

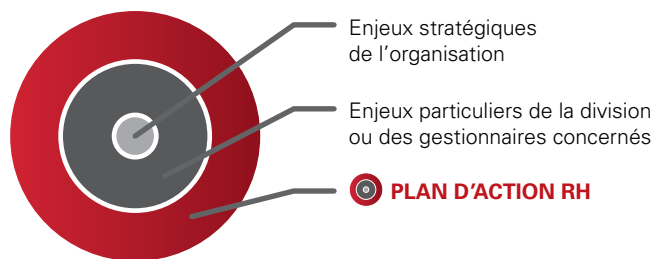
UN CONSEILLER EN RESSOURCES HUMAINES



Plus qu'un recruteur, un stratège organisationnel

Son rôle demeure encore flou dans l'esprit de bien des employés et de certains gestionnaires. On l'associe souvent à l'embauche uniquement et, trop souvent, les activités de gestion des ressources humaines (RH) sont vues comme une dépense. Par contre, les enjeux des dernières années comme l'attraction, la fidélisation et la mobilisation des employés forcent lentement la modification de cette perception. En réalité, un conseiller en ressources humaines agréé (CRHA) a comme mission d'arrimer les stratégies et les actions en lien avec le capital humain pour assurer l'atteinte des objectifs de l'organisation. Ceci constitue un rôle beaucoup plus vaste et stratégique que l'embauche uniquement. Voici ce qu'il implique.

D'abord, il participe à la **définition des enjeux** et des **objectifs de l'organisation** pour assurer la considération des facteurs humains. Il prépare ensuite un plan d'action RH pour permettre l'atteinte de ces objectifs en respectant les valeurs et la mission de l'organisation. Il lui importe donc de connaître la situation actuelle des équipes. Il doit considérer les écarts à combler en termes de quantité de ressources tout en prenant en compte les écarts de compétences, d'attitudes et de comportements requis pour atteindre les objectifs organisationnels. L'observation de ces écarts engendrera des actions et des stratégies qui différeront d'un milieu à l'autre.



Ensuite, les **objectifs annuels** des départements et des individus devront être fixés selon les enjeux de l'organisation. Un conseiller expérimenté sait supporter les chefs de département pour fixer les objectifs annuels de tous les membres des équipes. Sa perspective globale de tous les départements permet une répartition optimale. Tout comme un chef d'orchestre sait harmoniser les interventions de tous pour créer la mélodie voulue, un bon partenaire RH sait appuyer l'équipe de direction dans les actions à poser pour atteindre les objectifs visés par l'organisation.

Subséquemment, il **appuiera les dirigeants** pour qu'ils puissent amener leur équipe, prête et capable, là où ils le veulent. Il importe donc de monitorer la performance de l'équipe, définir les profils de compétences des postes, mesurer les compétences des individus et élaborer les plans de formation et de développement requis pour l'atteinte des objectifs.

Ultérieurement, il saura également **proposer des initiatives** pour la création d'un climat de travail favorable. En ce sens, il donnera du sens et développera une capacité d'adaptation aux changements, sollicitera les idées et consolidera les connaissances.

Enfin, il **mesurera la performance** des pratiques RH pour démontrer la crédibilité des actions posées durant l'année. Encore une fois, les indicateurs qu'il choisira seront en lien avec les objectifs de l'organisation. Par exemple, une organisation désirant offrir un service à la clientèle hors pair pourrait décider de monitorer le taux de rétention, l'investissement moyen par employé et le taux de mobilisation comme indicateurs de performance. L'entreprise qui désire réduire ses coûts pourrait quant à elle mesurer le coût moyen par embauche, les dépenses RH par employé et le coût du roulement.

En conclusion, les conseillers membres de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés doivent respecter un code de déontologie strict et l'Ordre reconnaît leurs compétences dans les champs d'expertise suivants : **gestion stratégique, développement des compétences, santé et sécurité du travail, relations de travail, rémunération, dotation et développement organisationnel.**

Joindre un professionnel RH à votre équipe est un gage de succès! Ses judicieux conseils sauront vous appuyer.



Stéphanie Grenier, CRHA
Présidente
Chorus Ressources Humaines

CHORUSRH.CA

stephanie@chorusrh.ca | T 418 230-9993

 **chorus**
Au profit de votre capital humain

 / chorusrh