

LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE DES RH ●●●●

Action Compétence vous accompagne dans la planification stratégique de vos **RH**, afin d'anticiper les besoins futurs, et faire en sorte que votre organisation dispose des ressources humaines qui lui permettront d'atteindre ses objectifs stratégiques. Elle pourra ainsi mettre en œuvre ses plans opérationnels pour qu'elle puisse compter « au bon moment » sur les « bonnes personnes », tout en possédant les « bonnes compétences ».

Objectifs :

- Demeurer souple, afin que l'organisation puisse effectuer des changements si les événements ne se déroulent pas comme prévu;
- Maximiser l'utilisation des ressources humaines et leur développement continu;
- S'assurer d'avoir la capacité de production nécessaire, dans le but de soutenir les objectifs organisationnels;
- Coordonner les activités des ressources humaines en symbiose avec les objectifs organisationnels;
- S'assurer que toutes les options pertinentes de recrutement sont utilisées de front;
- Accroître la productivité de l'organisation.

Mise en œuvre

L'analyse concernant la gestion des ressources humaines externes, de même que l'élaboration de scénarios pour l'avenir, caractérisent la planification stratégique et la différencient de la planification opérationnelle.

Les questions de base qu'il faut se poser concernant la planification stratégique :

1. Quel est notre objectif?
2. Quelles stratégies **RH** devrions-nous élaborer pour atteindre cet objectif, étant donné les circonstances?
3. Quelles sont les compétences dont nous avons besoin?

Le processus de planification stratégique **RH** comprend cinq étapes :

1. L'analyse du contexte et la définition de la stratégie d'évolution de l'organisation;
2. La prévision des besoins futurs en ressources humaines et celles disponibles;
3. L'analyse de l'écart entre les besoins et les ressources humaines disponibles;
4. L'élaboration des stratégies des ressources humaines et du plan;
5. Le suivi et l'évaluation.