

# La communication et l'avenir des RH

**Dr. Lois Parkes**  
**Spécialiste du développement du**  
**leadership et du renforcement**  
**institutionnel - CARICAD**

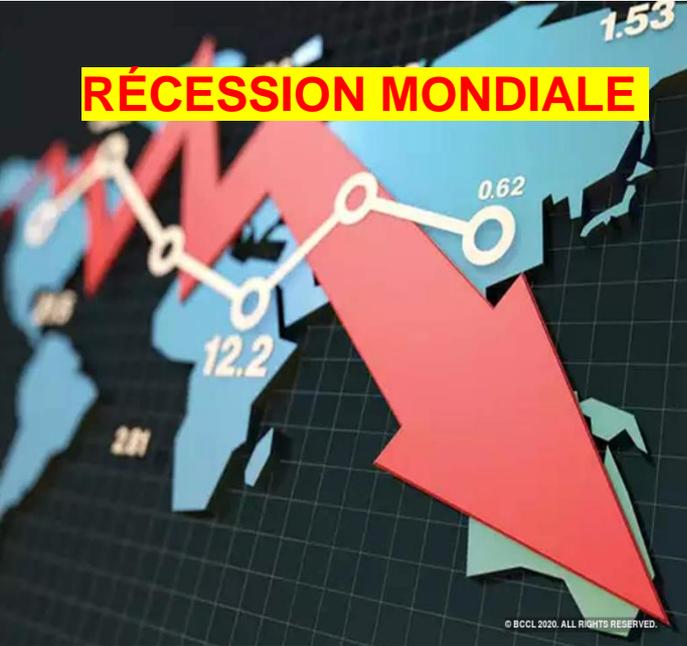


# **Plan de la présentation**

- Contexte opérationnel
- Implications pour l'avenir des RH
- Défis et implications en matière de communication

# CONTEXTE

## RÉCESSION MONDIALE



## POSITIONNEMENT POLITIQUE



## PANDÉMIE MONDIALE



## CATASTROPHES NATURELLES



## BOULEVERSEMENT SOCIAL



# CONTEXTE

## Centralité de la douane pour l'économie

- Des objectifs réduits
- Une plus grande évasion des impôts/droits
- Augmentation des frais d'expédition

## Craintes du personnel

- Travail à distance
- Réduction des effectifs
- Impact sur la productivité

## Impact personnel

- Enseignement à domicile
- Impact psychologique
- Accès à l'Internet

# Charte du Service Public aux Caraïbes

## Cadre conceptuel

Préparé par CARICAD en août 2015, mis à jour en février 2016

Réactivité,  
Résultats, résilience  
et durabilité

**PILIER**

**Gouvernance**

**Principes fondamentaux**

- Éthique et valeurs
- Transparence

**Normes**

**Principes fondamentaux:**

- Normes de service
- Service au public

**Capacité**

**Principes fondamentaux:**

- Gestion des ressources humaines et développement basé sur les compétences
- Leadership
- Org. Gestion et développement

**PILIER**

**Responsabilité**

**Principes fondamentaux:**

- Planification axée sur les résultats
- Consultation et collaboration
- Gestion des politiques fondée sur des données probantes

**Ouverture**

**Principes fondamentaux**

- Gestion de l'information et de la connaissance
- E-Gouvernement

**Législation**

**Principes fondamentaux:**

- Cadre juridique modernisé

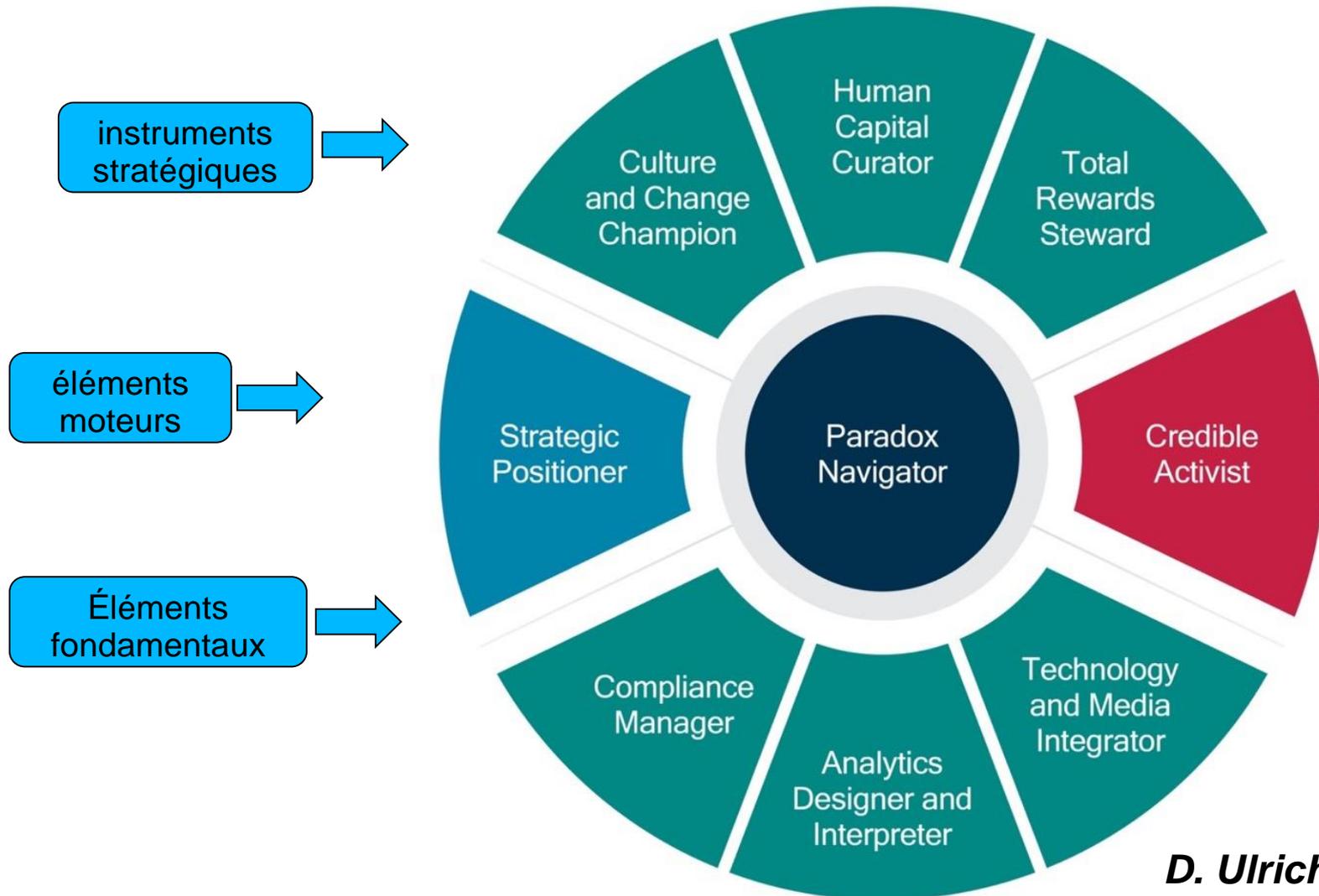
**Service public axé sur les citoyens**

# Leadership stratégique en matière de RH - RH Extérieur-intérieur

- *Promoteurs de l'entreprise*
- *Ajouter une valeur commerciale qui a un impact sur les parties prenantes externes*
- *Les RH s'organisent pour créer de la valeur de marché*
- *Les RH fournissent un écosystème aux parties prenantes externes*
- *Guide des RH pour la valeur des parties prenantes*
- *Les RH fournissent des solutions de RH qui profitent aux parties prenantes externes*
- *Partenaires commerciaux engagés*
- *Les RH partenaires des parties prenantes*

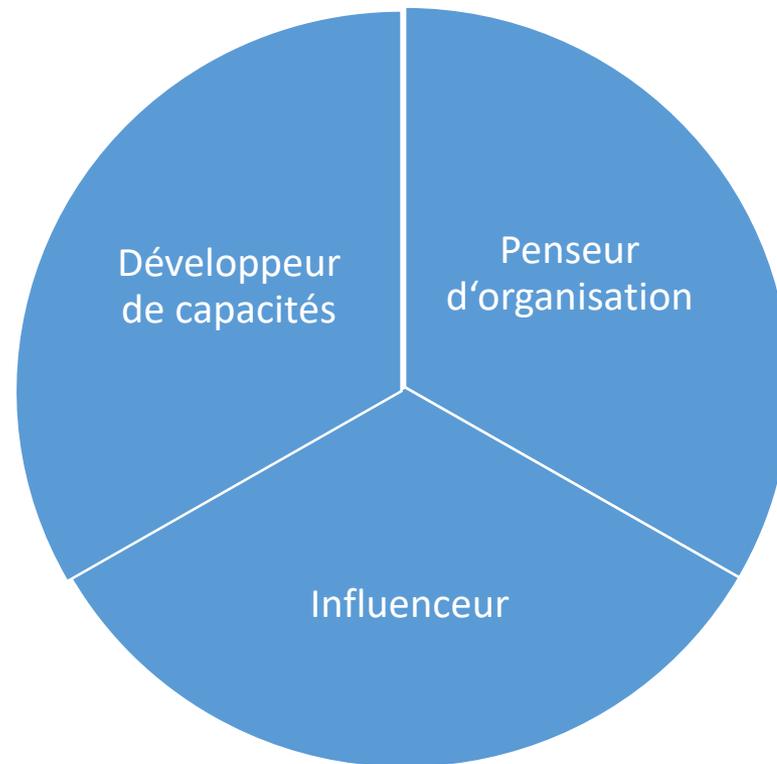
# Quelles sont les compétences des RH pour réussir ?

7



*D. Ulrich, 2020*

# DOMAINES DE COMPÉTENCES CLÉS DES RH



| <b>Innovateurs<br/>du monde<br/>des Affaires</b>                     | <b>INFLUENCEURS</b>                                   | <b>Renforceurs<br/>de capacités</b>                   |
|--|---|---|
| <b>Orientés sur les<br/>affaires</b>                                 | <b>Curieux &amp;<br/>Sincères</b>                     | <b>Créateurs<br/>orientés vers<br/>l'entreprise</b>   |
| <b>Architectes de<br/>stratégie</b>                                  | <b>Innovateurs et<br/>interprètes des<br/>risques</b> | <b>Leaders de la<br/>culture et du<br/>changement</b> |
| <b>Savoir-faire en<br/>matière de<br/>données et de<br/>métrique</b> | <b>Activistes<br/>crédibles</b>                       | <b>Partenaires et<br/>conseillers</b>                 |

# Défis et implications en matière de communication

- **Communication multipartite**
- **Communication multimodale**
  - Les RH doivent être capables de maîtriser la communication et d'aider le reste de l'organisation à faire de même
- **Gérer les polarités**
  - Pour vérifier et faire confiance,
  - Communication informelle et formelle,
  - Orientation des relations et des tâches

# **DISCUSSION/ QUESTIONS**

