

PRATIQUES À FAIBLE COÛT (PME)

Voici une liste de pratiques en gestion des ressources humaines particulièrement adaptées aux petites et moyennes entreprises puisqu'elles se rapportent davantage à des **attitudes, des comportements et des cultures à adopter ou à modifier**. Il s'agit de pratiques à faibles coûts qui peuvent contribuer à une saine gestion des ressources humaines. **De façon générale, il faut penser formation, culture de groupe (entraide et travail d'équipe) et communication.**

Les représentants d'Emploi-Québec du centre local d'emploi (CLE) de votre territoire peuvent vous appuyer dans l'amélioration de vos pratiques de gestion de vos ressources humaines. Pour bénéficier de cette aide ou pour plus d'information, rendez-vous au www.emploiquebec.gouv.qc.ca ou communiquez avec le conseiller aux entreprises du CLE de votre territoire.

IMAGE ET RÉPUTATION

- L'engagement des acteurs clés (haute direction, superviseurs, employés)
- Intégrer le développement durable
 - [Le développement durable, pour recruter et mobiliser sa main-d'œuvre](#)

RECRUTEMENT

- [Développer des profils d'emplois](#)
- Offrir des stages
- Prise de curriculum vitae, réseaux de contacts
- Recrutement à l'interne
- Utiliser les services de [Placement en ligne](#) d'Emploi-Québec

SÉLECTION

- Structurer le processus de sélection :
 - Élaborer les outils de sélection
 - Préparer les entrevues
 - Analyser et interpréter les résultats des entrevues en tenant compte de l'adéquation entre le candidat et le profil de l'emploi
 - Rendre la décision

ACCUEIL ET INTÉGRATION

- Aligner ses pratiques en vertu du principe de la culture de groupe (évaluation, formation, sélection, rémunération, participation, ...) basées sur le travail d'équipe
- L'esprit d'équipe
- L'entraide

- L'engagement des acteurs clés (haute direction, superviseurs, employés)

CULTURE ORGANISATIONNELLE

- Aligner ses pratiques en vertu du principe de la culture de groupe (évaluation, formation, sélection, rémunération, participation, ...) basées sur le travail d'équipe
- Accentuer la transmission de valeurs collectives et donner un sens au travail à travers la promotion de la mission, de la vision et des valeurs fondamentales (distribuer des dépliants, mettre des affiches, tenir des réunions, ...)
- Encourager l'innovation, les idées constructives
- Adopter le modèle d'organisation apprenante (savoir agir avec compétence, organisation responsabilisante, transversalité et interdisciplinarité, travail en équipe sur les projets, ...)

COMMUNICATION ET PARTICIPATION

- Aligner ses pratiques en vertu du principe de la culture de groupe (évaluation, formation, sélection, rémunération, participation, ...) basées sur le travail d'équipe
- L'esprit d'équipe
- L'entraide
- L'engagement des acteurs clés (haute direction, superviseurs, employés)
- La motivation
- Accentuer la transmission de valeurs collectives et donner un sens au travail à travers la promotion de la mission, de la vision et des valeurs fondamentales (distribuer des dépliants, mettre des affiches, tenir des réunions, ...)
- Encourager l'innovation, les idées constructives
- Stratégie d'innovation = équipes de travail autonomes, cercles de qualité et rotation de tâches
- Pratiques de communication directe (face à face)
- Valoriser la polyvalence et les compétences acquises
- Favoriser la reconnaissance au travail, soit par la communication, soit en proposant des récompenses

CLIMAT DE TRAVAIL

- Aligner ses pratiques en vertu du principe de la culture de groupe (évaluation, formation, sélection, rémunération, participation, ...) basées sur le travail d'équipe
- L'esprit d'équipe
- L'entraide
- Le climat positif

- L'engagement des acteurs clés (haute direction, superviseurs, employés)
- La motivation
- La variété des tâches
- Encourager l'innovation, les idées constructives
- Stratégie d'innovation = équipes de travail autonomes, cercles de qualité et rotation des tâches
- Valoriser la polyvalence et les compétences acquises

GESTION DE LA DIVERSITÉ

- Aligner ses pratiques en vertu du principe de la culture de groupe (évaluation, formation, sélection, rémunération, participation, ...) basées sur le travail d'équipe
- Aligner ses pratiques en vertu du principe de la culture de groupe (évaluation, formation, sélection, rémunération, participation, ...) basées sur le travail d'équipe
- Utiliser les outils d'aide disponibles pour Intégrer la main-d'œuvre diversifiée (cours de français, aide à l'établissement, etc., avec subventions du gouvernement)
- La formation est un outil pour le superviseur pour apprendre à gérer les conflits intergénérationnels ou interculturels ainsi que les demandes religieuses comme celles de congés supplémentaires
- [La gestion quotidienne de la diversité en PME](#)

APPRÉCIATION DU RENDEMENT

- L'engagement des acteurs clés (haute direction, superviseurs, employés)
- La motivation
- Outiller et soutenir l'équipe de gestion pour personnaliser leur façon de donner de la [reconnaissance au quotidien](#)
- Valoriser la polyvalence et les compétences acquises
- Favoriser la reconnaissance au travail, soit par la communication, soit en proposant des récompenses

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT

- Le développement des compétences
- La variété des tâches
- La formation en vue de développer une expertise à valeur ajoutée à long terme
- Encourager l'innovation, les idées constructives
- Utiliser le transfert de connaissances

- Formation et développement sur mesure : nécessité d'associer étroitement la formation à des problématiques immédiates liées à la performance et aux marchés
- Faire appel au Centre de transfert d'entreprises pour obtenir de l'aide
- S'outiller pour un [transfert d'entreprise réussi](#)
- Engager des spécialistes pour planifier le transfert d'entreprise sous tous ses angles (fiscalité, juridique, etc.)
- Appuyer les [changements organisationnels](#) par la formation
- La formation est un outil pour le superviseur pour apprendre à gérer les conflits intergénérationnels ou interculturels ainsi que les demandes religieuses comme celles de congés supplémentaires
- [La gestion quotidienne de la diversité en PME](#)
- Outiller et soutenir l'équipe de gestion pour personnaliser leur façon de donner de la [reconnaissance au quotidien](#)
- S'assurer de choisir le bon formateur
- Adopter le modèle d'organisation apprenante (savoir agir avec compétence, organisation responsabilisante, transversalité et interdisciplinarité, travail en équipe sur les projets, ...)
- Planifier la relève de l'entreprise de façon formelle et rigoureuse :
 - Faire appel à une firme externe
 - Prévoir à long terme

CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE-ÉTUDES

- Utiliser le Programme d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT)
- Politique de gestion flexible du temps de travail (ex : télétravail, horaires flexibles) permettant d'accommoder les employés
(<http://www.portailrh.org/effectif/fiche.aspx?p=373320> [site réservé])
- Conciliation travail-famille-études (ex : augmenter le nombre de jours de congé pour enfants et personnes à charge)
- Proposer des avantages non monétaires
- Renforcer la souplesse dans la conciliation travail et vie personnelle

RÉMUNÉRATION DIRECTE

- Faire un plan de [communication de la rémunération](#)
- Utiliser la [rémunération incitative](#)

RÉMUNÉRATION INDIRECTE

- Choisir le régime de retraite le plus approprié
- Utiliser le Programme d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT)

- Outiller et soutenir l'équipe de gestion pour personnaliser leur façon de donner de la [reconnaissance au quotidien](#)
- Faire un plan de [communication de la rémunération](#)
- Favoriser la reconnaissance au travail, soit par la communication, soit en proposant des récompenses
- Proposer des avantages non monétaires

GÉNÉRAL

- Chercher de l'aide auprès du gouvernement ou d'organismes gouvernementaux pour optimiser ses démarches RH (subventions et expertise)
- Aligner ses pratiques en vertu du principe de la culture de groupe (évaluation, formation, sélection, rémunération, participation, ...) basées sur le travail d'équipe
- Utiliser les nouvelles technologies comportant des modules d'aide à la GRH
- Responsabilisation du supérieur hiérarchique dans l'application des pratiques en GRH
- Intensifier les relations qui s'établissent naturellement dans les chaînes d'approvisionnement entre grandes entreprises et plus petits fournisseurs
- Importance des réseaux d'entreprises
- Élaborer ses pratiques de façon cohérente et orientées vers une gestion flexible
- Effectuer des analyses supplémentaires afin d'optimiser chaque pratique RH en prenant en considération les caractéristiques propres à chaque type de PME
- S'orienter selon un [objectif de croissance et d'innovation](#)
- Développer un management de type participatif :
 - Développer des réunions de travail formalisées
 - Améliorer la communication ascendante (meilleur partage des informations, suggestion d'idées, encourager la participation, la créativité et les innovations)
 - Responsabiliser davantage les collaborateurs