

Richesses humaines structurées - RECOMMANDATIONS

Anticiper les évolutions, qu'elles soient internes ou externes en soutenant les décisions stratégiques

- **Des données RH fiables et disponibles en temps réel** : une collecte systématique et proactive de l'ensemble des données liées à la gestion des ressources humaines à travers des outils technologiques appropriés;
- **Une réflexion stratégique efficace** : l'opportunité d'alimenter la réflexion stratégique en matière de gestion des ressources humaines à l'aide de données de bonne qualité pour alimenter les décideurs dans leur processus de réflexion;
- **Anticiper les enjeux futurs** : planifier et prévoir les besoins en effectifs et main-d'œuvre et d'identifier les faiblesses présentes dans la gestion des ressources humaines et d'évaluer la capacité de l'organisation à faire face aux enjeux internes et externes;
- **Des politiques RH solides** : une organisation robuste et structurée des politiques RH pour développer, bâtir de nouveaux projets ou appuyer la croissance;
- **Planifier la relève** : identifier les postes et les compétences essentielles au fonctionnement organisationnel pour planifier et organiser leur relève de façon à limiter les impacts liés à une absence ou une perte de compétences clés pour l'organisation.

Renforcer la performance organisationnelle par une gestion RH structurée et proactive

- **Devancer les besoins en effectifs** : prévoir les enjeux et les besoins en matière de main-d'œuvre de façon à répondre à l'augmentation du nombre d'utilisateurs nécessitant des services et à limiter les délais d'attente;
- **Des pratiques RH encadrées** : des politiques RH claires et définies respectant les obligations légales de l'organisation, appliquées avec transparence et équité, pour standardiser les conditions

de travail, encadrer les pratiques et éviter les erreurs coûteuses;

- **Déceler les difficultés en amont** : la consultation et l'analyse des données RH pour déceler les enjeux et processus problématiques (embauche, rétention, absences prolongées, etc.) afin d'en améliorer les pratiques;
- **Automatisation et outils technologiques** : des outils appropriés pour faciliter, accélérer et automatiser l'un des plus grands processus RH, le recrutement, mais aussi pour collecter les données nécessaires à une prise de décisions éclairée.
- **Rôles et responsabilités clairs** : une définition claire des rôles et responsabilités nécessaires à la réalisation de l'ensemble des activités de l'organisation de même qu'une connaissance et compréhension communes de ces derniers pour améliorer l'efficacité et la performance.

Revision #3

Created 29 July 2025 00:32:10 by Admin

Updated 14 October 2025 18:51:11 by Admin