

Ne manquez pas notre  
**CONCOURS**

réussite . connaissance . transfert . stratégies  
relève . stratégies . compétences . réussite . connaissance . transfert  
connaissance . transfert . relève . expérience . compétences . stratégies

## La Gestion des Ressources Humaines...

### Au-delà de pelleter des nuages!

«Les ressources humaines coûtent cher, ce département est là pour le club social... pas besoin d'un département RH.» N'est-ce pas là des phrases que l'on peut entendre dans une discussion de corridor ou encore lors de mécontentements? En effet, le département est facilement pointé du doigt comme étant un centre de coûts, avec tous les mythes qui s'y sont greffés au fil des années, que ce soit dû à une mauvaise compréhension du rôle RH, aux divergences de valeurs ou encore à l'effet d'un bouche à oreille négatif.

Les gestionnaires RH sont pourtant des partenaires stratégiques pour l'entreprise, du moins ils peuvent le devenir et maximiser leur rôle. En fait, la «job» des ressources humaines constitue d'abord à se faire **connaître** et **reconnaître dans leur milieu**, et ensuite à **se positionner comme étant un acteur capital** dans l'entreprise. Loin d'être des exécutants, les gestionnaires RH ont 3 rôles, soit le rôle d'expert, de coach et d'architecte (voir aide-mémoire). Même s'ils sont interdépendants, aucun de ces 3 rôles ne doit être dominant sur les autres. Ainsi, ils doivent trouver l'équilibre entre ces 3 rôles afin de répondre adéquatement aux attentes des différents acteurs.

Dans cette optique, **mettez sur des stratégies gagnantes**, soit impliquez vos ressources afin de les mobiliser, et créez une culture RH au sein de votre entreprise. À cet effet, sondez d'abord vos troupes et sortez des sentiers battus. Au-delà d'un sondage de **satisfaction** traditionnel, mesurez également l'**importance** que vos employés accordent aux éléments mis en place (communication, rémunération, climat de travail, reconnaissance, etc.). Vous serez alors en mesure d'établir un bilan comprenant des faits, une échelle de priorités, ainsi qu'un échéancier.

Toujours dans l'optique de vous positionner et de créer une culture RH, vous avez là le fil conducteur pour vous bâtir un plan d'action. N'oubliez pas que ce plan d'action aura été construit en tenant compte des besoins et attentes des principaux intéressés : vos ressources. Conséquence... **une adhésion et une implication d'autant plus percutantes** pour atteindre vos objectifs organisationnels.

**Vous voulez en savoir plus sur l'implantation d'une culture RH ou des subventions disponibles, contactez-nous au 450-622-4433**

### Le saviez-vous?

- \* **67%** des cadres jugent la gestion des ressources humaines problématique (Journal Les Affaires Plus).
- \* **Un employeur sur deux** éprouverait des difficultés à recruter de nouveaux employés (Journal Le Soleil, 30 juin 2007).
- \* Lorsque vous perdez un employé, cela vous coûte entre **30%** à **150%** de son salaire annuel pour le remplacer (Journal La Presse, février 2009).
- \* Plus de la moitié des entreprises québécoises ont déjà eu recours au moins une fois au *coaching* de gestion (Emploi Québec).

## **prenez le relais**

### **Obtenez 4 heures de coaching**

Référez-nous une entreprise, qui bénéficiera automatiquement d'une **analyse de besoins gratuite**, et il nous fera plaisir de vous **offrir 4 heures de coaching** si une entente de service est conclue.

\* AIDE-MÉMOIRE \*

*L'équilibre des 3 rôles RH pour une gestion optimale*

\* **Rôle opérationnel (expert)** : Rôle de soutien fonctionnel, analytique (résolution de problèmes) et technique (outils, procédés, etc.), fondé sur le principe de gestion de la qualité en ressources humaines (professionnalisme) afin d'aider, par le biais d'outils, les gestionnaires à gérer adéquatement leur personnel.

**Exemple** : élaborer un outil d'appréciation du rendement.

\* **Rôle de facilitateur (coach)** : Rôle se situant au niveau interpersonnel en favorisant des relations harmonieuses entre les différents acteurs (employés, direction, équipes de travail), en diminuant les tensions ou les conflits et en conciliant les intérêts de chacun, le tout en misant sur l'application concrète des outils, des procédures et des règlements.

**Exemple** : conseiller/coacher sur l'utilisation de l'outil d'appréciation du rendement.

\* **Rôle stratégique (architecte)** : Rôle de partenaire stratégique (stratège) ou de facilitateur stratégique (agent de changement) permettant de répondre aux besoins d'orientation par rapport aux enjeux de l'organisation et aux attentes, et de rechercher les cohérences internes et externes afin d'aider la direction à assurer la continuité de l'entreprise et à orienter tous les acteurs dans la même direction.

**Exemple** : présenter les impacts des changements organisationnels sur les ressources humaines.

Célébrez l'arrivée de l'été!

**Le tirage aura lieu le 15 juillet!**

Avec l'arrivée du beau temps, InfoSources désire gâter ses fidèles lecteurs. Pour vous remercier de votre confiance et vous aider à mettre en place des pratiques gagnantes, courez la chance de gagner soit :

- **2 heures de coaching en entreprise** (valeur de 320\$!)
- **1 session APO** (analyse de portrait organisationnel, valeur de 200\$)
- **1 certificat cadeau au Restaurant l'Impressionniste** (valeur de 50\$)



Pour participer, répondez à la question suivante : Nommez les 3 rôles RH pour une gestion des ressources humaines optimale. Transmettez-nous votre réponse et vos coordonnées complètes par courriel au : [pps@conseillersintersources.com](mailto:pps@conseillersintersources.com)

**BONNE CHANCE À TOUS!**

Notez bien

Le mensuel InfoSources prend relâche pour la période estivale. Les gagnants du concours seront toutefois contactés au mois de juillet pour pouvoir se prévaloir de leur prix.

L'équipe d'InterSources demeure à votre disposition pour vos questions, vos commentaires et vos besoins en entreprise.

N'hésitez pas à nous contacter pour plus de détails au sujet de nos conférences, formations ou pour bénéficier d'une analyse de besoins et de nos recommandations offertes gracieusement.

Pour plus de détails : [pps@conseillersintersources.com](mailto:pps@conseillersintersources.com)

**BON ÉTÉ À TOUS!**