



Yves Roy

Conseils RH

Gestion des ressources
humaines et
gestion du changement

En résumé

Conseiller en ressources humaines agréé du Québec (CRHA), Yves Roy intervient principalement en développement organisationnel et en coaching de gestion. Il compte plus de 40 ans d'expérience dans des organisations canadiennes œuvrant à l'échelle internationale. Il a accompagné plus de 200 gestionnaires dans leur développement professionnel. Reconnu comme « consolidateur d'équipe », ses réalisations en gestion du changement trouvent leurs origines dans sa capacité de questionner positivement les pratiques en place.

Son approche pragmatique, sa capacité de mobiliser des individus et des groupes, sa capacité de maintenir de la vitesse en gestion de projets et son sens de la « mesure » (KPI) ont maintes fois été reconnus tant en période de forte croissance que de décroissance.

- Coach formé chez AIS, Krauthammer Consultant et Cowan International.
Bilingue (français et anglais).
- Formation de premier cycle en Relations Industrielles (Université Laval) et de deuxième cycle en Gestion de projet (UQTR).



Yves Roy, CRHA

Mission : 1) Identifier et développer les compétences et le potentiel humain
2) Habiliter les managers à gérer plus efficacement la diversité de la main-d'œuvre;
3) Développer la capacité de leadership;
4) Marchand de confiance.

LEITMOTIV

« Ce qui compte ne peut pas toujours être compté, et ce qui peut être compté ne compte pas forcément. » – ALBERT EINSTEIN

Réalisations



Directeur des ressources humaines

Directeur des ressources humaines dans de grandes organisations manufacturières syndiquées (jusqu'à 1600 employés). Cinq renouvellements de conventions collectives. Équipes RH (jusqu'à 25 personnes). Mise en service d'un site minier au Burkina Faso.

Coach de gestion

Implantation d'une équipe de coachs (4) de gestion visant à déceler les talents et à développer le leadership. Dirigé plus de 50 gestionnaires en coaching individuel, dont 15 simultanément. Déployé le modèle de Lencioni (développement et consolidation d'équipe) à tous les niveaux de l'organisation.

Agent de changement

Conseillé et soutenu des comités de direction dans des exercices de réflexions stratégiques. Effectué les principales interventions en développement organisationnel et en consolidation d'équipe (*Team Building*) (p. ex. création et révision de mission, de valeurs clés, de vision, de stratégies, de déploiement de programmes de gestion de la performance) dans de moyennes et de grandes organisations souvent multisites, principalement au Canada et en Afrique de l'Ouest (Togo). Intervenu dans les sphères des relations du travail, de la dotation, de la gestion de la relève ainsi que dans la création de plans de formation. Mentorat et coaching.

Cheminement professionnel

20 ans comme Directeur des ressources humaines dans des organisations manufacturières syndiquées (Fruit of the Loom, Frigidaire-Electrolux) et Kongsberg.

5 ans comme Coach de gestion et Chef de projets (Bombardier Aéronautique)

4 ans comme Conseiller RH dans les secteurs publics (santé et immigration)

10 ans comme Consultant autonome

Expériences récentes en Afrique de l'Ouest (Togo - développement du leadership) et (Burkina Faso - Mise en service d'un site minier)

Baccalauréat en Relations Industrielles

Maîtrise en Gestion de projets

Instructeur de ski alpin !

Donneur de plasma.

Champs d'intervention

#01

Développement et consolidation
d'équipe à l'aide du modèle de LENCIIONI

Un individu ou un groupe d'individus

Les 5 tentations du gestionnaire

- 01 **Besoin de puissance**
Résultats vs position hiérarchique
- 02 **Besoin de reconnaissance**
Responsabilisation vs popularité
- 03 **Besoin de certitude**
Clarté vs infaillibilité
- 04 **Besoin d'harmonie**
Conflit vs harmonie
- 05 **Ambition personnelle**
Confiance vs invulnérabilité

Une équipe

Les 5 dysfonctions de l'équipe

La pyramide des 5 dysfonctions de l'équipe est divisée en cinq étages. De l'extérieur vers l'intérieur, les étages sont étiquetés de 01 à 05. Chaque étage contient une dysfonction spécifique.

- 01 **Absence de RÉSULTATS**
- 02 **Fuir les RESPONSABILITÉS**
- 03 **Manque d'ENGAGEMENT**
- 04 **Peur du CONFLIT**
- 05 **Manque de CONFIANCE**

#02

Développement
de compétences en
gestion, notamment
par le coaching de gestion

Coaching de dirigeants

Coaching de cadres
et de professionnels

Coaching d'équipe

Gestionnaire niveau I ou gestionnaire de proximité

Vous êtes responsable d'une équipe de 3 à 12 collaborateurs. Vous maîtrisez parfaitement la technique, mais manquez parfois de savoir-faire avec vos anciens collègues devenus vos collaborateurs directs. Vous voulez gagner 6 à 18 mois dans votre développement administratif.

Gestionnaire de gestionnaires niveau II

Vous êtes responsable de collaborateurs de niveau I. La transformation de votre service ou de votre département est stratégique pour votre entreprise, mais elle doit se faire sans faux pas dans une configuration pluridisciplinaire, multiculturelle et souvent multisite.

Gestionnaire niveau III

Vous êtes Directeur principal d'un centre de profit, directeur d'usine, membre d'un comité de direction. Vous recherchez un conseiller extérieur vous permettant à la fois de tester vos stratégies en toute confidentialité tout en améliorant votre impact interne et externe.

Développement organisationnel

Gestion du changement

Planification de main-d'œuvre

Accompagnement dans des réflexions stratégiques (p. ex. SWOT)

Remplacement «Interim»

Formation sur mesure

Enquêteur externe sur le harcèlement psychologique

Pour me joindre

Yves Roy, CRHA
Trois-Rivières (Québec)
CANADA

819-380-7693

yvesroy.conseils@videotron.ca
www.yvesroy.com



<https://ca.linkedin.com/in/yves-roy>



yvesrnd



@yvesgroy