

**Dominique Dodier**

Directrice générale
EnviroCompétences
dominique.dodier@envirocompetences.org

Au début d'une nouvelle année, il est souvent pertinent de regarder en arrière pour comprendre tout le chemin qu'on a parcouru. Pour certains, le passé est garant de l'avenir, alors que pour d'autres, la seule constante, c'est le changement.

La gestion des ressources humaines (GRH) n'échappe pas à cette logique de changement, de transformation. L'évolution que j'ai vue au fil des années me fait sourire, sans pour autant m'enlever mon sens critique.

Il y a 10 ans, la GRH découlait de la philosophie définissant le service des RH comme un centre de coûts ne générant pas de revenus, puisque les salaires représentent presque toujours, toutes proportions gardées, la plus grosse dépense d'une entreprise (masse salariale). Malgré cela, cette dépense devait traduire toute la complexité, la difficulté de gérer les ressources et tous les efforts déployés à le faire. Le service des RH était, pour la majorité des entreprises, un service axé sur des activités comme la gestion SST (santé et sécurité du travail), de la paye, des avantages

sociaux, de la convention collective et du recrutement. Aujourd'hui, on peut constater la transformation qui s'est produite au fil des ans. On ne parle plus de service des RH, mais parfois de service du capital humain ou du service de l'humain. On a vu des éléments stratégiques émerger des activités quotidiennes.

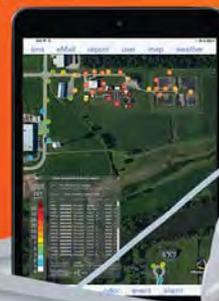
On a fait la corrélation entre le plus grand centre de coûts et son importance. Les directions des RH se sont aussi transformées et ont redéfini leurs raisons d'être en y ajoutant une vision et une action plus stratégiques, tournées vers l'entreprise.

Plusieurs entreprises ont alors demandé à leur service des RH d'arrimer les façons de faire, les méthodes de travail, le travail et les responsabilités de résultats avec les enjeux et les objectifs de l'entreprise. Par exemple, si une entreprise veut accroître ses ventes de 20 %, son service des RH devra déployer une stratégie et un plan de recrutement à court, à moyen et à long terme qui devront permettre à l'entreprise d'atteindre cet objectif. Si une entreprise souhaite devenir un leader dans son domaine, les stratégies de RH devront porter sur la marque employeur et sur les résultats en SST pour devenir un modèle. Arrimer le travail des RH avec les objectifs de l'entreprise peut aussi vouloir dire que les RH devront mettre sur pied un plan de formation des employés, proposer un virage organisationnel ou concevoir une offre visant à retenir les employés.

On a assisté à toute une transformation dans le domaine du recrutement. Jadis, on faisait paraître des offres d'emploi dans la

EXPERTS EN OLFACTOMÉTRIE

Optimisez vos traitements de désodorisation
Comparez objectivement les neutralisants
Communiquez avec vos voisins
Déterminez l'abattement requis
Cartographiez les odeurs
Limitez vos impacts



OlfactoExpert
.com

info@OlfactoExpert.com

1-844-653-2280

Nous bâtissons la bioéconomie

Enerkem est née au Québec d'une idée ingénieuse: fabriquer des biocarburants et des produits chimiques renouvelables à partir de matières résiduelles non recyclables. Une solution innovante et durable en matière de gestion des déchets et de diversification énergétique.

Aujourd'hui, nous bâtissons des usines et exportons notre expertise, toujours à partir du Québec. Notre contribution à l'économie se traduit en centaines d'emplois directs et indirects liés à la construction et à l'exploitation de ces usines.

Et ce n'est qu'un début...



section « Carrières » ou dans les petites annonces des journaux. Aujourd'hui, on les affiche dans les médias sociaux et sur les sites Web de recrutement, comme EnviroEmplois et les LinkedIn de ce monde. Les petites annonces sont de plus en plus rares. Internet a modifié les habitudes des recruteurs et des chercheurs d'emploi. Autre exemple : autrefois, on prenait des références par téléphone, alors qu'aujourd'hui, les réseaux sociaux peuvent nous donner de l'information sur un candidat en quelques minutes.

● Internet a modifié les habitudes des recruteurs et des chercheurs d'emploi.

Les modes d'apprentissage aussi ont grandement évolué. Il y a 10 ans, on parlait de formation en mode présentiel, dans une salle de cours. Maintenant, on parle d'apprentissage en ligne (*e-learning*) et de webinaires. Des personnes peuvent suivre une même formation alors qu'elles sont physiquement à des centaines de kilomètres les unes des autres. On parle de plus en plus d'autoapprentissage, et les obstacles à la formation traditionnelle disparaissent.

Les modes de communication aussi se sont accélérés. Les courriels, les Doodle et les SurveyMonkey ont tous des impacts sur la vitesse des communications et sur l'efficacité en temps réel. Les réunions se font de partout en mode virtuel.

On note une seule ombre au tableau de l'évolution de la GRH : la formation. Cet élément stratégique de la GRH a évolué au cours des 10 dernières années, mais pas à la même vitesse que les autres. Trop peu d'entreprises offrent de la formation de façon systématique, trop peu la planifient, l'organisent. La formation est encore perçue comme une dépense et non comme un investissement. Elle fait encore les frais de préjugés (« un employé trop compétent quitte son entreprise », « on ne connaît pas le retour sur l'investissement d'une formation », etc.). Pourtant, la formation est la clé principale de la compétitivité. Des ressources humaines en quantité suffisante, mais aussi de qualité, sont un gage de réussite. Le 1 % en formation n'est plus suffisant !

L'avenir est plus difficile à prédire, mais le départ à la retraite des baby-boomers et le taux de natalité affecteront les entreprises et feront sûrement ressortir l'importance d'une saine gestion des ressources humaines, des pratiques exemplaires en RH et de la présence en plus grand nombre de professionnels des RH au sein des entreprises. Les défis de demain ne seront pas moins grands que ceux d'aujourd'hui, mais ils appelleront des solutions différentes, de nouveaux outils et des pratiques innovatrices. ■

J'en profite pour souhaiter un joyeux 10^e anniversaire au magazine 3Rve !



Le Leader de la conception et de la fabrication d'équipements pour l'environnement

Conteneurs à chargement avant avec deux compartiments
Capacité de 4vc à 10vc



L'utilisation de conteneurs à deux compartiments s'effectue sans que l'opérateur ait à sortir de son camion, toutes les opérations sont faites à partir de son poste d'opérateur.

Tél: 1.888.528.7461
www.laurin-inc.com

twitter.com/laurin_inc

Conçu pour:

- Les écoles
- Les restaurants
- Les centres hospitaliers
- Les centres commerciaux
- Les endroits à espace limité
- Les franchises d'alimentation rapide
- Les immeubles à logements multiples
- Les établissements du réseau de la santé

Idéal pour:

- La récupération de matières résiduelles
- Fibres (carton et papier)
- Verre, plastique et métal
- Déchets

Breveté



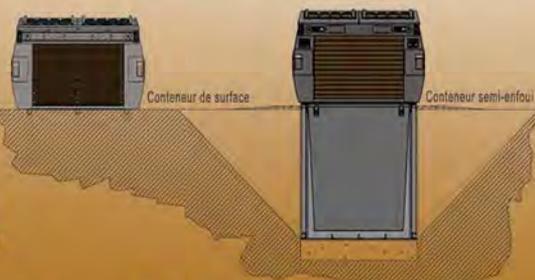
www.facebook.com/laurin.machineries



Les conteneurs **Caméléon** de surface ou semi-enfouï sont une révolution esthétique dans la gestion des matières résiduelles et des matières recyclables. Les différents habillages et finitions lui confèrent un style contemporain urbain qui s'agence parfaitement aux environnements architecturaux et aux aménagements paysagers actuels.

Parmi les nombreux avantages:

- Économie d'espace dû à sa grande capacité de la section souterraine.
- Aucun équipement spécial requis, la collecte s'effectue à l'aide d'un camion à chargement avant standard. Économie d'investissement.
- Réputée sans odeurs. En effet, la fraîcheur du sol permet de réduire la prolifération des bactéries limitant ainsi la diffusion de mauvaises odeurs tout en maintenant la faune à distance.
- Les conteneurs Caméléon sont disponibles dans une gamme complète de tailles et de combinaisons de couleurs en fonction de vos besoins



Conteneur de surface Conteneur semi-enfouï

[YouTube www.youtube.com/user/machlaurin](https://www.youtube.com/user/machlaurin)