

**BOOST  
TRAIN & RETAIN**

**COMPÉTENCE – GESTION DES PERSONNES**  
CPIP



# COMPÉTENCE – GESTION DES PERSONNES

1. L'objectif de ce sujet est d'aider les responsables RH mais aussi les managers d'un large éventail d'entreprises et d'institutions à prendre du recul et à laisser aux salariés la liberté de décision et d'action tout en obtenant les résultats souhaités. Les responsables du personnel gèrent toutes les tâches liées aux ressources humaines impliquant de nouveaux talents, l'engagement des employés et le développement de carrière.

## 2. Objectifs

- a) Appliquer efficacement les compétences en gestion des personnes de nos jours
- b) Reconnaître et assimiler les 5 composantes clés de la gestion des personnes
- c) Être conscient des modèles de rôle et du mentorat pour appliquer les compétences appropriées en gestion des personnes

## 3) Contenu

Gestion des personnes sur le lieu de travail (aujourd'hui)

Gérer efficacement les personnes dans un environnement de travail

Modèle de rôle et mentorat pour appliquer et encourager les compétences appropriées en matière de gestion des personnes



# COMPÉTENCE – GESTION DES PERSONNES



**BOOST  
TRAIN & RETAIN**



## **Gestion des personnes et utilisation d'une approche basée sur les forces**

En utilisant une approche basée sur les forces, les individus répondront de la même manière avec un état d'esprit de croissance positif. Tout d'abord, reconnaissez les points forts de la personne. Créez un environnement dans lequel les gens se sentent en sécurité pour partager leurs réalisations et leurs échecs. Considérez le point de vue de l'autre personne et reliez-vous aux émotions humaines exprimées. N'oubliez pas que le rôle professionnel n'est qu'une partie de l'individu. La gestion des personnes est une compétence essentielle pour tout manager, que vous soyez nouveau dans ce rôle ou que vous gériez des personnes depuis des années. La maîtrise de cette compétence aura un impact positif sur l'engagement et la productivité des employés. Il existe de nombreux chevauchements entre la gestion des personnes et le leadership, et les bons leaders sont également de bons gestionnaires. Nous savons tous que nous voulons être dirigés par une personne compétente, confiante et décisive..

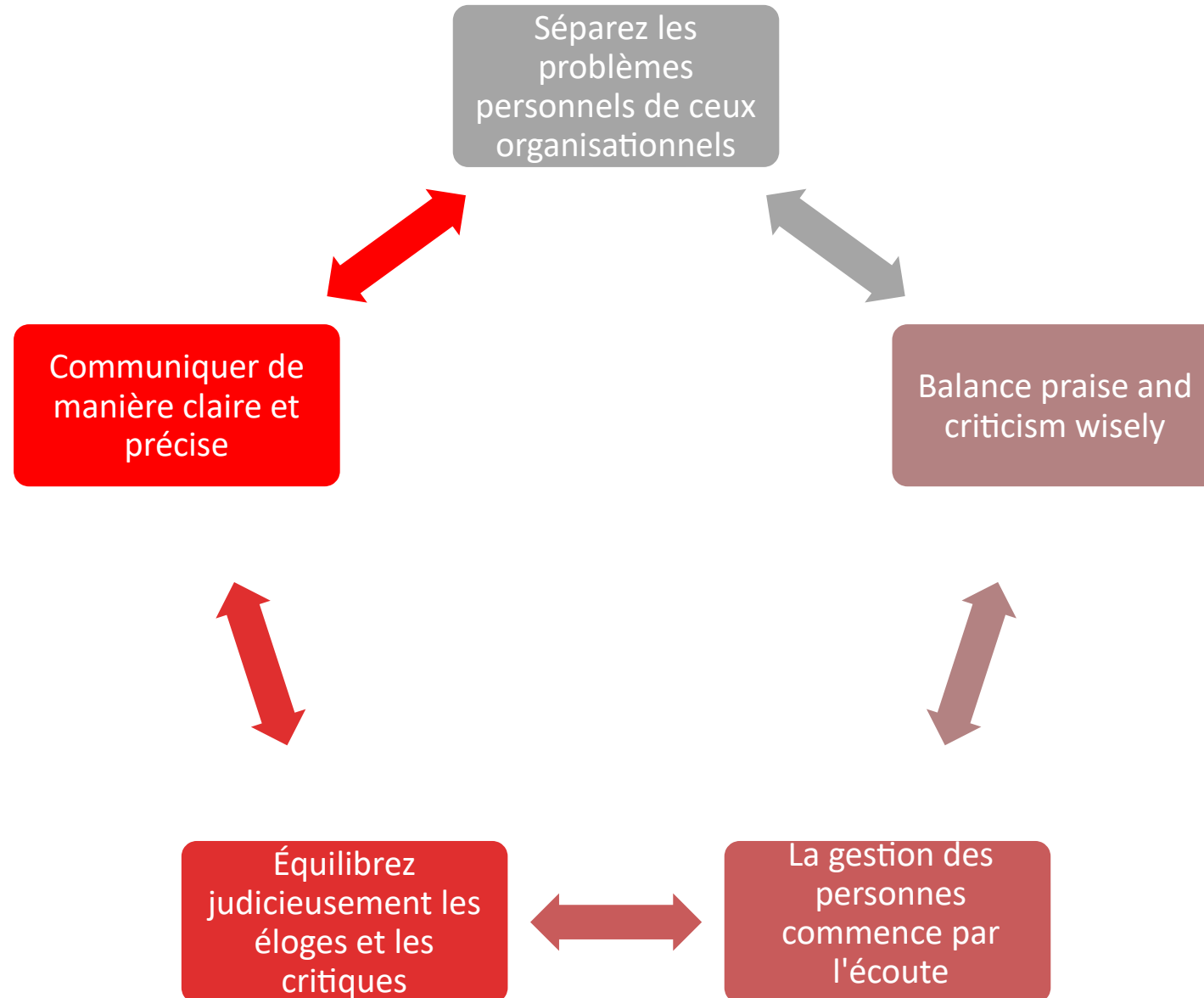
Communiquer de manière claire et précise

## COMPÉTENCE – GESTION DES PERSONNES

Comment gérer efficacement les personnes dans un environnement de travail



BOOST  
TRAIN & RETAIN



# COMPÉTENCE – GESTION DES PERSONNES



**BOOST  
TRAIN & RETAIN**

## Modèle de rôle et gestion des personnes

L'un des moyens par lesquels les managers peuvent inciter leurs équipes à atteindre une plus grande efficacité au travail est d'être des « managers modèles ». La confiance ne se donne pas, elle se gagne. Montrez à votre équipe qu'on peut vous faire confiance en étant toujours juste, honnête et cohérent.

Les modèles de rôle sont des individus dont les comportements et les réussites attirent les autres et sont donc facilement suivis.



*Sur le lieu de travail, les valeurs sont « capturées » et non « enseignées ».*

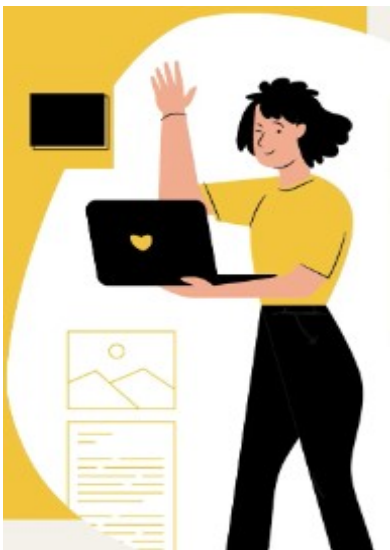
# COMPÉTENCE – GESTION DES PERSONNES



**BOOST  
TRAIN & RETAIN**

## Mentorat et gestion des personnes

Le mentorat est un moyen fantastique d'aider les nouveaux managers à assumer leur rôle de leader. Des études montrent que les deux tiers des employés d'une organisation donnée ont été promus sans avoir reçu une formation adéquate pour leur poste. Selon Brian Rollo Consulting Group, il n'est pas surprenant que 63 % ne se sentent pas efficaces après six mois, et 50 % ne se sentent toujours pas efficaces après un an. Le mentorat est impératif pour former et accompagner correctement les nouveaux managers. Les entreprises doivent comprendre qu'il est crucial de former et de développer des leaders potentiels à tous les niveaux d'une organisation.



*Les nouveaux managers ont besoin d'un mentorat qui leur offre un réseau de soutien et les aide à apprendre des autres leaders !*

# COMPÉTENCE – GESTION DES PERSONNES



**BOOST  
TRAIN & RETAIN**

## Mentorat et gestion des personnes

Une fois les objectifs fixés et l'alignement atteint, l'étape suivante consiste à décider d'un modèle pour le programme de mentorat. Il existe plusieurs façons de structurer votre programme :

Mentorat individuel traditionnel

Mentorat de groupe

Mentorat par les pairs

Tout programme de mentorat qui ne se déroule pas physiquement ou en face à face pourrait être réalisé virtuellement. Recevoir des commentaires est l'un des moyens les plus précieux pour les employeurs et les employés d'identifier les points forts et les lacunes en matière de performance.



*Le mentor et le mentoré doivent avoir des attentes alignées pour cette relation !*



# COMPÉTENCE – GESTION DES PERSONNES



**BOOST  
TRAIN & RETAIN**

## **Mentorat individuel traditionnel et gestion des personnes**

Un mentor peut aider à explorer des carrières, à fixer des objectifs, à développer des contacts et à identifier des ressources. Les partenaires mentorés-mentors participent à une relation de mentorat dont la structure et le calendrier sont définis ou établis par un programme de mentorat formel.

### **Mentorat à distance**

Une relation de mentorat dans laquelle les deux parties (ou groupe) se trouvent dans des endroits différents. Parfois appelé mentorat « virtuel ».



*En gestion ou en supervision, le manager aura une plus grande influence sur le cours des actions de son employé !*



# COMPÉTENCE – GESTION DES PERSONNES



**BOOST  
TRAIN & RETAIN**

## Mentorat de groupe et gestion des personnes

Un seul mentor est jumelé à une cohorte de mentorés. La structure initiale du programme est fournie tout en permettant au mentor de diriger les progrès, le rythme et les activités. Le gestionnaire ou le superviseur peut définir des tâches ou des objectifs pour l'individu ou les développer en collaboration. Le gestionnaire ou le superviseur dépendra probablement de la réussite des objectifs pour le bénéfice global du projet, de l'équipe ou de l'organisation.



*Les discussions de mentorat se concentrent sur le développement professionnel !*

# COMPÉTENCE – GESTION DES PERSONNES



**BOOST  
TRAIN & RETAIN**

3 approches clés de la gestion des personnes



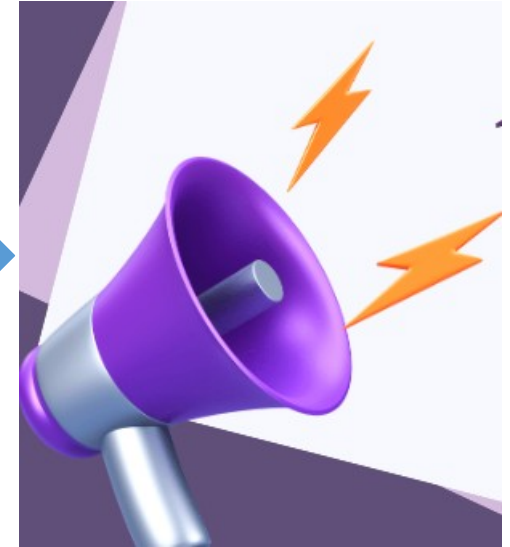
# COMPÉTENCE – GESTION DES PERSONNES

Compétences en gestion des personnes : connaissances et développement



**BOOST**  
**TRAIN & RETAIN**

Analyser Identifier Conduire



# COMPÉTENCE – GESTION DES PERSONNES



**BOOST  
TRAIN & RETAIN**

## Souviens-toi

**Dans toute organisation, la motivation est la clé du succès. La communication est un aspect essentiel de la gestion des personnes. La communication sur le lieu de travail doit être claire, accessible et impartiale. Un travail d'équipe efficace nécessite que tous les membres comprennent leurs rôles et les alignent sur les objectifs de l'entreprise.**





Funded by  
the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

