

**« La gestion du personnel:  
C'est un paquet de troubles! »**



*Novembre 2017*

# Présentation du consultant

**Maxime Lambert, CRHA**

**Ressources humaines Lambert inc.**

**[www.rhlambert.com](http://www.rhlambert.com)**

# Plan de la présentation

## Introduction: superviser ça prend du temps !

1. VOS grands défis en gestion de personnel.
2. Les grands défis RH (Québec ressources).
3. Une supervision efficace.
4. Les erreurs de supervision.

# 1. Vos grands défis GRH (sondage dans le groupe)

- a)** Trouver du personnel (trouver du monde pour vous aider).
- b)** Retenir votre personnel.
- c)** Superviser son oncle, son père...
- d)** Superviser le personnel.
- e)** Communiquer avec son personnel.
- f)** La gestion de conflits.
- g)** Le manque de connaissance en GRH.
- h)** Planifier le travail.
- i)** Former le personnel.

# Résultats de la non-gestion des ressources humaines

- a)** Formation de sous-groupes.
- b)** Fausses rumeurs persistantes.
- c)** Négativisme.
- d)** Improductivité.
- e)** Absentéisme.
- f)** Conflits au travail (harcèlement psycho.).
- g)** Pertes \$\$\$ et de temps.
- h)** Difficultés de recrutement car rumeurs...  
dommage à l'image.

# 1<sup>er</sup> défi: le recrutement en région rurale

- **Critères:** stabilité, capacité physique, disponibilité, rapidité.
- **Difficultés:**
  - Faible démographie et vieillissement de la population.
  - Travail à temps partiel.
  - Travail physique.
  - Complexité plus élevée: équipements, véhicules, etc.
  - Employés de programme: plus défavorisés.
  - Beaucoup de travail l'été, durant les vacances de tout le monde !
- **Autres: à vous la parole !**

# 1<sup>er</sup> défi: le recrutement en région rurale

- Quelle est l'activité la plus importante en gestion des ressources humaines ?
- Quelle est l'activité la plus négligée en gestion des ressources humaines ? Pourquoi ?
- Important: image de marque, respect interne.
- **Qui et quand recruter ?**
  - Dans la famille ou un inconnu ?
  - Avec diplôme ou sans diplôme ?
  - Le comportement (l'attitude) est-il important ou le rendement est plus important ?
  - Employé(e)s caché(e)s !! (retraité(e)s, exclus du système)

# 1<sup>er</sup> défi: le recrutement en région rurale

## ➤ Comment recruter ?

- En fin de saison et durant les fêtes (fin décembre) !
- Affichage dans le journal local ou la radio, Facebook, informer votre réseau d'amis, la famille et les proches.
- Présélection des candidatures.
- Entrevue (15-30 min.).
- Visite du lieu de travail avec le candidat choisi (2<sup>e</sup> rencontre).
- Établissement des conditions de travail: horaire, salaire, règles de communication, absences, vacances, etc.



## 2<sup>e</sup> défi: Superviser le personnel

- ▶ **Comment influencer et superviser son père ou son oncle « résistant » ?**
  - ▶ Pas par l'autorité, mais par la relation et la compétence !
  - ▶ Se préparer, encore se préparer, toujours se préparer !
  - ▶ Rencontre individuelle avant la rencontre de groupe (exprimer ses attentes, gestion participative).
  - ▶ Recherche Internet.
  - ▶ Connaître la résistance aux changements / paradigmes.
- ▶ **Comment superviser un nouvel employé ?**
  - ▶ Une image vaut mille mots: l'organigramme !
  - ▶ Clarifier les RRT (rôles, responsabilités et tâches).
  - ▶ Gestion du rendement au quotidien (rendement et comportement).

Situation de départ

1<sup>ère</sup> rencontre  
**Règle du  
24/24**

Rencontres  
de suivi

Rencontre  
de mesures

10

COMPORTEMENT  
RENDEMENT  
SATISFAISANT

RENDEMENT  
INSATISFAISANT

COMPORTEMENT  
INSATISFAISANT

RÉSOUTRE  
L'ÉCART DE  
RENDEMENT

MODIFIER LA  
MAUVAISE  
HABITUDE DE  
TRAVAIL

RECADRER LE  
PROBLÈME AVEC  
FERMETÉ

PRENDRE DES  
MESURES  
DISCIPLINAIRES

R  
E  
C  
O  
N  
N  
A  
Î  
T  
R  
E

## 2<sup>e</sup> défi: Superviser le personnel

- **Le deuil du père dans la transaction:**
  - Est-il vraiment prêt à partir ?
  - Y a-t-il un plan de relève (des dates de transaction et de prise en charge du nouveau propriétaire). Il faut s'asseoir pour en parler... un facilitateur peut être nécessaire !

## 3<sup>e</sup> défi: Communiquer

- En famille, les communications se font à quels moments ?
- Est-ce suffisant ?
- À quelle fréquence faire le point ?
- Comment ?
- On parle de quoi ?
- Ça sert à quoi ? Fonction organisationnelle et psycho-sociale.
- Rencontre individuelle et/ou rencontre de groupe.

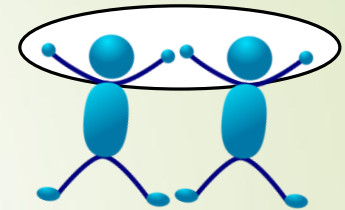


Suis-je cohérent ?  
 Résultats, effets externes et internes,  
 impact, contrôles, ajustements,  
 impressions, climat, mobilisations,  
 responsabilisation,  
**4. RÉSULTATS-SUIVIS**



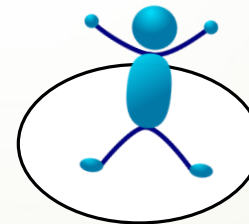
Ce que je pense :  
 Perceptions, opinions, intérêts,  
 valeurs (sentiments), idées

### **1. VISION INDIVIDUELLE**



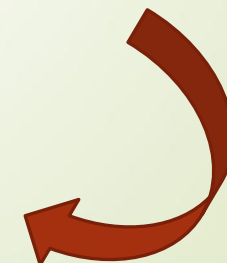
Ce que je dis, ce que nous pensons :  
 Échanges, communications,  
 discussions, interactions, conflits,  
 partages, consensus, négociations,  
 relations, recherche d'influence

### **2. PARTAGER LA VISION**



Ce que je fais :  
 Rôles, responsabilités, tâches, méthodes,  
 directives, processus, technologies, moyens,  
 comportements, gestes, façons de faire, plans  
 d'action

### **3. IMPLANTATION- RÉALISATION**



## 4<sup>e</sup> défi: Former votre monde!

- Pour prendre UNE JOURNÉE DE CONGÉ, il faut avoir des personnes capables de faire l'essentiel.
- La formation fait peur, mais mobilise les troupes !
- Choisir la bonne formation et surtout le bon formateur !
- Former des retraités !

## Les pièges...oubliez ça !

- Appréciation de rendement ou l'évaluation du personnel.
- Le salaire minimum (11.25 \$).
- Salaire fixe (ne change pas).
- Salaire au rendement ... attention !
- La gestion disciplinaire dans une même famille.
- Le chou – chou.
- Ignorer les besoins psycho-sociaux.

## Cas pratiques

- 1.** À la fin mars, la neige fond et les travaux agricoles se planifient. Lors des semences, un ouvrier agricole est nécessaire. Vous devez mettre en place une stratégie de recrutement et de sélection. Que faites-vous ?
- 2.** À la fin juillet, en haute saison, deux employés décident de ne plus travailler en après-midi... trop chaud ! Ils influencent le reste de l'équipe, que faites-vous ?



# Impacts d'une SAINE gestion du personnel

- 1. Le recrutement devient possible !**
- 2. Plaisirs au travail.**
- 3. Rendement et efficacité.**
- 4. Victoires de groupe partagées:  
« je fais la différence ! »**
- 5. Meilleure rentabilité financière et  
augmentation du capital « BONHEUR ».**

# Conclusion

- Si vous perdez la relation, vous n'avez plus de pouvoir !
- Conservez et développez la relation et tout le monde gagne la négociation !
- Superviser, c'est un paquet de troubles... ne pas superviser, c'est la certitude de l'enfer !!!
- GO, SOYEZ COURAGEUX !

MERCI... BON COLLOQUE !

➡ [www.rhlambert.com](http://www.rhlambert.com)

