



Toute l'équipe d'InterSources vous souhaite une bonne et heureuse année!

## LE SAVIEZ-VOUS?

Les entreprises du 21<sup>e</sup> siècle sont de plus en plus confrontées à des changements de valeurs, à des différences générationnels et à une pénurie de main-d'œuvre spécialisée. Or, pour faire face à ces défis, les gestionnaires des ressources humaines doivent cesser d'être réactifs et **devenir des agents de changement**.

En effet, selon une étude effectuée par le Dr Schoonover (revue Effectif, 2000), de nouvelles stratégies, pratiques et compétences sont nécessaire afin de survivre et s'adapter aux nouveaux défis du monde du travail.

Ainsi, les gestionnaires et les employés clés doivent dorénavant adopter une approche plus participative : **devenir un coach, informer clairement les employés, faire preuve de leadership, laisser l'opportunité aux membres de l'équipe de s'exprimer, favoriser le travail d'équipe, la collaboration et la mobilisation pour l'atteinte des objectifs**.

L'acquisition d'habiletés de gestion optimales permet donc à l'entreprise de devenir un **employeur de choix** et d'être plus **performante**. Dans cette optique, nous avons conçu une formation de gestion adaptée à la réalité des entreprises d'aujourd'hui.

## POUR VOUS AIDER...

### **Formation efficace Optimisation des habiletés de gestion pour mieux faire face aux nouveaux défis...**

L'objectif est de sensibiliser et d'outiller les gestionnaires et les employés clés face aux enjeux reliés aux changements dans le monde du travail en permettant l'application pratique des notions en entreprise.

Session 1 : Le rôle d'un employé cadre dans un nouveau contexte

Session 2 : Inspirer et mobiliser son équipe

Session 3 : Communiquer, planifier et organiser : des concepts clés!

Session 4 : Favoriser une gestion efficace des ressources humaines

Un coaching en entreprise (2 heures) est offert à tous les participants afin de favoriser un transfert en milieu de travail.

## À ne pas manquer...

### De la série Formations Efficaces

#### **En janvier 2008**

Optimisation des habiletés de gestion pour mieux faire face aux nouveaux défis.

- 7 février, 21 février, 4 mars et 18 mars 2008

### Conférences

#### **20 mars 2008**

Du dinosaure au kangourou... qui sont ces générations! (*Centre local de développement Les 3 Monts*)

#### **26 mars 2008**

L'Alzheimer organisationnel™... dans un contexte intergénérationnel (*SADC de Baie-des-Chaleurs*)

#### **27 mars 2008**

L'Alzheimer organisationnel™... un transfert pour une continuité (*SADC de Gaspé-Nord*)

## Foire aux questions!

### Question

Étant donné la croissance de notre entreprise, un poste aux ressources humaines a été créé. La direction m'a offert ce poste puisque je travaille au sein de l'entreprise depuis plusieurs années. Toutefois, n'ayant jamais travaillé en ressources humaines, j'aimerais savoir quel est le rôle attendu d'un gestionnaire des ressources humaines.

### Réponse

En fait, lorsqu'on parle du rôle d'un gestionnaire des ressources humaines, il s'agit plutôt d'un équilibre entre 3 principaux rôles :

- **Rôle opérationnel (expert)** : ce rôle de soutien fonctionnel, analytique (résolution de problèmes) et technique (outils, procédés, etc.) est 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. Par exemple : élaborer un outil d'évaluation du rendement.
- **Rôle de facilitateur (coach)** : ce rôle se situe 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. Par exemple : conseiller/coacher sur l'utilisation de l'outil d'évaluation du rendement.
- **Rôle stratégique (architecte)** : il s'agit d'un 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. Par exemple : présenter les impacts des changements organisationnels sur les ressources humaines.

Même s'ils sont tous interdépendants, aucun de ces trois rôles ne doit être dominant sur les autres. Par exemple, si le rôle stratégique domine, les employés peuvent se sentir négligés comparativement aux intérêts financiers de l'organisation. Ainsi, vous devez trouver l'équilibre entre ces rôles afin de répondre adéquatement aux attentes des différents acteurs.

***Soyez un partenaire d'affaires lié au capital humain!***

**[WWW.CONSEILLERSINTERSOURCES.COM](http://WWW.CONSEILLERSINTERSOURCES.COM)**

Pour en savoir davantage au sujet d'InterSources, venez visiter notre site Internet.

Si vous ne désirez plus recevoir le InfoSources, veuillez nous en faire part par courriel à l'adresse suivante : [adm@conseillersintersources.com](mailto:adm@conseillersintersources.com) .