dernier, des dirigeants de FondAction et de Desjardins ont partagé comment, en effet, l'intégration des enjeux de développement durable ont eu des effets positifs sur leurs efforts de recrutement et de rétention de main d'œuvre.

Voici quelques exemples de pratiques RH innovantes et diversifiées associées au management responsable :

- Mettre en place un programme de développement des compétences
- Mettre en place un programme de promotion des saines habitudes de vie
- Favoriser les nouvelles formes de collaboration, entre entreprises saisonnières complémentaires, notamment

- Favoriser les équipes multidisciplinaires et la complémentarité entre employés de tout horizon et de profils différents. Les différences ont l'avantage d'apporter de nouvelles idées
- Partager les responsabilités, pratiquer la gestion participative
- Réussir ensemble, cocréation, encourager la créativité et les initiatives
- Pratiquer le « meilleur talent, au meilleur endroit », ce n'est pas juste une question de diplôme.

### **DÉVELOPPEMENT DURABLE ET DIVERSITÉ**

Dans une perspective de développement durable, la diversité est positive, voire recherchée. Ne serait-ce que pour avoir une bonne représentativité des points de vue, un regard complet sur les enjeux. Mais quels peuvent être les liens entre diversité, développement durable et ressources humaines?



D'autre part, de nombreuses entreprises se tournent vers les travailleurs issus de l'immigration pour combler leurs besoins de main d'œuvre, ce qui demande d'être prêt à accueillir la différence et à miser sur une diversité de cultures, de langues, de bagages de vie. Si l'entreprise a tout à gagner à s'ouvrir à ce que cette différence peut apporter d'innovant, il sera aussi important qu'elle trouve et d'instaure des repères communs et qu'elle assoit ses valeurs, afin de créer un sentiment d'appartenance et que la fierté de la réussite soit partagée.

En somme, il s'agit de quelques moyens concrets pour favoriser une mobilisation durable des employés, donner du sens à la vie professionnelle, et créer un milieu propice pour attirer des talents et les retenir.

### **POUR ALLER PLUS LOIN**

418 668-7533 p.116; [leonore.cote@cqdd.qc.ca](mailto:leonore.cote@cqdd.qc.ca)  
[www.pmedurable02.com](http://www.pmedurable02.com)