



Pour mieux attirer les candidats... doit-on se doter d'une certification ?

On le sait, la course aux talents est bel et bien la réalité de la plupart des entreprises. Ces dernières ont de la difficulté à recruter du personnel et elles veulent avoir un avantage concurrentiel pour mieux attirer, mais aussi « retenir » les candidats. Le concept d'image de marque et de réputation, dans le cadre d'une stratégie d'attraction, de mobilisation et de rétention de la main-d'œuvre, s'avère une stratégie des plus intéressantes.

Plusieurs études soutiennent que les candidats potentiels seront davantage attirés vers une entreprise ayant une réputation d'ensemble positive et seront plus enclins à y rester (gage de fidélisation des employés). Si plusieurs moyens s'offrent à l'entreprise à ce sujet, nous croyons que les entreprises doivent être à l'affût d'opportunité de reconnaissance publique concernant leurs bonnes façons de faire en matière de gestion des ressources humaines.

Pour vous aider à vous y retrouver, nous vous proposons une liste (non exhaustive) avec un bref descriptif des différentes marques de reconnaissance. Nous vous encourageons à aller visiter le site des différentes certifications ou palmarès afin d'en savoir davantage sur leurs bienfaits pour entreprise et ses parties prenantes ainsi que sur le déroulement des différents processus de certification.

Norme « Entreprise en santé » (Norme BNQ 9700-800)

Prévention, promotion et pratiques organisationnelles favorables à la santé en milieu de travail

Le BNQ (le Bureau de normalisation du Québec) a élaboré cette norme suivant la logique des études démontrant à quel point la bonne santé des travailleurs est un enjeu important pour les entreprises notamment en termes de fidélité, de productivité et d'impact sur les coûts des invalidités. Cette norme fournit un encadrement pour tous les types d'entreprises peu importe la taille et le service ou le produit offert, afin de favoriser l'acquisition de saines habitudes de vie par les employés, la préservation d'un milieu de travail propice à la santé physique et psychologique ainsi que le progrès constant de la santé des individus. Bref, cette norme amènera les entreprises à agir sur quatre aspects reconnus pour avoir un impact significatif sur la santé et la productivité de leurs employés, soient :

- les habitudes de vie (programme proactif en gestion du stress, services-conseil en alimentation, sur le tabagisme...);
- l'équilibre travail-vie personnelle (politique de la conciliation travail-vie personnelle, programmes liés à l'aménagement et réduction du temps de travail, etc.);
- l'environnement de travail (aménagement d'aires de relaxation, ergonomie...);
- les pratiques de gestion (consolidation des équipes de travail, plan de développement carrière individualisée, etc.).



Certification – Norme « Conciliation travail-famille » (BNQ 9700-820)

Cette norme a été développée à l'initiative du ministère de la Famille et vise à encourager les milieux de travail à instaurer de bonnes pratiques de conciliation travail-famille, peu importe le type et la taille de l'organisation. Ce projet mobilisateur permettra à l'entreprise, entre autres, d'attirer et de conserver une main-d'œuvre qualifiée en étant compétitive dans la « course aux talents » tout en diminuant les coûts liés à l'absentéisme et au temps « dépensé » aux activités personnelles durant les heures de travail ainsi qu'en améliorant le rendement, la productivité et le climat de travail.

Employeur remarquable

Programme de certification / Questionnaire : Groupe Ambition

Employeur remarquable mesure les 69 pratiques générales qui permettent de faire un diagnostic ressources humaines qui ont un impact sur la motivation des employés amenant ainsi la possibilité de se promouvoir par une marque forte pour mieux attirer et séduire des candidats de qualité à une époque de rareté de main-d'œuvre. « Grâce au sondage organisationnel *Employeur Remarquable*, vous saurez exactement vos forces et faiblesses et comment vos employés qualifient non seulement votre culture organisationnelle, mais aussi, les cultures de chacun de vos départements » (site employeur remarquable).

Il existe maintenant **Employeur Remarquable - Diversité ethnoculturelle** qui mesure, en plus de 69 pratiques mentionnées dans *Employeur remarquable*, les huit pratiques associées à une saine gestion de la diversité ethnoculturelle en milieu de travail.

Employeur de choix

L'étude des *Employeurs de choix* est une enquête menée par Aon Hewitt, qui identifie les organisations au sein desquelles la mobilisation des employés est la plus élevée. Elle porte donc sur le milieu de travail et présente en profondeur l'opinion des employés et des dirigeants pour cerner les principales priorités qui favoriseront la mobilisation et le rendement. Tel que mentionné sur leur site, en moyenne, les 50 *Employeurs de choix* (donc les employeurs qui sont attirants) affichent un indice de mobilisation de 78 %, contre 58 % dans les autres organisations participantes.