

COMPÉTENCES COMPORTEMENTALES DE GESTION

GESTION DES PERSONNES

Définition : Gérer le perfectionnement des employés, leurs activités professionnelles et leur rendement dans le but d'optimiser l'exploitation du talent. Chercher à libérer et à canaliser le potentiel des employés et y voir la clé du succès du CNRC. Cela signifie planifier le perfectionnement d'autres personnes, coordonner les activités, donner de l'encadrement et régler rapidement les problèmes de rendement et les conflits, tant au niveau individuel qu'organisationnel. Cela veut dire être capable d'allouer et d'affecter le capital humain avec un maximum d'efficacité et d'efficience, pour appuyer les besoins opérationnels courants et évolutifs du CNRC.

Remarque : Cette compétence va de pair avec la compétence technique Gestion des ressources humaines (GRH) et avec la compétence comportementale Leadership inspirant. Cette compétence concerne surtout l'utilisation efficace du talent, plutôt que la connaissance d'applications spécifiques de GRH (dotation).

Gradation de l'échelle : L'échelle va de la création d'un climat de travail sain pour les employés au développement du talent et des équipes pour répondre aux besoins courants et futurs de gestion des personnes.

Niveau 1 Établir un climat de travail efficace	Niveau 2 Mettre en place des pratiques rigoureuses de gestion des personnes	Niveau 3 Tirer parti du talent individuel et le développer	Niveau 4 Bâtir des équipes ou des unités efficaces	Niveau 5 Mettre en œuvre des stratégies générales de gestion des personnes pour l'avenir
<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller et gérer le bien-être au travail. • Mesurer et gérer les irritants du milieu de travail qui entravent le rendement. • Gérer les problèmes de relations de travail; faire appel à la médiation au besoin. • Gérer la charge de travail avec prudence et efficacité. • Régler des problèmes interpersonnels ou personnels qui nuisent au rendement. • Réduire le plus possible les facteurs de stress au travail. • Réagir rapidement en cas de harcèlement ou de discrimination. • Reconnaître le travail bien fait. 	<ul style="list-style-type: none"> • Suivre rigoureusement les lignes directrices en matière de gestion des personnes (pour la dotation, la gestion du rendement, etc.). • Mettre en œuvre des campagnes de recrutement, des concours et des pratiques de formation et de perfectionnement équitables et efficaces. • Remplir avec diligence ses obligations de rendre des comptes en matière de GRH. • Donner de l'encadrement sur l'importance de suivre de saines pratiques de gestion des personnes. • Prendre des mesures correctives lorsque les pratiques de RH ne sont pas harmonisées avec les politiques de GRH du CNRC. • Demander conseil en cas de difficulté à appliquer des pratiques de gestion des personnes ou des protocoles de ressources humaines (RH). 	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer le rendement individuel équitablement, en tenant compte de la diversité. • Repérer des occasions qui stimulent et encouragent le perfectionnement des employés. • Travailler individuellement avec les employés pour connaître leurs forces et leur contribution. • Fournir une rétroaction régulière; reconnaître les réussites et noter les choses à améliorer. • Trouver l'équilibre entre les besoins des employés et ceux de l'organisation. • Définir et soutenir les plans de carrière individuels et les possibilités d'apprentissage. • S'occuper rapidement de tout cas de rendement inadéquat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner le travail de façon à maximiser les forces individuelles et à prendre des mesures quant aux besoins de perfectionnement. • Optimiser la diversité parmi les membres de l'équipe afin de bâtir des équipes solides, dont les forces sont complémentaires. • Chercher à intégrer dans l'équipe des personnes aux compétences complémentaires. • Donner de l'encadrement et des défis et fournir des occasions d'épanouissement en trouvant de nouvelles affectations pour les membres de l'équipe ou en partageant de l'expertise entre équipes (observation au poste de travail, affectations inter-équipes, etc.). • Élaborer une stratégie de RH pour planifier les remplacements au sein de l'unité. • Obtenir des fonds pour la formation sur les langues officielles et d'autres types de formation. • Créer des équipes d'experts pour des dossiers spécifiques ou des cas de crise. • Favoriser un climat d'ouverture, de confiance et de solidarité au sein de l'équipe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre la stratégie de RH pour assurer un effectif compétent et diversifié qui répondra aux besoins actuels et futurs. • Élaborer une stratégie de planification de la relève qui soutient le mandat futur de l'organisation. • Être attentif aux signes précurseurs concernant le ressourcement et la planification de la relève, et adapter les plans et les stratégies de RH en conséquence. • Bâtir le leadership dans toute l'organisation. • S'assurer que les équipes de gestion veillent au perfectionnement par des évaluations, la planification de carrière et la formation. • Bâtir une organisation efficace et durable grâce à une bonne gestion des RH. • Intégrer les besoins de planification des RH dans le plan d'affaires de l'organisation. • Renforcer la responsabilisation et créer de la valeur pour la gestion des personnes au sein de la communauté organisationnelle élargie.