

**SÉRIE DE
WEBINAIRES**

**GUIDE DE SURVIE EN PÉRIODE DE CRISE POUR NOS PME :
CONSEILS PRATIQUES**

**WEBINAIRE 3 : LA GESTION HUMAINE DES
RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE**

Une initiative du PARI CNRC en collaboration avec



3 : LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE



OBJECTIF

- Assurer la survie de notre entreprise en sécurisant ses actifs dont les ressources humaines

3 : LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE

DÉROULEMENT

- Introduction : la situation et ses enjeux humains
- Les impacts pour l'entrepreneur, les employés et les équipes de travail
- La gestion de l'adaptation et de la résilience
- Les diverses réalités organisationnelles et les stratégies (licenciement; télétravail; services essentiels)
- Les priorités et le focus actuel
- Période de questions

INTRODUCTION

LA COVID-19 ET SES IMPACTS HUMAINS

Un pas de recul sur ce qui se vit actuellement tant au niveau personnel que professionnel :

- Adrénaline
- Surcharge émotionnelle
- Insécurité / Incertitude
- Essoufflement
- Anxiété
- Solitude / isolement

INTRODUCTION

LA COVID-19 ET SES IMPACTS HUMAINS

ENTREPRENEUR, PENSEZ À VOUS EN PREMIER !



3 : LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE

FAITES LE TEST



ÉCHELLE : 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

- 1. Niveau de stress
- 2. Niveau d'énergie
- 3. Capacité à tolérer l'incertitude
- 4. Capacité à ressentir des émotions positives
- 5. Niveau d'aisance auprès d'employés en détresse

*Tiré du diagnostic en gestion de
crise InterSources*

3 : LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE

ET SELON VOUS POUR VOS EMPLOYÉS

ÉCHELLE : 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

1. Niveau de stress
2. Niveau d'énergie
3. Capacité à tolérer l'incertitude
4. Capacité à ressentir des émotions positives
5. Niveau d'aisance auprès d'employés en détresse

*Tiré du diagnostic en gestion de
crise InterSources*

SÉRIE DE WEBINAIRES

3 : LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE



LA GESTION DE L'ADAPTATION ET DE LA RÉSILIENCE

PHASE	OBJECTIF VISÉ	CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE
<ul style="list-style-type: none">• Sécurité de son poste ou de son travail (centrée sur le destinataire)• Sentiment de perte	<ul style="list-style-type: none">• Rassurer ou tenir informé	<ul style="list-style-type: none">• Expression des préoccupations personnelles• Rassurer sans minimiser• Conséquences du changement sur les méthodes de travail
		À ÉVITER
		<ul style="list-style-type: none">• Faire comme si de rien n'était• Trop parler et ne pas écouter• Passer trop vite cette étape

1



Auteure : Josée Blondin

Une initiative du PARI CNRC, en collaboration avec



LA GESTION DE L'ADAPTATION ET DE LA RÉSILIENCE

PHASE	OBJECTIF VISÉ	CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE
<ul style="list-style-type: none">• Volonté et sérieuxinsécurité tournée vers l'organisation (centrée sur l'organisation)	<ul style="list-style-type: none">• Clarifier les choix, les attentes et soutien	<ul style="list-style-type: none">• Soutien et l'inspiration du chef• Humaniser les pratiques et les façons de faire• Impacts du changement à plus long terme sur l'organisation• Détermination quant aux résultats à atteindre• Communication sur les changements en constante évolution <div data-bbox="1286 1120 2474 1225"><h4>À ÉVITER</h4></div> <ul style="list-style-type: none">• Insécurisé par un avenir sombre• Faire mention que ce sera facile ou trop difficile

LA GESTION DE L'ADAPTATION ET DE LA RÉSILIENCE

PHASE	OBJECTIF VISÉ	CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE
<ul style="list-style-type: none"> Développement / Adaptabilité 	<ul style="list-style-type: none"> Mettre à profit l'intelligence collective 	<ul style="list-style-type: none"> Revoir nos façons de faire, les enrichir, les optimiser et les sécuriser Développer l'appartenance au groupe Consulter des experts; des collaborateurs pour apprivoiser de nouvelles façons de faire Démontrer de l'ouverture En contexte de relève, laisser vos repreneurs exercer leur leadership car c'est en contexte de crise que les leaders émergent <div data-bbox="1164 906 2486 1013" style="background-color: black; color: white; text-align: center; padding: 5px;">À ÉVITER</div> <ul style="list-style-type: none"> Sauter trop vite à cette étape Répéter aux employés qu'ils sont capables de s'adapter sans les écouter ni leur offrir un soutien particulier Éviter la micro gestion Prendre toutes les initiatives Ne pas laisser les idées émerger de son équipe

LA GESTION DE L'ADAPTATION ET DE LA RÉSILIENCE

PHASE	OBJECTIF VISÉ	CE QUE VOUS POUVEZ FAIRE
<ul style="list-style-type: none"> L'expérimentation et la transformation qui amorce l'après-crise 	<ul style="list-style-type: none"> Saisir de nouvelles opportunités / se réinventer 	<ul style="list-style-type: none"> Accepter le changement en y percevant des opportunités Réévaluer les pratiques pour les maintenir, les ajuster ou les implanter définitivement Se projeter et analyser les opportunités Revoir la structure organisationnelle et le positionnement de chacun Adapter de nouvelles pratiques RH (ex. gestion des savoirs) Faire un bilan des apprentissages avant de repartir <div data-bbox="1164 906 2486 1013" style="background-color: black; color: white; text-align: center; padding: 5px;">À ÉVITER</div> <ul style="list-style-type: none"> Ne pas prendre un pas de recul et éviter de revenir à ce qui fût Vouloir tout changer Ne pas se faire un plan d'action Ne pas se faire un plan d'urgence ni évaluer les enjeux de continuité

3 RÉALITÉS ET SES STRATÉGIES HUMAINES

1) Licenciement de nos employés

- **Avant la crise du COVID-19** : Le contexte socio-démographique
- **Votre Défis** : Rétention des talents
- **Comment** :
 - Rassurer (ex. communication sur les programmes)
 - Démontrer votre présence (ex. concours; capsules informations ou idées pour stimuler les enfants ou prendre soin de soit)
 - Soutien offert selon la capacité de résilience de chacun (Prenez le pouls, soyez présent car en cas de détresse vous serez là !)
 - Innover et créativité (Solliciter les idées et faites preuve d'ouverture)

3 RÉALITÉS ET SES STRATÉGIES HUMAINES

2) Employés en télétravail

- **Avant la crise du COVID-19** : Vos outils de communication et proximité
- **Votre Défis** : La mobilisation en contexte de distanciation sociale
- **Comment** :
 - Briser les silos (ex. des outils comme des gestionnaires de tâches)
 - Synergie d'équipe par des outils adaptés et personnalité de chacun
 - Revoir et positionner des règles à domicile (outils, sensibilisation, horaire...)
 - Innover et créativité (ex. instaurer la brigade du bonheur)

3 RÉALITÉS ET SES STRATÉGIES HUMAINES

3) Employés dans les services essentiels

- **Avant la crise du COVID-19** : Vos méthodes de travail
- **Votre Défis** : Rassurer et supporter (peur; surcharge et essoufflement)
- **Comment** :
 - Apporter votre soutien, écoute, compréhension
 - Soyez rigoureux dans l'application des normes et mesures
 - Soutien offert selon la capacité de résilience de chacun (soyez vigilant !)
 - Embauche = Cohésion et partage des valeurs
 - Innover et créativité (ex. plexiglass, bande rouge par terre, etc.)

SÉRIE DE
WEBINAIRES

3 : LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE



COMMUNICATION
COMMUNICATION
COMMUNICATION

Auteure : Josée Blondin

Une initiative du PARI CNRC, en collaboration avec

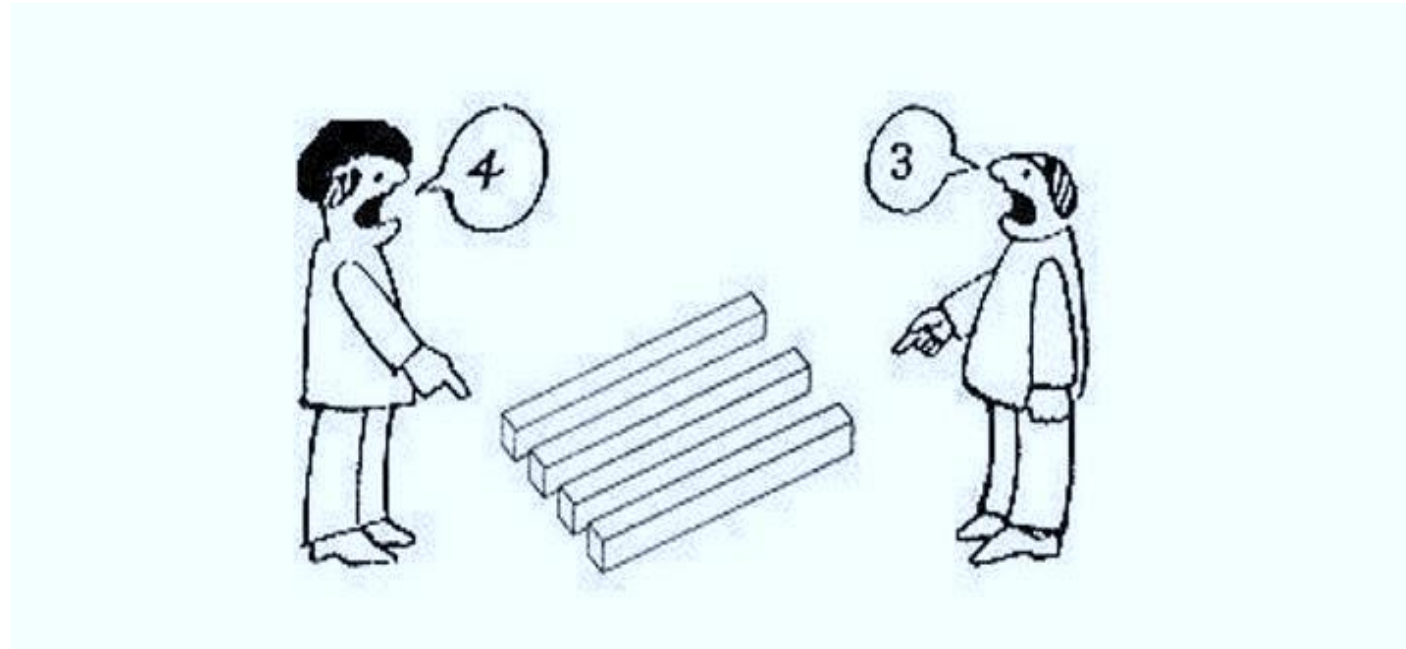


SÉRIE DE WEBINAIRES

3 : LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE



LES PERCEPTIONS DE CHACUN



Auteure : Josée Blondin

Une initiative du PARI CNRC, en collaboration avec



3 : LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE



VOS PRIORITÉS ACTUELLES

- Maintenir votre entreprise sur les rails;
- Mobiliser et rassurer vos employés;
- Maintenir les liens de vos équipes de travail;
- Prendre le pouls de votre industrie; votre marché; vos finances; vous-mêmes; votre entourage; vos employés....
- Pensez à vous quand l'adrénaline va tomber.... Réfléchir à l'avenir de son entreprise selon ses objectifs personnels.

3 : LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE



COMPORTEMENTS CLÉS À ADOPTER

- Adaptation rapide → Des solutions innovantes
- Calme → Temps de réflexion et zénitude
- Résilience → Rebondir / Résister face à l'adversité
- Inspirant → Position de modèle / Appui

3 : LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE

EN TERMINANT

- Brisez l'isolement...Pour vos ressources et pour vous-même.
- Prenez soin de vous !
- Prenez un pas de recul...Plusieurs ressources pour vous accompagner.
 - Plusieurs exemples ou outils disponibles sur le web, dont :
 - BDC – Guide de continuité
 - InterSources - Outils et diagnostic en gestion de crise
 - Ordre des psychologues du Québec (section anxiété)

3 : LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE



DES RESSOURCES ET MESURES D'AIDE DISPONIBLES

Site ADRIQ, page COVID-19 : <https://www.adriq.com/covid-19-mesures-daide/>

Fédéral :

- Des aides financières et de l'accompagnement
 - CNRC : Suite à ce webinaire, les entreprises du Pari pourront valider avec leur conseiller la possibilité d'avoir accès à des visites interactives pour les accompagner et avoir accès à des conseils de nos conseillers RCTi dont Josée Blondin
 - programme DÉFI s'ajoute aux outils courants, dont le Programme d'aide à la recherche industrielle (PARI)
 - BDC : entre autres prêts de fonds de roulement
 - EDC : prêts pour les exportateurs, garanties sur les comptes à recevoir à l'exportation et autres
 - Autres organismes et ministères à vocation économique

3 : LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE



DES RESSOURCES ET MESURES D'AIDE DISPONIBLES

Provincial :

- Des aides financières et de l'accompagnement
 - Soit via Investissement Québec
 - Les autres ministères à vocation économique
 - Dont le Ministère de l'économie et de l'innovation
 - Le MAPAQ

SÉRIE DE WEBINAIRES

3 : LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE



DES RESSOURCES ET MESURES D'AIDE DISPONIBLES

Pour informations :

- ADRIQ – RCTi (www.adriq.com)
- Services Canada
- Services Québec

**SÉRIE DE
WEBINAIRES**

3 : LA GESTION HUMAINE DES RESSOURCES EN TEMPS DE CRISE



**PÉRIODE DE QUESTIONS
MERCİ !**

Auteure : Josée Blondin

Une initiative du PARI CNRC, en collaboration avec

