

IMPORTANCE DES PRATIQUES

IMAGE ET RÉPUTATION

L'entreprise qui tente de recruter de nouveaux employés doit entretenir une bonne image et avoir bonne réputation. Les candidats potentiels iront vers les entreprises qui leur plaisent le plus, et non vers celles ayant eu mauvaise presse dans les médias d'information. La perception des candidats potentiels serait positivement associée à l'attraction qu'évoque pour eux cette entreprise en tant qu'employeur.

Une bonne réputation augmente la capacité de recrutement. De plus, elle permet souvent d'attirer de meilleurs candidats (valeur ajoutée).

RECRUTEMENT

Au cours des prochaines années, les entreprises évolueront dans un contexte qui sera caractérisé par des changements dans les techniques de recrutement des employés. **Il ne s'agit plus simplement d'attendre que les gens viennent frapper à la porte des entreprises pour déposer leur curriculum vitae. Il s'agit désormais de vendre son entreprise.**

Il existe différentes techniques pour mettre en valeur son entreprise sur la place publique et dans les médias selon le type de candidature que l'entreprise souhaite recevoir (panneaux publicitaires, commandites, offres de stage dans les écoles, etc.). Il existe aussi les moyens traditionnels de recrutement, tels que banque de candidats, prise de curriculum vitae et affichage sur Placement en ligne d'Emploi-Québec. **Dans tous les cas, l'employeur voulant surpasser la concurrence doit se démarquer, être original et proactif.**

SÉLECTION

La sélection du personnel permet l'adéquation entre les exigences de l'emploi et la personnalité et les compétences d'un candidat.

Il y a trois variables à considérer lors de la sélection d'un candidat :

- La personnalité du travailleur;
- Les valeurs de l'organisation;
- Le profil d'exigences.

ACCUEIL ET INTÉGRATION

Puisqu'il s'agit de son premier contact réel avec l'entreprise, cette étape peut avoir un impact important sur le développement futur du nouvel employé et sur sa décision de rester ou non dans l'entreprise.

C'est pourquoi, il est suggéré d'**avoir un plan d'accueil et d'intégration s'appuyant sur des bases solides** :

- Impacts du plan : durée de l'emploi, engagement, mobilisation et adhésion de l'employé à la mission de l'entreprise.

- Objectifs du plan : favorise l'intégration sociale, aide l'employé à trouver lui-même réponse à ses questions, démontre tout le soutien offert par l'entreprise pour faciliter son adaptation.

Source : *Guide d'accueil et d'intégration d'un nouvel employé en entreprise privée (Emploi-Québec Montérégie)*

CULTURE ORGANISATIONNELLE

Avoir une culture organisationnelle clairement établie, c'est en quelque sorte s'octroyer une chance supplémentaire **d'attirer les candidats qui correspondent vraiment à l'entreprise**. En plus d'être un facteur d'attraction, la culture organisationnelle est aussi un facteur de rétention. En effet, l'adéquation entre la personnalité de l'employé et la culture organisationnelle de l'entreprise acquiert une influence sur la **durée en emploi**.

Connaître l'identité de son organisation, être en mesure de la soumettre et de la faire valoir auprès des employés ainsi que des candidats potentiels s'avère un incontournable.

COMMUNICATION ET PARTICIPATION

La communication joue un rôle majeur dans la satisfaction au travail des employés. La communication organisationnelle efficace, d'un point de vue de gestion des ressources humaines, se traduit par une **communication ouverte entre les gestionnaires et les employés résultant en une amélioration de l'engagement et de la productivité**. De plus, le bon style de communication et les messages adaptés sont favorables à tous. En fait, la communication au travail consiste en un processus global d'échange d'information, de points de vue et de rétroaction.

La communication se bâtit à long terme; elle solidifie et rassemble l'ensemble des acteurs organisationnels. C'est aussi une pratique qui permet **d'augmenter la flexibilité** de l'organisation. Si le **réseau de communication et la participation sont bien établis, bidirectionnels et instigateurs d'un sentiment de confiance et d'appartenance**, l'employeur pourra ainsi effectuer les ajustements nécessaires au fur et à mesure que se présentent les situations conflictuelles.

CLIMAT DE TRAVAIL

Le climat de travail représente une variable non négligeable en ce qui concerne l'attraction, la mobilisation et la rétention de la main-d'œuvre.

C'est pourquoi, les caractéristiques de l'emploi (variété des tâches, défis, réalisation de soi, etc.), les relations avec les superviseurs et les relations entre collègues sont importantes.

GESTION DE LA DIVERSITÉ

La gestion de la diversité représente encore un facteur peu connu par les employeurs. Diversifier sa main-d'œuvre implique des changements au sein de l'entreprise. À titre d'exemple, les personnes atteintes d'un handicap pourraient avoir besoin d'une adaptation de leur poste de travail, les personnes immigrantes pourraient devoir être accompagnées et comprises dans le changement culturel, etc. Aussi, il faut savoir que désormais, plusieurs générations d'employés sont appelées à travailler ensemble.

Il est important de savoir que les employeurs peuvent toujours faire appel aux organismes spécialisés ou à l'aide gouvernementale pour obtenir des renseignements et du soutien dans leurs démarches afin de bien gérer la diversité.

APPRÉCIATION DU RENDEMENT

L'**appréciation du rendement** conduit à une augmentation de la performance si elle est bien mise en place, car la finalité explicite de la gestion des ressources humaines est la quête de la performance.

L'appréciation du rendement permet à l'employé de connaître l'état de la situation concernant, entre autres, ses objectifs et aussi de l'aider à trouver la direction dans laquelle il doit exécuter son travail. D'ailleurs, la rétroaction joue un rôle fondamental dans la motivation du personnel et éventuellement dans sa performance au travail. Les concepts de motivation et de performance sont donc fortement liés.

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

La formation et le développement de la main-d'oeuvre font partie intégrante de la fonction ressources humaines en entreprise.

La formation mène à l'amélioration de l'engagement organisationnel des employés et lorsqu'elle répond bien à ses besoins, elle permet d'accroître la productivité des entreprises.

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE-ÉTUDES

Les programmes de conciliation travail-famille-études revêtent un caractère attractif significatif dans une situation de raréfaction de la main-d'oeuvre. La mise en place d'un tel programme représente aussi une stratégie de **différenciation de la concurrence** en ce qui a trait à la gestion des ressources humaines. D'ailleurs, depuis 2010, il existe même une norme (9700-820) du Bureau de normalisation du Québec (BNQ) permettant la certification conciliation travail-famille en tant qu'employeur.

RÉMUNÉRATION

La compétitivité et la performance de l'entreprise reposent en grande partie sur la motivation de ses salariés. En ce sens, la mise en place de pratiques de rémunération peut influencer sur la motivation des employés par le biais de la reconnaissance des efforts, des résultats et des récompenses concrètes attribuées à ces derniers.

Une rémunération adaptée à la situation de l'entreprise et de l'employé peut avoir des effets bénéfiques sur l'attraction, la mobilisation et la rétention de la main-d'oeuvre.

La reconnaissance des employés, les programmes de conciliation travail-famille-études et les petits gestes au quotidien sont une forme de rémunération indirecte.

Il s'agit d'être flexible et d'adapter ses pratiques à la situation propre à l'employeur, sans oublier le fait que la motivation des employés contribuera aussi à la performance globale de l'entreprise en améliorant et rehaussant la productivité.