

LA GESTION VERTE DES RESSOURCES HUMAINES (GVRH)

Tout comme les citoyen.nes, les organisations d'aujourd'hui sont confrontées à de multiples transformations (numériques, climatiques et démographiques) auxquelles elles doivent s'adapter avec agilité et ouverture. Avec la prise de conscience croissante face à la protection de l'environnement comme l'une des priorités les plus urgentes de notre époque, les organisations doivent réfléchir, agir et se structurer pour faire face à ces changements incontournables. Le secteur de l'économie sociale et de l'action communautaire (ÉSAC) n'y fait pas exception.

La gestion verte des ressources humaines (GVRH) marie à la fois les recherches organisationnelles ainsi que les recherches scientifiques et environnementales.

« La gestion verte des ressources humaines se traduit par une aspiration organisationnelle permettant de développer et de mettre en place un système de GRH évolutif fondé sur une approche proactive et positive permettant de répondre aux problèmes environnementaux. »

SONDES TURKI, CRHA, *Revue de la littérature « La gestion verte des ressources humaines : les bases »*, avril 2024, page 5.

La gestion verte des ressources humaines est une nouvelle façon de penser les ressources humaines afin de mieux répondre aux enjeux de la transition écologique au sein des petites et grandes organisations. La GVRH tend à renforcer la sensibilisation du personnel face à la crise environnementale et d'ainsi influencer (positivement) leurs connaissances, leurs comportements, leurs attitudes et leurs compétences en matière de protection de l'environnement. La gestion verte des ressources humaines touche à l'ensemble des pratiques RH, de l'attraction à la fidélisation des employé.e.s. La pratique de la GVRH stimule les occasions de changements, de recrutement tout en améliorant les performances environnementales des organisations.

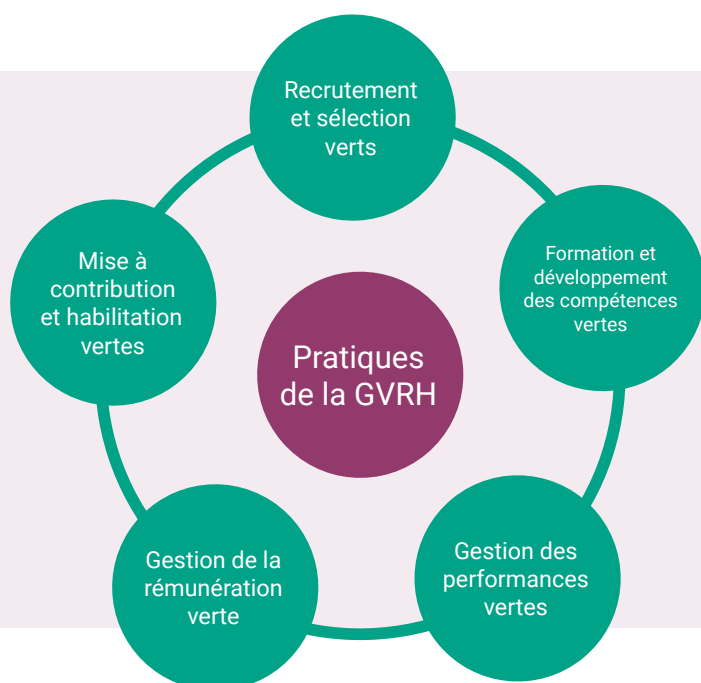
Bien qu'il manque encore d'écrits, de recherches et de travaux sur la gestion verte des ressources humaines, le concept attire l'attention des conseiller·ères en ressources humaines, car leurs expertises seront au cœur des stratégies à venir pour de nombreuses organisations. Les recommandations et outils à venir seront à surveiller!

Comment l'appliquer dans votre organisation?

La gestion verte des ressources humaines s'appuie sur cinq principales pratiques passant par le recrutement, la formation, la rémunération, etc.

Voici les principales pratiques assorties d'exemples concrets à appliquer au sein de votre organisation.

Ahmad, 2015; Renwick et coll., 2013; Ren et coll., 2018; Xie et Lau, 2023; Yong et coll, 2019





1

Le recrutement et la sélection verts

Recrutement des candidat.e.s dont les valeurs sont en harmonie avec les objectifs environnementaux de l'organisation.

Exemples : Sonder les connaissances des personnes candidates sur la transition verte, en incluant des questions liées aux enjeux environnementaux lors de l'entrevue, etc. Questions types : Accordez-vous une importance aux pratiques liées à la transition verte? Avez-vous déjà fait partie d'une organisation qui avait mis sur pied de telles pratiques dans l'environnement de travail? De quelles pratiques s'agissait-il? Attention, il ne s'agit pas d'exclure des personnes candidates sur cette base, mais bien de montrer l'importance de la transition verte au sein de l'organisation.

2

La formation et le développement des compétences vertes

Renforcer la capacité à travailler de manière pro-environnementale auprès de l'ensemble des employé.e.s de l'organisation.

Exemples : Mettre en place des formations, des mini-conférences et autres initiatives rehaussant les connaissances et compétences des équipes en matière d'environnement.

3

La gestion des performances vertes

Mise en place des processus, fixation d'objectifs dans le plan d'action et l'évaluation des initiatives et réussites.

Exemples : Inclure des tâches environnementales dans la description de poste afin de permettre une meilleure évaluation des avancées et permet de reconnaître le progrès (ex : tenir un registre des déplacements professionnels des membres de l'équipe, établir et gérer une politique d'approvisionnement écoresponsable, etc.)

4

La gestion de la rémunération verte

Mise en place d'un système de récompenses financières ou non financières face aux performances environnementales afin d'attirer, de fidéliser ou de motiver les talents de l'organisation.

Exemples : Offrir des incitatifs aux employé.e.s adoptant un transport maison-travail qui permet de réduire l'empreinte écologique. Payer la carte de transports en commun (en totalité ou en partie) ou offrir des billets gratuits de transport en commun. Faciliter l'adoption d'une politique de télétravail ou à horaires flexibles. Payer une partie de la réparation printanière du vélo.

5

L'implication et habilitation vertes

Mettre à contribution les employé.e.s dans les différents processus de la gestion environnementale et souligner les initiatives.

Exemples : Favoriser la discussion à travers le partage d'idées, mettre en place un « comité vert » afin d'initier et souligner les démarches à l'interne, etc.

Les motivations et les défis liés à la gestion verte des ressources humaines

La mise en place de la gestion verte des ressources humaines comporte assurément des motivations pour les organisations, mais présente également certains défis :

Les principaux moteurs de succès de GVRH

- La présence d'un leadership transformationnel
- L'engagement de la direction et des équipes
- L'affirmation claire des orientations environnementales de l'organisation

Les principaux défis de la GVRH

- L'absence de la conscience environnementale et difficulté de changer la culture interne
- Le manque de connaissances et de compréhensions des enjeux liés à l'environnement
- L'absence de réglementation, de soutien (financier, technique, etc.)

Les principaux résultats de la GVRH peuvent être individuels ou organisationnels

- L'augmentation des comportements pro-environnementaux des employés
- L'amélioration de la performance environnementale de l'organisation
- L'amélioration de l'image de marque de l'organisation
- La réduction des coûts de production



Voici des ressources qui peuvent nourrir les connaissances des organisations

- » **Centre québécois de développement durable (OBNL)**
accompagnement, formations et expertise adaptée au secteur de l'ÉSAC :
<https://cqdd.qc.ca/nos-services/obnl-et-economie-sociale>
- » **Territoires innovants en économie sociale et solidaire** (Organisme d'économie sociale) :
projets, ressources et outils : <https://tiess.ca/thematiques/transition-socioecologique>
- » **RIOUX CYBÈLE**, CRHA, *Tendance : le développement durable bouleversera le monde du travail*, 15 octobre 2008.
- » **SONDES TURKI**, CRHA, *Revue de la littérature « La gestion verte des ressources humaines : les bases »*, Avril 2024.
- » **PAILLÉ PASCAL**, La gestion environnementale des ressources humaines, Éditions EMS, 12 septembre 2024, 264 pages.
- » **ELFAHLI KAOUTAR** (doctorante) et **HOSSARI HOSNA** (enseignante-chercheuse), *Gestion Verte des ressources humaines : Revue de littérature systématique*, Mars 2021.