Vigie RH

› L'ÈRE DES RH

À nous de saisir l'occasion !

Sentez-vous le vent changer ? Les sujets de ressources humaines sont sur toutes les lèvres. Les gens restent critiques envers nos compétences et réalisations mais, on le voit bien, ils réalisent que nos défis ne sont pas si faciles à relever.

PAR L'ÉQUIPE DE RÉDACTION

Recruter et mobiliser les gens n'est pas si simple, surtout en contexte de rareté et de transformation. Les entreprises doivent s'adapter et les professionnels RH peuvent contribuer et innover. Les paradoxes de la productivité humaine sont mis en évidence. Pour rester actives sur le marché, les entreprises doivent augmenter la flexibilité et être plus sensibles aux besoins humains afin d'atteindre leur plein rendement et conserver leurs clients. L'équation est simple et évidente : sans main-d'œuvre, pas de clients !

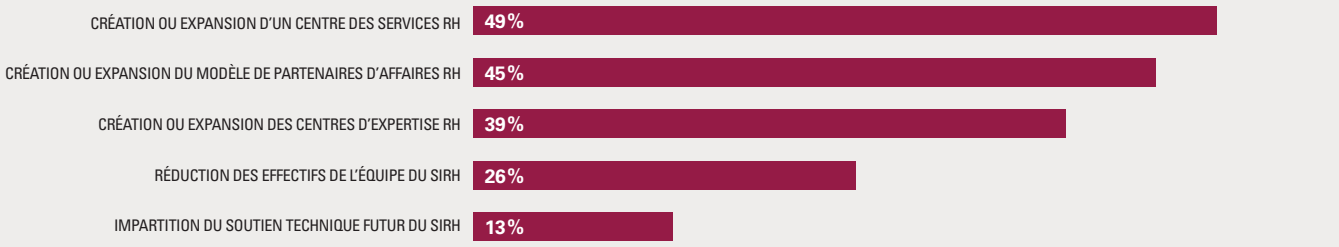
Il semble y avoir une tendance depuis 2016 à faire croître les services RH en entreprise. Le tableau ci-dessous montre comment la technologie, notamment les systèmes d'information sur les ressources humaines (SIRH), favorise la création ou l'expansion des fonctions RH.

En même temps, le Conseil du patronat du Québec vient de lancer un nouveau service aux PME du Québec en s'appuyant sur 180 consultants CRHA pour aider la gestion de la croissance. C'est un déploiement majeur et une reconnaissance exceptionnelle de notre valeur ajoutée pour la croissance des entreprises.

Par l'entremise de ses experts CRHA, ce service offre un soutien aux employeurs en cinq étapes, à savoir :

1. Une **analyse organisationnelle** qui permet de déterminer les défis, enjeux, forces et bonnes pratiques en place, notamment en matière de gestion stratégique des ressources humaines et de l'organisation, de développement organisationnel, de développement des compétences, de dotation, de rémunération, de santé, sécurité et mieux-être au travail, ou encore de relations de travail et climat organisationnel ;
2. L'**élaboration d'un plan d'action** avec l'employeur, afin d'identifier ses besoins et ses défis prioritaires et d'établir des pistes d'amélioration pour les enjeux identifiés ;
3. Un **inventaire des programmes gouvernementaux** et des mesures de soutien financier qui répondent aux besoins de l'entreprise ;

Transformation du modèle d'exploitation des RH accompagnant l'implantation d'un SIRH



Source : Mercer, 2016