

Conjuguer valorisation de l'humain et performance d'affaires à l'ère des chocs successifs

Assumer son rôle à titre de professionnel RH



**Colloque de gestion
des ressources humaines**
Saguenay-Lac-Saint-Jean

Pierre Boudreault, EMBA, M.Sc., PCC, CRHA



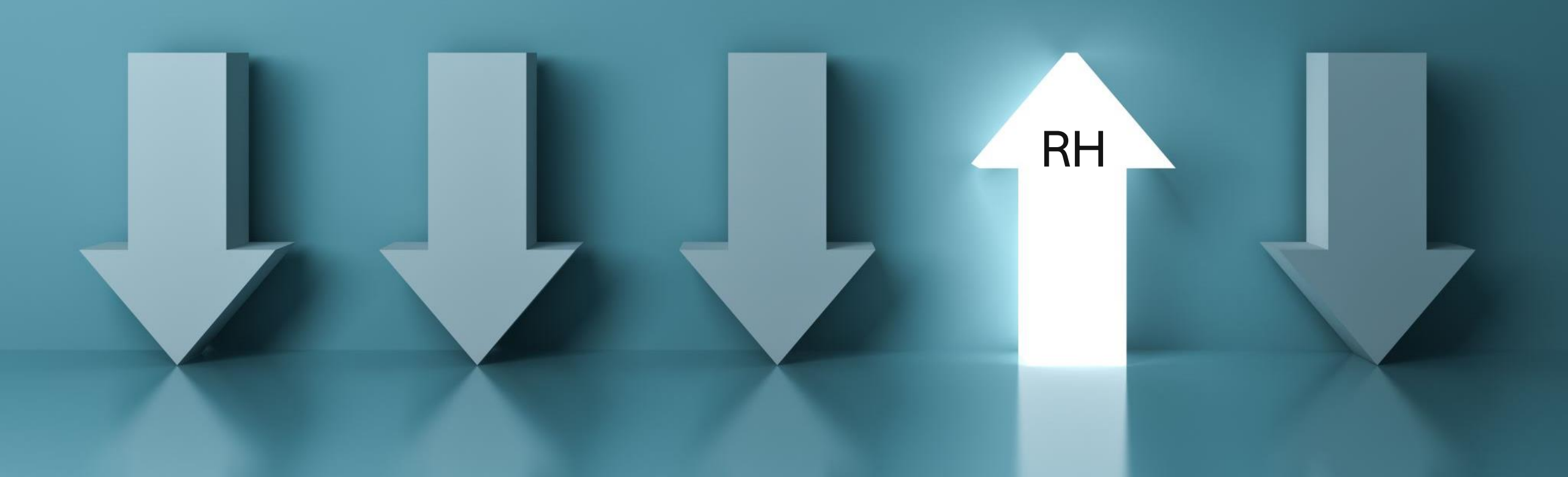


On n'est plus à l'ère
des changements,
mais à celle des
chocs successifs.

Il faut une vision holistique aux tables
de décision pour se prémunir
contre les prochains chocs qui viendront
ébranler le monde des affaires
et la société dans son ensemble.

– Sophie Brochu, Effet A, avril 2024

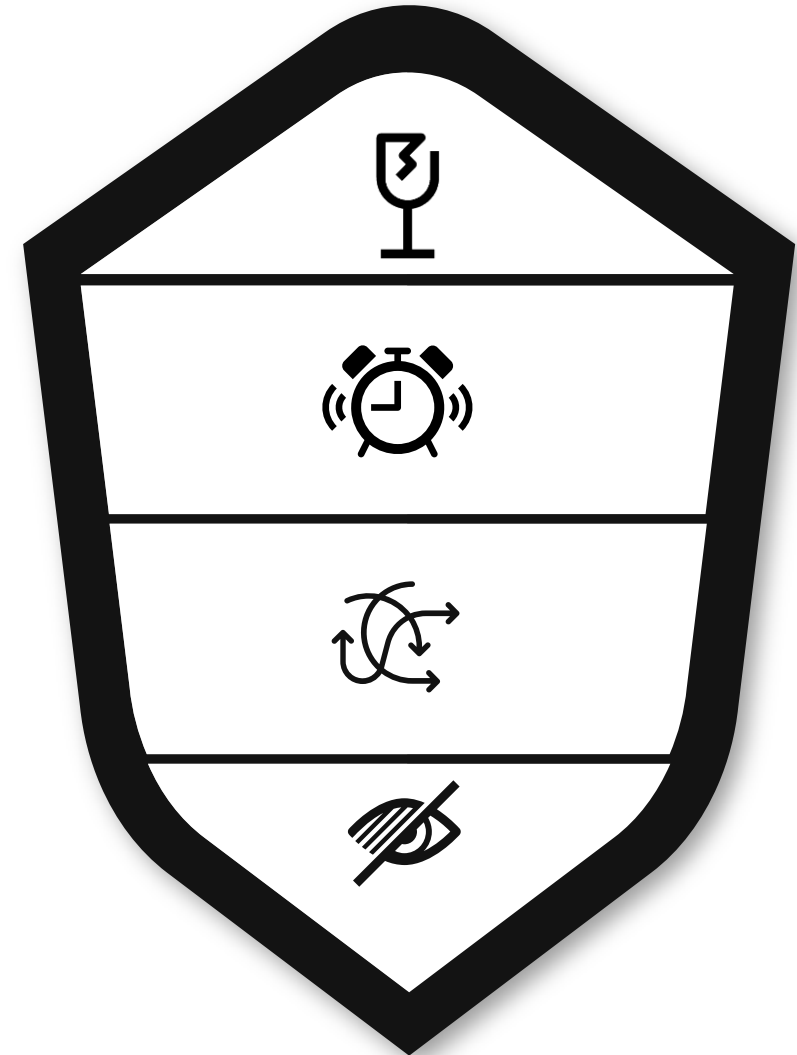
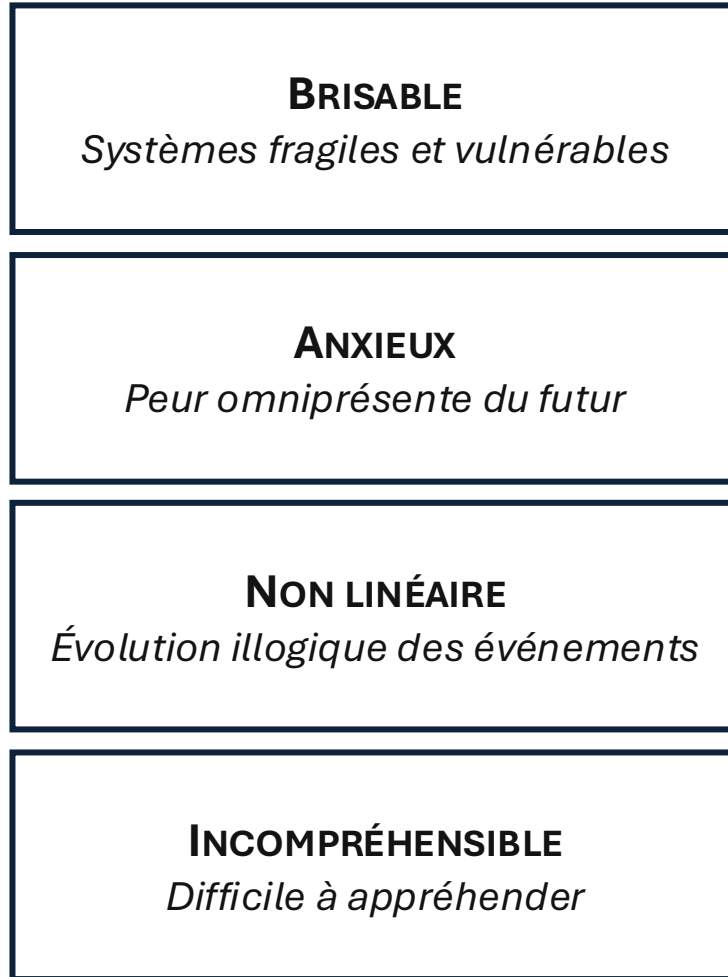




Une invitation...

- Explorer un rôle qui exige clarté sur nos talents et lucidité sur nos angles morts individuels et collectifs.
- À faire le choix de se positionner avec courage dans un écosystème organisationnel en plein bouleversement.

Le monde BANI selon J. Cascio



Inspiration de Jorj Helou



Dans la réalité BANI actuelle, qu'est-ce qui rend votre rôle RH (ou celui de vos leaders) exigeant ?

Colloque GRH Sag-Lac 2026

11 - 17 May 2026

Poll results

slido

Dans la réalité BANI actuelle, qu'est-ce qui rend votre rôle RH (ou celui de vos leaders) exigeant ? (1/5)

091

- Notre sur-disponibilité avec nos outils numériques d'aujourd'hui
- Attentes
- Changement organisationnel / communication / santé mentale.
- Surcharge
- Incertitude
- Allo
- On ne pense plus au nous collectif
- Imprévisible
- Anxueete
- Avenir incertain
- Charge de travail
- Le multi tâche a l'extrême
- S'adaptez aux horaires de tous
- Mouvement
- Performances
- Surcharge
- Notre santé mentale
- Besoins d'adaptation
- Pénurie de main d'œuvre compétente
- Surcharge de travail
- Changement imposé
- Fragilité
- Charge de travail
- Anxiété
- Hyperconnexion

Dans la réalité BANI actuelle, qu'est-ce qui rend votre rôle RH (ou celui de vos leaders) exigeant ? (2/5)

0 9 1

- Changements
- La gestion de l'anxiété, pourquoi information = peur?
- Évolution rapide
- ça va trop vite
- Charge mentale
- Engagements
- Budget
- Compétence
- La vitesse des changements
- Polarisation
- Adaptation
- La surcharge de taches variées
- Anxiété
- Santé mentale
- Lourdeur psychologique vecues
- Tout autres tâches connexes
- Instabilité
- Chaque jour s'adapter et rassurer l'équipe!
- Fatigue émotionnelle
- Fragilité des gens
- Changement
- Changement
- Incertitudes
- RPS
- Adaptation
- Anxiété

Dans la réalité BANI actuelle, qu'est-ce qui rend votre rôle RH (ou celui de vos leaders) exigeant ? (3/5)

0 9 1

- Pression
- Attentes élevées
- Les attentes des leaders
- Empathie
- Perte de repères
- Santé mentale
- Anxiété
- Anxiété
- La vitesse, ça va vite
- Stree
- Sortir de la réaction
- Prises de décisions difficiles
- Pression
- Changement
- Incompréhension des gens qui ne sont pas dans le milieu de notre réalité
- Surcharge de travail
- Modifications rapides des priorités, changements de plans constant
- Manque de vision
- Anxiété et la pression
- Vitesse
- Pression
- pression
- Incertitude
- Multitâche et vigilance

Dans la réalité BANI actuelle, qu'est-ce qui rend votre rôle RH (ou celui de vos leaders) exigeant ? (4/5)

0 9 1

- Rapidité et complexité des sujets
- Individualiste
- Ce qui fonctionnait ne fonctionne plus
- L'instabilité
- Volatilité
- Instabilité
- Incertitude
- Les règlements gouvernementaux
- Anxiété
- Orientation
- le manque de personnel
- Santé mentale
- Compressions budgétaire
- Solitude
- Trump
- La réactivité plutôt que l'anticipation
- Adaptation
- Peur
- Pression
- Anxiété
- Risques psychosociaux
- Volatilité
- Anxiété
- Incertitude économique
- Chaos

**Dans la réalité BANI actuelle, qu'est-ce qui rend
votre rôle RH (ou celui de vos leaders) exigeant ?**
(5/5)

0 9 1

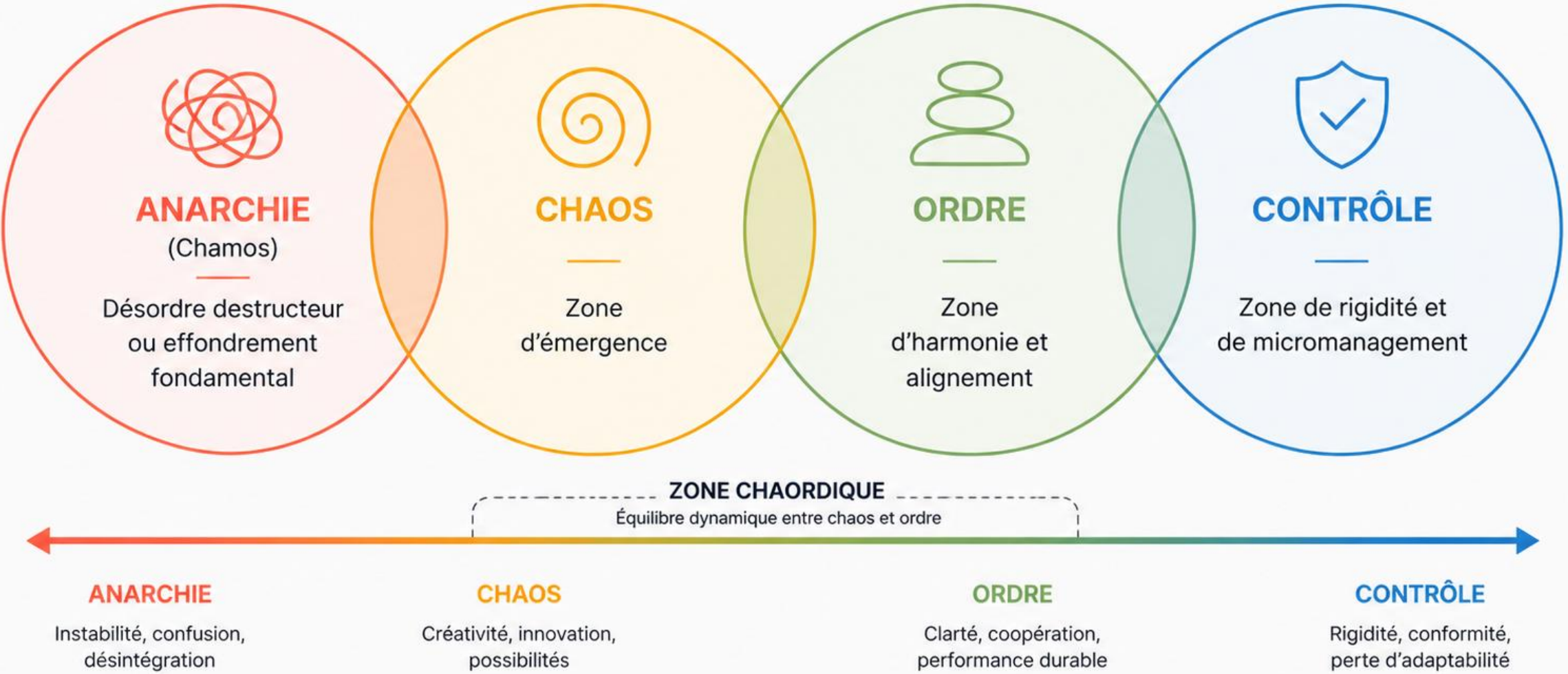
- Lourdeur psychologique

Le rôle de leader RH en 2026



Chaordic Path

(un modèle de Dee Hock)



Chaordic Path

(un modèle de Dee Hock)



LEADERSHIP RH : CONJUGUER HUMAIN ET PERFORMANCE

Il restait **24 mois.**
Ils savaient qu'ils allaient
perdre leur emploi et pourtant...
ils n'ont jamais été **aussi engagés**

FERMETURE
ANNONCÉE
DANS **24** MOIS

UNE SITUATION DIFFICILE



Fermeture annoncée sur 2 ans



Incertitude et anxiété



Risque de démobilisation

LE CHOIX RH :
**PRENDRE
LE LEAD**



Rassurer les besoins de base
(sécurité, conditions, équité)



Maintenir nos engagements
(salaires, avantages, conventions)



Soutenir les individus
(PAE, coaching, CV, entretiens)



Développer les gestionnaires
(leadership humain et mobilisateur)



Ouvrir des perspectives d'avenir
(formation, accompagnement, projets)

DES RÉSULTATS CONCRETS



Mobilisation multipliée



Engagement renforcé



Performance maintenue, voire améliorée

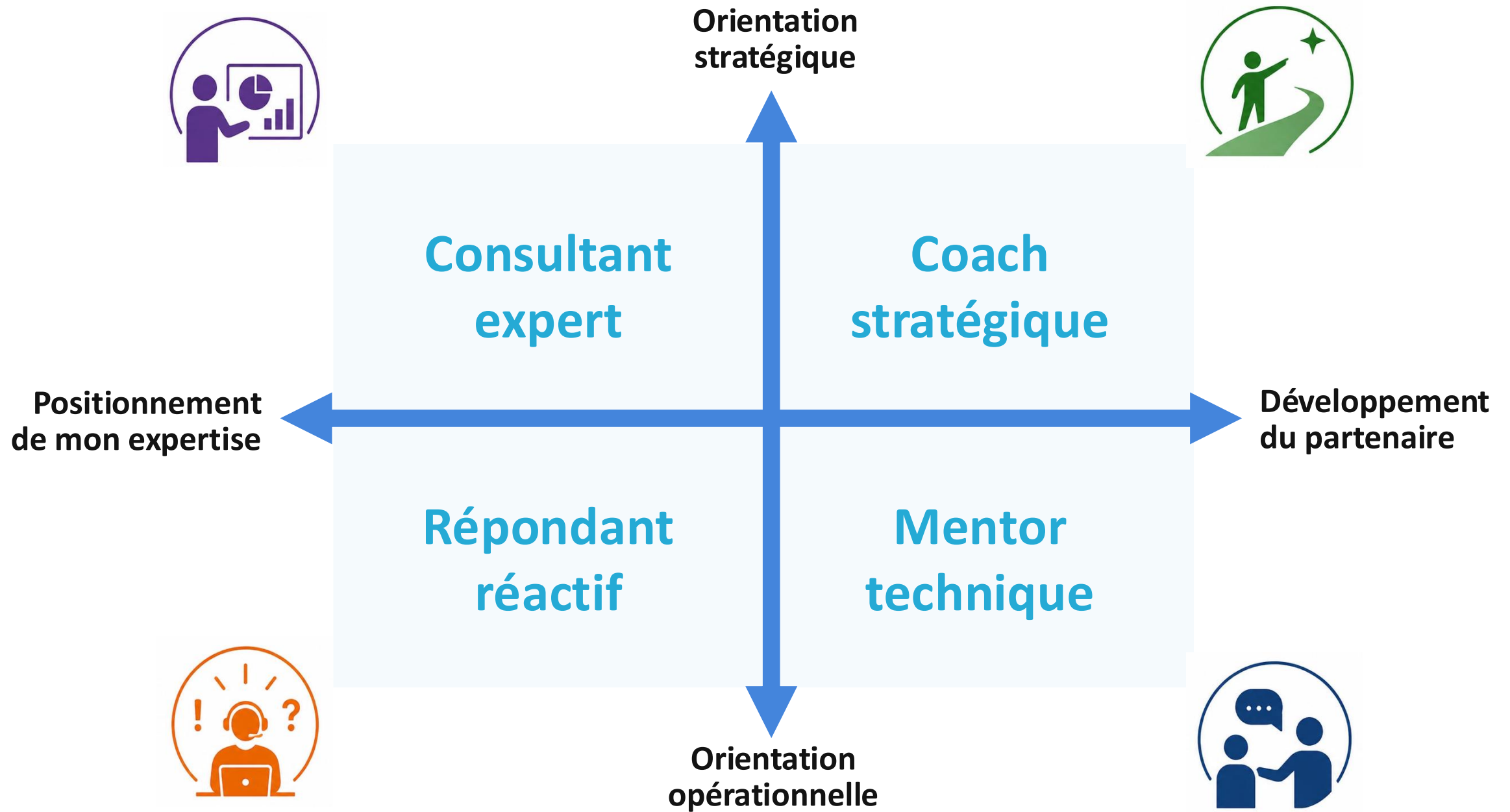


Transition humaine et digne



**Le premier
levier à notre
disposition ?**

disposition ;
levier à notre





Répondant réactif

Répond aux demandes immédiates

Cherche «la» bonne pratique

Propose des solutions toutes faites

Se concentre sur les processus

Mesure la satisfaction à court terme

Coach stratégique



Porte une vision à long terme

Adapte plutôt que reproduit

Questionne, fait évoluer, coach

Travaille sur les capacités des leaders

Mesure l'impact réel sur l'humain et la performance



À vos **tables** (ou en **équipe** de 2 ou 3 personnes),
prenez **5 minutes** pour échanger :



“
**Dans votre
réalité actuelle...
quel leadership
choisissez-vous d'exercer ?**
”





Dans votre réalité actuelle, quel leadership RH choisiriez-vous d'exercer ?

Dans votre réalité actuelle, quel leadership RH choisissez-vous d'exercer ?

1 3 1

Consultant expert



Répondant réactif



Mentor technique



Coach stratégique





Une question de « *Mindsets* »

1. Curiosité
2. Générosité
3. Humilité

Le leadership RH
ne change pas **la réalité...**



il change la façon
dont **les humains** la traversent.



Et mon
organisation ?

“Avec le temps, des cultures et des pratiques se sont installées dans nos organisations basées sur des mythes et un riche imaginaire collectif”.

#1 INTERNATIONAL BESTSELLER

“I would recommend *Sapiens* to anyone who's interested in the history and future of our species.”

BILL GATES

UPDATED
WITH NEW
MATERIAL



Sapiens

A BRIEF HISTORY
OF HUMANKIND

Yuval Noah Harari

Selon une étude, l'ordre des lettres dans les mots n'a pas d'importance, la seule chose importante est que la première et la dernière soient à la bonne place.

Y a-t-il une
une erreur?

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Évolution à travers les ères

Un modèle de Heather McGowan

*On est ici :
modèles mentaux*

*On est ici :
temps*

Ère de la cueillette
et
de la chasse



Ère
agricole



Ère
industrielle



Ère
de l'information



Ère
augmentée (IA)



Talents

Force et vitesse

Savoir-faire et
endurance

Efficiency et
optimisation

Savoir et
savoir-faire

Adaptabilité
et créativité

Structuring in **Sevens**

HENRY MINTZBERG
UNDERSTANDING
ORGANIZATIONS
...FINALLY!

Quatre formes d'organisation (Mintzberg, 2023)

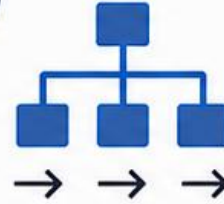
- Une organisation ne se gère pas uniquement avec des modèles... elle se comprend dans sa complexité.
- Aucune forme n'est meilleure... mais chacune appelle un leadership RH différent.

ORGANISATION MÉCANISTE

(programmée)



Centralisation



Stabilité



ORGANISATION PROFESSIONNELLE

(basée sur l'expertise)



Décentralisation

ORGANISATION PAR PROJETS

(collaborative)



Dynamisme

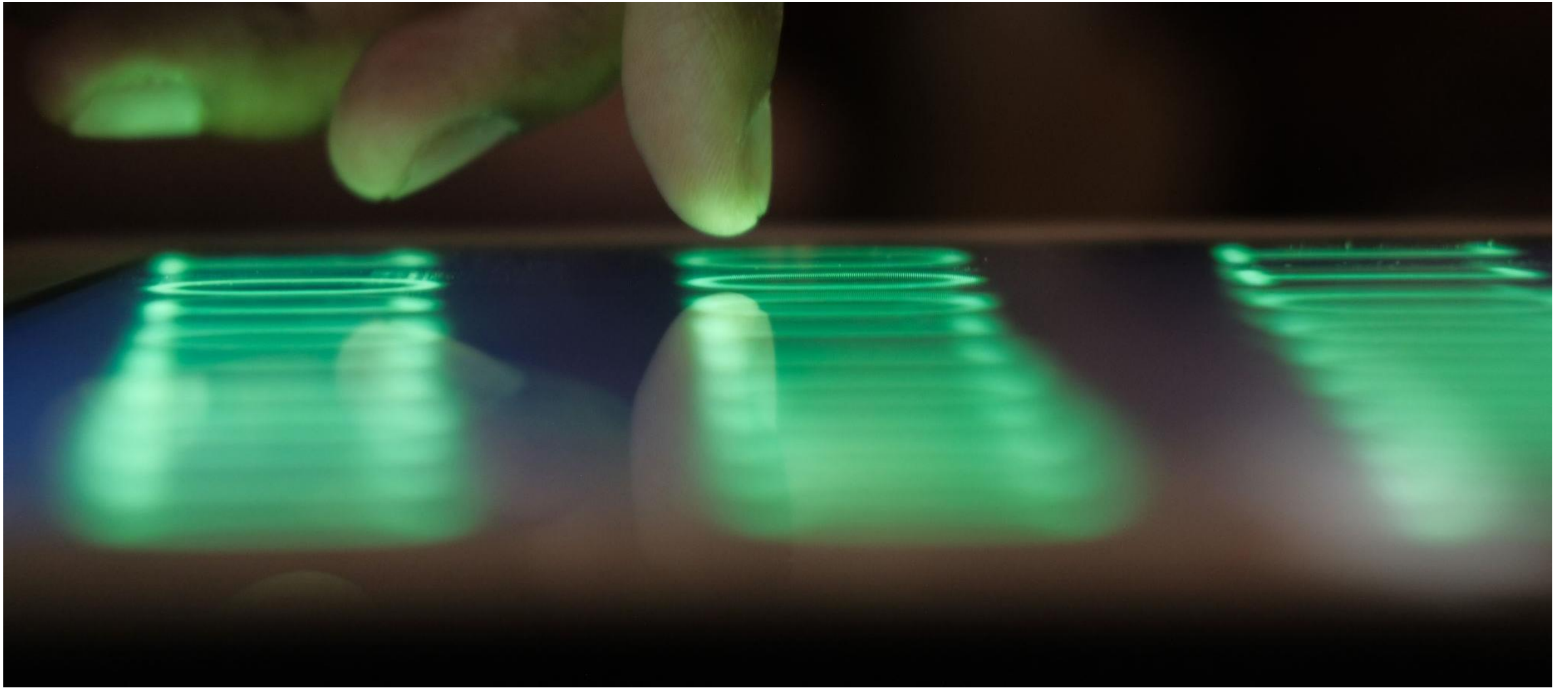
ORGANISATION ENTREPRENEURIALE

(centrée sur la personne)



Votre organisation aujourd'hui...
elle ressemble à quoi ?

Et votre posture RH... est-elle
alignée avec ce modèle ?



Une touche finale :
Suis-je à l'écoute des signaux faibles ?



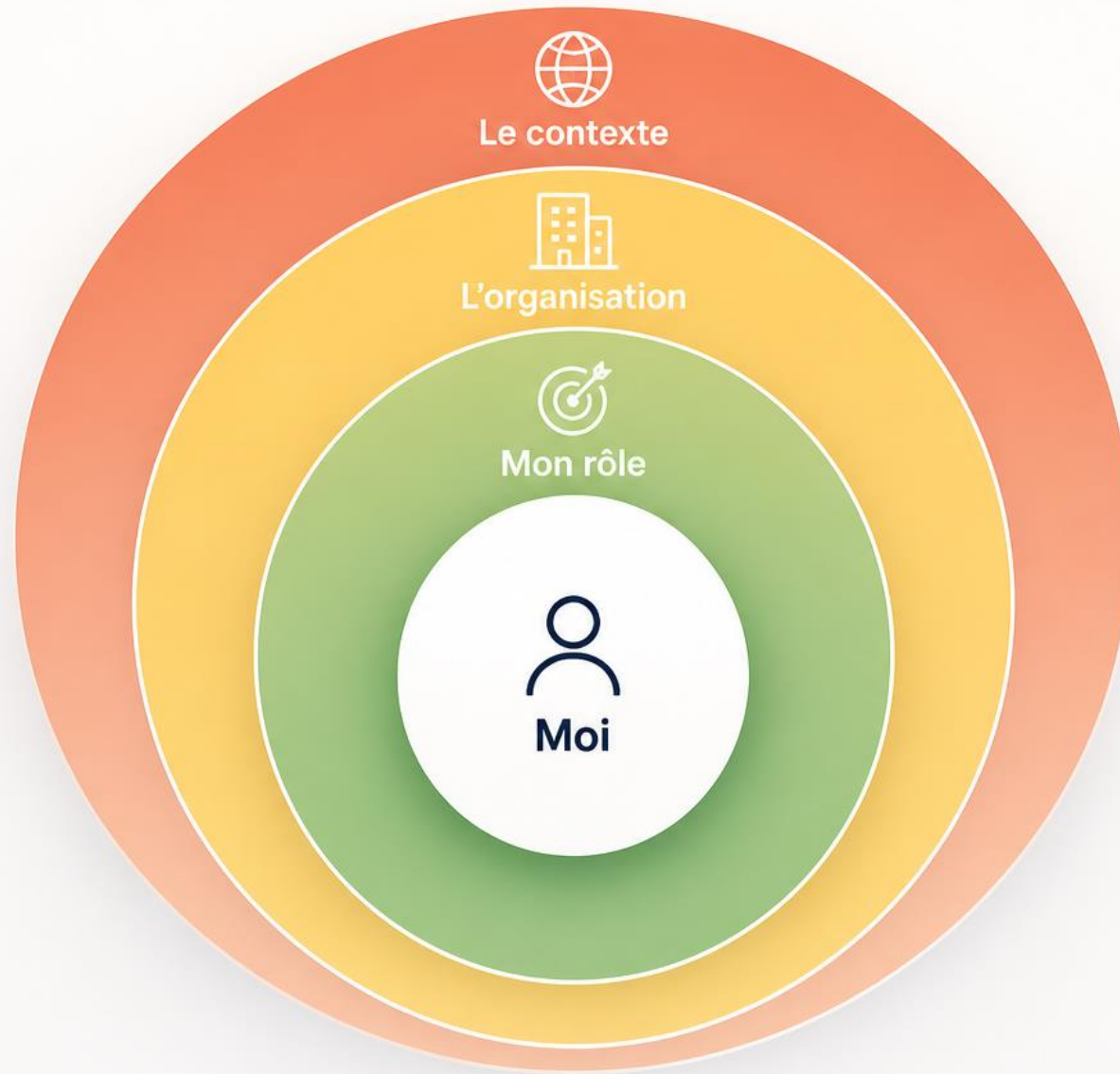
**Ne jamais gaspiller
une crise !**

*« Plutôt qu’être à la tête de
mon équipe, j’ai choisi d’être
au cœur de celle-ci »*

Richard Larouche, ing.

Groupe Génitique inc., Jonquière

Synthèse



Mon rôle **RH** Partenaire stratégique ou exécutant ?

Atelier



La puissance du coaching et de l'art du questionnement

Carole Messaoudi, associée
MNP

7 mai 2026 Hôtel Delta Saguenay

Tarif préférentiel jusqu'au **10 AVRIL**

Inscrivez-vous maintenant!
Plus que 3 jours en pré

Avec la participation financière de :
Québec

Mon rôle **RH** Partenaire stratégique ou exécutant ?

Atelier



Structurer ses initiatives RH : les bases de la gestion de projet

Benoît Lalonde, associé principal et fondateur
GPBL Penser Projet

7 mai 2026 Hôtel Delta Saguenay

Inscrivez-vous maintenant!

Mon rôle **RH** Partenaire stratégique ou exécutant ?

Atelier



Le rôle-conseil en action : crédibilité et influence au quotidien

Julie Ouellet, directrice générale
Gauthier Bédard Avocats

7 mai 2026 Hôtel Delta Saguenay

Inscrivez-vous maintenant!

Colloque **GRH**

Mon rôle **RH** Partenaire stratégique ou exécutant ?

Atelier



CRHA

Développer ses compétences pour valoriser sa contribution stratégique RH

Geneviève Lord, conseillère, qualité de la pratique et développement RH
Maude Cormier-Gladu, directrice de l'encadrement et de la qualité de la pratique
Ordre des conseillers en ressources humaines agréés (CRHA)

7 mai 2026 Hôtel Delta Saguenay

Tarif préférentiel jusqu'au **10 AVRIL**

Inscrivez-vous maintenant!

Avec la participation financière de :
Québec

Colloque **GRH**

Mon rôle **RH** Partenaire stratégique ou exécutant ?

Atelier



De l'intuition aux indicateurs : démontrer la valeur stratégique des RH

Andrée Laforge, présidente et cofondatrice
Kara Analytix

7 mai 2026 Hôtel Delta Saguenay

Inscrivez-vous maintenant!

Avec la participation financière de :
Québec

Colloque **GRH**



Exercice



Prenez 1 minute
pour écrire en silence
et pour vous.

Qui sont les cinq personnes les plus importantes
et significatives pour moi (toutes les sphères
de ma vie confondues) ?

1

.....

2

.....

3

.....

4

.....

5

.....



**Est-ce que
votre nom y est ?**





Une invitation à créer le mouvement

1. En pensant à cette conférence...que retenez-vous ?
2. Et quelle sera votre première action lundi matin en lien avec cet apprentissage ?

Mon rôle **RH**

Partenaire stratégique

exécutant



Conjuguer valorisation de l'humain et performance d'affaires à l'ère des chocs successifs : assumer son rôle à titre de professionnel RH

Pierre Boudreault

Coach exécutif et consultant sénior,
Développement des leaders

Pierreboudreault.crhe@hotmail.ca

438-863-4959

<https://www.linkedin.com/in/pierreboudreault/>



**Colloque de gestion
des ressources humaines**
Saguenay-Lac-Saint-Jean