

LA PLANIFICATION DES EFFECTIFS

FOIRE AUX QUESTIONS

QU'EST-CE QUE LA PLANIFICATION DES EFFECTIFS ?

La planification des effectifs est un processus qui consiste à préciser les besoins en ressources humaines d'une entreprise et à développer des plans pour s'assurer que ces besoins sont comblés. Autrement dit, il s'agit de veiller à ce que les bonnes personnes, possédant les bonnes connaissances et les bonnes compétences, occupent les bons postes en bon nombre au bon moment.

La planification des effectifs est un processus ordonné dont le but est de :

- Cerner le nombre d'employés ayant les compétences voulues pour répondre aux buts et aux objectifs stratégiques.
- Développer un plan pour s'assurer que les effectifs appropriés seront disponibles pour offrir des services de qualité.

POURQUOI LA PLANIFICATION DES EFFECTIFS EST-ELLE IMPORTANTE ?

La planification des effectifs permet la prise de décisions en matière de ressources humaines en se fondant sur une base stratégique. Elle vous permet aussi d'anticiper les changements plutôt qu'être surpris par les événements tout en offrant des méthodes stratégiques pour composer avec les enjeux potentiels de main-d'oeuvre actuels et futurs.

La planification des effectifs permet à l'entreprise d'être proactive plutôt que réactive en assurant:

- L'encadrement des décisions liées au recrutement, au perfectionnement, à la formation, au déploiement et à la fidélisation avec les buts organisationnels, y compris les objectifs en lien avec la diversité;
- L'utilisation plus efficace des employés grâce à un meilleur alignement de la main-d'oeuvre en fonction des objectifs stratégiques;
- La présentation de prévisions budgétaires réalistes de dotation ;
- Une meilleure utilisation des fonds prévus pour le perfectionnement, la formation et le recyclage, l'orientation professionnelle et la productivité..



LA PLANIFICATION DES EFFECTIFS

COMMENT UNE ENTREPRISE OBTIENT-ELLE L'AVAL DE LA HAUTE DIRECTION ?

- Démarrer lentement et rechercher la simplicité. Une fois les résultats obtenus grâce à un projet pilote, vous pourrez graduellement appliquer votre initiative à l'échelle de l'entreprise.
- Obtenir l'engagement de toutes les parties intéressées et utiliser toutes les ressources disponibles lors de la collecte de données, de la diffusion d'information ou de rétroaction, ou de la mise au point des processus.
- Utiliser un modèle de planification des effectifs reconnu.
- Veiller à l'imputabilité en effectuant un examen et une mise à jour du plan, au moins une fois l'an.

QU'EST-CE QUE LA PLANIFICATION DE LA RELÈVE ?

La planification de la relève est un processus continu qui consiste à identifier les compétences nécessaires et qui vise par la suite à évaluer, perfectionner et à retenir un bassin d'employés talentueux de sorte que tous les postes clés soient pourvus d'un leadership continu

La planification de la relève consiste en une stratégie particulière qui décrit les étapes précises à suivre dans l'atteinte de la mission, des objectifs et des initiatives formulés par l'entreprise dans sa planification des effectifs. C'est un plan que les gestionnaires peuvent suivre, mettre en oeuvre et adapter selon les besoins de l'entreprise et/ou du département.

POURQUOI LA PLANIFICATION DE LA RELÈVE EST-ELLE IMPORTANTE ?

La planification de la relève offre aux directeurs et aux gestionnaires une méthodologie étape par étape à mettre en exécution lorsque les initiatives découlant de la planification des effectifs ont cerné les besoins critiques en matière de postes au sein de l'entreprise. La planification de la relève est proactive et tournée vers le futur et permet aux directeurs et aux gestionnaires d'évaluer et de développer un bassin de candidats talentueux, aptes et intéressés à combler les postes, au besoin. C'est également une méthode pour permettre à la direction de mettre au profit les connaissances de l'entreprise qui seront perdues en raison de la retraite, des promotions et de l'attrition générale. La planification de la relève est un outil qui permet de satisfaire les besoins en dotation de l'entreprise en prenant en compte non seulement la quantité de candidats disponibles mais aussi la qualité des candidatures en regardant les compétences et les écarts de compétences.



LA PLANIFICATION DES EFFECTIFS

COMMENT PEUT-ON METTRE EN OEUVRE LA PLANIFICATION DE LA RELÈVE ?

Bon nombre des étapes du modèle de la planification de la relève sont directement liées à une étape de la méthodologie de la planification des effectifs tout en étant un élargissement en soi des étapes de la planification des effectifs. Bien qu'il ne soit pas nécessaire d'avoir recours à la planification de la relève pour atteindre ses objectifs en planification des effectifs, la planification de la relève peut s'avérer un outil valable lors des activités de la planification des effectifs.

COMMENT SE SITUE LA PLANIFICATION DE LA RELÈVE PAR RAPPORT À LA PLANIFICATION DES EFFECTIFS ?

LA PLANIFICATION DES EFFECTIFS	Modèle de planification de la relève
Première partie: L'orientation stratégique	Étape 1 – Identifier les postes clés
Deuxième Partie: Analyser les effectifs	Étape 2 – Définir le profil d'emploi de tous les postes clés
Troisième partie: Prévisions des besoins futures et élaboration des plans de main-d'oeuvre	Étape 3 – Analyse des écarts de compétences
Quatrième partie: Exécution d'une analyse des écarts de compétences	Étape 4 – Occasions de perfectionnement
Cinquième partie: Réalisation du plan de main-d'oeuvre	Étape 5 – Plans de perfectionnement personnels
Sixième partie: Suivi, évaluation et révision	Étape 6 - Maintenir un répertoire des compétences

