

Développer ses compétences pour valoriser sa contribution stratégique RH

7 mai 2026

Maude Cormier-Gladu, CRIA
Directrice de l'encadrement et de
la qualité de la pratique

Geneviève Lord, CRHA, ECH
Conseillère, qualité de la pratique
et développement RH



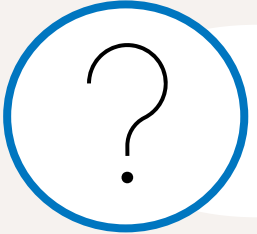
CRHA
Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés



Est-ce que les compétences stratégiques RH viennent avant le rôle de leader formel?




Qui a des tâches qui dépendent du travail d'une ou un collègue hors équipe RH?



Qui s'est déjà dit, à propos d'un processus : "et si on essayait de faire autrement"?



Avant d'aller présenter une idée, qui a déjà pensé à la façon dont ça allait être reçu?



Tous les professionnelles et professionnels RH peuvent développer des compétences pour valoriser leurs contribution stratégique peu importe le poste occupé.



En effet...

J'ai des tâches qui dépendent du travail d'une ou un collègue hors équipe RH

- ✓ Analyser les interrelations avec les acteurs internes et externes

Je me suis déjà dit, à propos d'un processus « et si on essayait de faire autrement »

- ✓ Intégrer des principes de base de gestion agile dans les projets.

Avant d'aller présenter une idée, j'ai déjà pensé à la façon dont ça allait être reçu

- ✓ Identifier les freins et mettre en œuvre les leviers d'adhésion

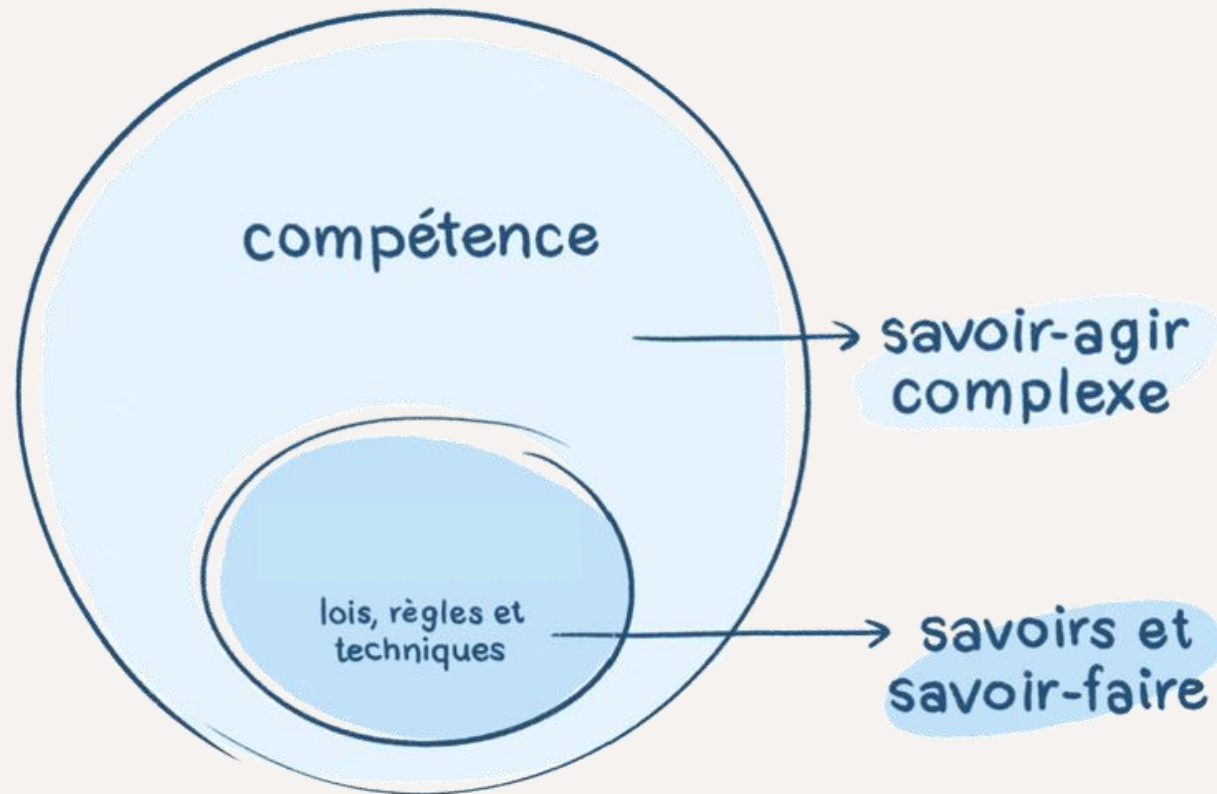
Continuum de valorisation de la contribution stratégique

Contribution
opérationnelle

Contribution
stratégique

Développement des compétences

Connaissances : essentielles à la compétence



Moyens de formation continue



Formation



Mentorat



Communauté de pratique



Autres



Apprentissage informel



Par
l'expérience

Par les
autres

Par la
réflexion

Accessibilité - Flexibilité - Sous-estimé

Axes de compétence pour la valorisation de la contribution stratégique



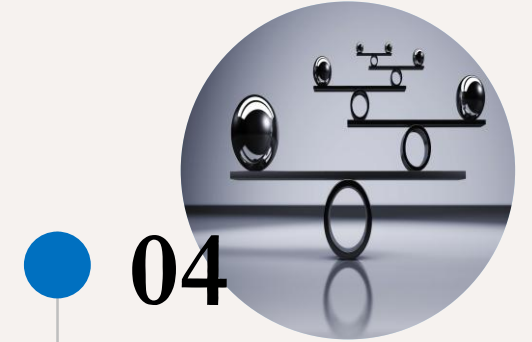
Poser un diagnostic prospectif en réponse aux évolutions internes et externes de l'organisation



Conduire des démarches d'innovation et de transformation



Accompagner l'intelligence collective dans le changement



Gérer les dynamiques d'équipe et de pouvoir

**Plan de développement des
compétences pour la valorisation de la
contribution stratégique**

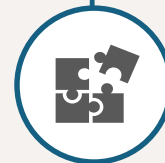
- ✓ Je maîtrise
- ✓ À développer



4 axes de compétence



Éléments du rôle attendu



Composantes de la compétence

Quelle est votre intention de développement?

Parmi celles "À développer" lesquelles seraient utiles ou pertinentes dans ma pratique professionnelle ou dans un but de développement de carrière.

Intention de développement professionnel pour une contribution stratégique

Moyens de développement formel ou informel

Moyens de développement

Traditionnel

- Formation en salle
- Colloque, congrès, conférence
- La rédaction et publication d'articles ou d'ouvrages spécialisés
- La préparation et la présentation d'une formation

Informel

- Par l'expérience
- Prendre en charge un dossier hors de sa zone de confort
- Gérer une crise (plainte de harcèlement, restructuration, grief, etc.)
- Piloter un projet transversal sans autorité formelle

Par les autres

- Mentorat, coaching
- Feedback informel de collègue ou de gestionnaire
- Observer comment une ou un DRHA expérimenté cadre un problème
- Participer à une communauté de pratique sans mandat précis

Par la réflexion

- Tenir un journal de pratique
- Débriefing mentalement après une intervention difficile
- Lire des cas réels, des articles de praticiens, des décisions arbitrales, etc.
- Se demander *pourquoi ça a fonctionné* autant que *pourquoi ça n'a pas fonctionné*



Des questions?
