

Atelier management

HR expo 2021



**Pratiques RH et Leadership :
quête de sens au travail**

Jihene ABDELMOULEH LAZAAR

**Service Support Manager
UNOPS**

Background UNOPS Sénégal Multi Country Office (SNMCO)

A partir de Dakar, le bureau multi-pays du Sénégal (SNMCO) couvre 18 pays d'Afrique de l'ouest francophone, lusophone et les pays du Maghreb. SNMCO soutiens les objectifs de nos partenaires dans un large éventail de domaines thématiques, notamment la santé, l'eau et l'assainissement, l'environnement, les infrastructures, la résolution des conflits, la paix et la sécurité.

Pratiques RH et Leadership

La gestion des Ressources Humaines (RH) a considérablement évoluée ces dernières années et désormais, la gestion **efficace** des Ressources Humaines est devenue primordiale afin de soutenir l'orientation stratégique de toute organisation.

Cette gestion **n'est plus la responsabilité unilatérale** des professionnels du domaine RH. C'est plutôt **une responsabilité collective, les leaders** - à tous les niveaux de l'organisation - doivent **s'impliquer et assurer un engagement infailible auprès de ces ressources** afin de soutenir, développer et promouvoir une **meilleure performance individuelle et ainsi organisationnelle**.

C'est dans ce contexte que l'UNOPS a développé et mis en place une stratégie de gestion des Ressources Humaine axée sur les thématiques suivantes:

Benefits and entitlements

Diversity and inclusion

Flexible work arrangements

HR processes changes and support

Internal grievances

Payroll

Personnel well-being

Recruitment outreach

Talent Management

Workforce planning

Quête du sens au travail

Que signifie un travail qui a du sens:

La notion du sens au travail ne doit pas être confondue avec celles du bonheur et du bien être. Elle recouvre trois grandes dimensions:

- **Émotionnelle:** le fait de sentir au travail plus d'effets positifs que négatifs
- **Cognitive:** la satisfaction procurée par le contenu des missions, le développement des compétences et l'impact des actions
- **Aspirationnelle:** le sentiment de contribuer et d'adhérer à la stratégie d'une organisation

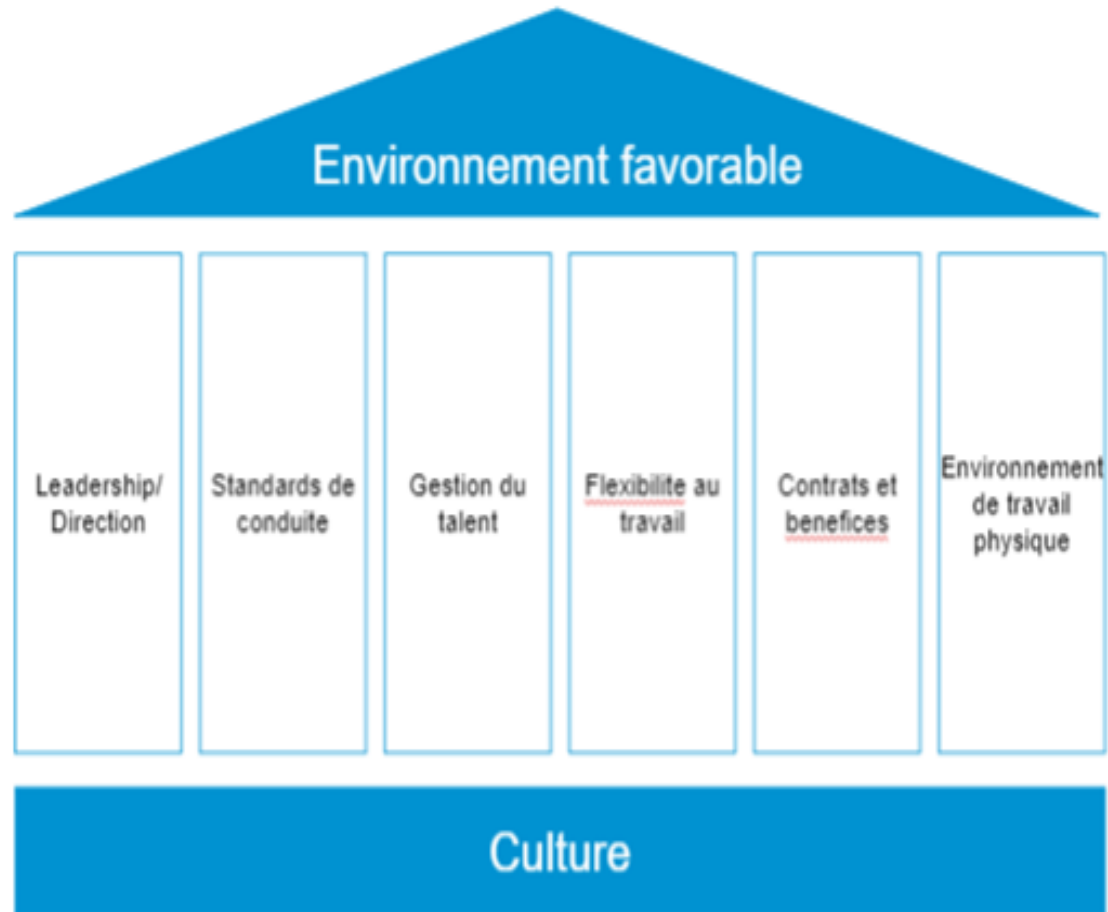
Chez l'UNOPS, quels leviers ont été actifs?

Stratégie: définir les besoins programmatiques, adopter une planification proactive, améliorer notre capacité à attirer, développer, retenir et intégrer de nouveaux employés et soutenir un processus efficace de gestion des performances.

Outils:

- Développement d'un cadre de compétences propre à l'UNOPS
- Mise à disposition d'un portail de développement de carrière (catalogue de formation ciblée et variée selon les besoins en plus de "success stories")
- Un système de gestion de la performance
- Une politique de valorisation des réussites et reconnaissance des efforts et talents: Mérit, UNOPS Awards
- Un recrutement axé sur l'inclusion, la diversité et la parité du genre

Offrir un environnement de travail favorable



Forger un leadership qui inspire

- Renforcer la notion de responsabilité partagée: la gestion des Ressources Humaines n'est pas uniquement du ressort du RH. **Les leaders et dirigeants ont un rôle primordial.**
 - Développer une culture **de leadership inspirant** à tous les niveaux, y compris **le leadership personnel.**
 - S'assurer que les dirigeants au sein de l'UNOPS démontrent un comportement **de leadership éthique et cohérent et** qu'ils ont la capacité de gérer les talents **à travers l'utilisation des techniques de coaching et de mentoring pour soutenir le développement et améliorer la performance de leurs équipes.**
- ✓ *Un leadership inspirant est essentiel pour la création d'un environnement de travail favorable car il contribue à établir la confiance Employeur/Employée et à favoriser un milieu de travail positif et productif.*
- ✓ *Un leadership inspirant façonne la réputation d'une organisation qui attire, contribue à retenir et renforcer la loyauté et l'engagement les talents: Être un employeur de choix*

Renforcer son approche à la Gestion des risques et crises

Les organisations ont l'obligation morale et légale d'assurer un " devoir de diligence " afin d'éliminer, de minimiser et/ou d'atténuer l'occurrence ainsi que l'impact des crises et des risques associés à ses activités.

L'UNOPS examine de manière continue les risques relatifs à ses activités - également activités RH - et intègre la gestion des risques et crises dans la planification et la prise de décision.

Exemple: dans le contexte COVID-19, l'UNOPS a su réagir de manière très efficace en mettant en place des mesures destinées à accompagner ses talents durant la crise :

- Mise en place une cellule de gestion de la crise.
- Assurer une plus grande présence sur le terrain: être à l'écoute des équipes afin d'identifier et comprendre la nature et l'ampleur des difficultés rencontrées.
- Proposer des solutions/méthodes pour surmonter les difficultés rencontrées quelque soit leur nature.
- Communiquer de manière efficace le plus souvent possible et ajuster les équipes selon le besoin.
- Conserver le même niveau d'exigence pour ne pas démotiver les plus performants
- Mettre à la disposition de son personnel des outils pour veiller à la sauvegarde de la santé mentale et physique du personnel (accès à des conseiller, à des psychologues etc...)
- Encourager des modalités de flexibilité de travail
- Considérer les situations particulières, notamment les fins de contrats du personnel dans des situations de fermeture de frontières