LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES VS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES : une nouvelle réalité !

Dominique Dodier
directrice générale
EnviroCompétence
dominique.dodier@envirocompetences.org

Le monde du travail change constamment. La gestion des ressources humaines du passé, qui représentait un centre de coûts ou une dépense, est devenue, au fil des ans, un investissement, une valeur ajoutée. On croit même que la ressource humaine fait toute la différence dans la compétitivité des organisations.

La gestion des ressources humaines traditionnelle est un ensemble de pratiques ayant pour objectifs de mobiliser et de développer les ressources humaines afin d'obtenir une plus grande efficacité, une efficience accrue, et ceci, en demeurant en soutien à toute la stratégie de l'organisation. La gestion humaine des ressources est un nouveau mode de gestion qui considère l'être humain dans toutes ses dimensions. Elle guide la conduite des dirigeants et des gestionnaires dans la réalisation des êtres humains au travail.

> [...] si on combine le taux de croissance de l'emploi en environnement, la pénurie de main-d'œuvre et la génération Y, il faudra être plus proactifs et développer des actions, des orientations et des stratégies qui seront branchées sur la réalité du marché de l'emploi.

Pourquoi cette nouvelle philosophie ?

Dans un contexte économique ralenti, cette nouvelle façon de faire et de penser s'impose pour plusieurs raisons : la pénurie de main-d'œuvre (perspectives de 3 à 5 ans), les générations X et Y (dont les besoins et les attentes diffèrent), la compétitivité (concurrences asiatique et autres). Ces derniers éléments influencent nos modes de gestion et pousseront les organisations à aller plus loin, plutôt que de se limiter à de simples opérations de gestion traditionnelle des ressources humaines. Faut-il attendre de ne plus être en mesure de pourvoir les postes vacants avant de voir les changements s'opérer ?

L'arrivée de la génération Y, par exemple, rend les employeurs plutôt sensibles et inquiets. En effet, les études démontrent que les jeunes ont des caractéristiques, des attentes et des valeurs différentes de la génération des baby-boomers. On constate que la majorité des jeunes souhaitent avoir un travail intéressant, valorisant et stimulant. Pour eux, la notion de travail n'est plus seulement qu'une obligation sociale ou une source de revenus. Le travail devient un moyen de se réaliser, de s'épanouir, et non exclusivement un statut (sources : Anctil, 2006 ; Fournier et Bourassa, 2000; Gauthier et Vulture, 2007). Même si le travail est important chez les jeunes, ils sont plus réticents que leurs aînés à s'y sacrifier et recherchent l'équilibre entre la vie, le travail et la famille. Cette nouvelle génération influencera nos structures décisionnelles, nos façons de vivre le travail d'équipe et les conditions dans lesquelles se fait le travail. Ces constats amènent la nécessité de transformer et d'adapter notre style de gestion au mode de GESTION HUMAINE DES RESSOUCES. Si, dans un passé pas si lointain, le client était roi, l'employé du futur deviendra-t-il vice-roi ?

Un monde de changements nous attend ! Avec un taux de croissance de l'emploi pour l'industrie de l'environnement de 26 % (source : *Diagnostic industriel et de main-d'oeuvre en environnement*, EnviroCompétences, 2007), l'évolution des technologies en environnement, l'évolution et la transformation des emplois, le nombre grandissant de lois et de règlements tant au provincial qu'au fédéral et à l'international, avec la demande croissante de services environnementaux et la place de plus en plus stratégique de l'environnement dans nos sociétés et nos vies de citoyens, me croiriez-vous si je vous prédisais beaucoup de travail, et ceci, pour tous les secteurs de l'environnement incluant le secteur de l'eau ? Nous serions en pôle position si le mot CHANGEMENT devenait le mot clé et la source du succès de nos organisations.

Chose certaine, d'ici peu de temps, le pouvoir de recrutement ne sera plus exclusivement du côté de l'employeur, mais bel et bien du côté du candidat. Si se concrétisent les projections sérieuses, qui prétendent que, d'ici 5 ans, 10 millions de Canadiens ne seront plus sur le marché du travail, il faudra attirer et conserver nos ressources humaines d'une autre façon, sinon elles iront ailleurs. Si, à la suite d'un affichage de poste, personne ne se présente, que devrons-nous faire et comment ? Alors, il faudra repenser, recadrer ou réinventer notre façon de gérer, peu importe le secteur, la nature ou la taille de l'organisation ! Même si les enjeux se modifient au fil des ans, certains d'entre eux comme la formation et la qualification resteront encore plus déterminants. En effet, si on combine le taux de croissance de l'emploi en environnement, la pénurie de main-d'œuvre et la génération Y, il faudra être plus proactifs et développer des actions, des orientations et des stratégies qui seront branchées sur la réalité du marché de l'emploi.

Pour ce faire, une solution possible serait de repenser le milieu de travail en termes de lieu d'accomplissement, d'évolution et de réalisation. Pour savoir comment cela peut se faire, lisez notre prochaine chronique.

Un gestionnaire n'ira pas très loin, ou en tout cas pas plus loin que son équipe ; alors, où seriez-vous rendus sans votre équipe ?

« L'art le plus difficile n'est pas de choisir les hommes mais de donner aux hommes qu'on a choisis toute la valeur qu'ils peuvent avoir. » -Napoléon Bonaparte. ■