

LISTE DE CONTRÔLE POUR LA PLANIFICATION DE LA RELÈVE

PLANIFICATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

- ❑ En raison des départs à la retraite, du roulement du personnel, de la course au personnel qualifié, du développement des nouvelles technologies, du changement des préférences des employés, etc., nous estimons qu'il y aura une pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
- ❑ Nous avons identifié les postes clés au sein de notre organisation qui sont essentiels à la réalisation des objectifs de notre plan d'affaires.
- ❑ Nous avons déterminé quelles sont les qualifications à atteindre par notre bassin de candidats qualifiés lorsque nous appliquerons notre plan de relève.
- ❑ Afin d'attirer une main-d'œuvre de haut calibre, nous avons réajusté notre culture organisationnelle pour qu'elle reflète les nouvelles préférences des employés.
- ❑ Nous avons un processus bien défini et documenté en place qui permettra de gérer les questions liées aux ressources humaines et à la relève actuelle et future.
- ❑ Notre stratégie de gestion de la relève identifie clairement le rôle des parties intéressées suivantes : le conseil d'administration, le personnel de direction, les cadres, les ressources humaines, le comité de relève et les employés.

PROCESSUS ET OUTILS DES RESSOURCES HUMAINES

- ❑ Notre plan de relève est communiqué aux employés (orientation des employés, manuel des employés, intranet).
- ❑ Nous utilisons des outils et des processus efficaces et valides pour établir le profil de compétences des postes.
- ❑ Les compétences de base de tous et chacun au sein de l'organisation ont été identifiées.
- ❑ Les familles d'emploi et / ou les compétences spécifiques aux divers départements ont été identifiées au sein de l'organisation.
- ❑ Les profils de compétences des postes clés de l'organisation ont été déterminés en fonction des besoins actuels et futurs.
- ❑ Les processus critiques ont été identifiés pour tous les postes clés.

SÉLECTION DES RH

- ❑ Nous avons une stratégie de recrutement en place pour attirer les nouveaux candidats de haut calibre.
- ❑ Nous avons fixé des critères de sélection précis qui permettront d'identifier les candidats talentueux capables de combler les postes à combler.
- ❑ Afin de mieux jumeler les candidats potentiels aux emplois, nous avons établi des profils pour tous les postes clés (aptitudes, personnalité, intérêts et compétences d'emploi minimales).
- ❑ Notre système de sélection comprend l'évaluation des compétences / des intérêts / de la personnalité ainsi qu'une entrevue structurée, un relevé des rendements antérieurs et la vérification des références.
- ❑ Nous avons un système d'affichage des emplois ou un tableau d'affichage électronique que les employés peuvent consulter.
- ❑ Nous avons identifié, à l'aide de critères de rendement structurés, un groupe d'employés à potentiel élevé capables de combler les postes futurs.

DÉVELOPPEMENT DES RH

- ❑ Nos programmes et outils de développement sont basés sur l'identification des compétences nécessaires pour remplir les postes clés.
- ❑ Nous utilisons des outils et des processus d'évaluation basés sur les compétences pour identifier les écarts de rendement des employés.
- ❑ Nous fournissons des plans de perfectionnement structurés (plans de perfectionnement personnels) aux individus ciblés pour une promotion dans un poste clé.
- ❑ Les programmes de perfectionnement comprennent la formation informelle sur le tas, l'observation de l'employé au travail, les affectations temporaires, les projets et le mentorat.
- ❑ Notre programme de perfectionnement des cadres inclut la transmission de compétences complexes comme la résolution de problèmes, la prise de décision, l'innovation, la prise de risques et la planification stratégique.
- ❑ Nous utilisons la rotation d'emploi, les stages et / ou la formation interfonctionnelle pour former les employés à grand potentiel.

MOTIVATION ET CONSERVATION DU PERSONNEL

- ❑ Le rendement est directement attribuable à l'atteinte des objectifs opérationnels. Il est défini par les comportements et les résultats observables.
- ❑ Les cadres utilisent un programme d'évaluation du rendement formel (trimestriel et semestriel).
- ❑ Des emplois à conditions flexibles sont disponibles : partage d'emploi, rotation d'emplois, horaire flexible, options pour travailleur éloigné, etc.
- ❑ L'établissement des objectifs et la planification de la carrière sont supportés par la direction. Ils font partie du processus d'évaluation du rendement.
- ❑ La rémunération, les récompenses, la reconnaissance et / ou la promotion sont basées sur l'atteinte des objectifs de rendement (ou un rendement supérieur). Elles ne sont pas principalement basées sur l'ancienneté.
- ❑ Nous utilisons l'évaluation tous azimuts pour que les compétences en leadership de l'employé soient évaluées objectivement.

LA GESTION DE CARRIÈRE ET LA PLANIFICATION DE LA RELÈVE

- ❑ Nous offrons un programme de développement professionnel à tous les employés. Il comprend : le réseautage, les entrevues, la fixation d'objectifs et l'autogestion de carrière.
- ❑ Les critères de promotion sont bien communiqués aux employés. Ils les comprennent bien.
- ❑ Afin d'encourager les employés à s'auto-identifier comme candidats cherchant à être promus, nous entretenons une banque « de personnes intéressées ».
- ❑ Pour que les gens puissent jumeler leurs compétences personnelles aux profils des autres emplois de l'organisation, une banque électronique des profils d'emploi de tous les employés a été élaborée.
- ❑ Nous avons un inventaire électronique qui appaie les analyses de rendement des individus aux profils de compétence des postes clés.
- ❑ Les cadres à tous les niveaux participent et encouragent le développement, la formation et le perfectionnement des employés à grand potentiel.

ÉVALUATION DES PROGRAMMES

- ❑ Nous mesurons le succès de notre planification de la carrière et de notre plan de relève sur comment bien les gens exécutent leurs nouvelles fonctions.
- ❑ Nous mesurons le succès de notre planification de la carrière et de notre plan de relève sur les taux de maintien de l'effectif.
- ❑ Nous mesurons le succès de notre planification de la carrière et de notre plan de relève sur l'évolution des carrières de nos employés.
- ❑ Nous mesurons le succès de notre planification de la carrière et de notre plan de relève en sollicitant les commentaires des employés soit individuellement ou par le biais de sondages.
- ❑ Nous mesurons le succès de notre planification de la carrière et de notre plan de relève en nous référant à ce qui se pratique dans les industries similaires ou dans les meilleures entreprises.
- ❑ Nous utilisons des entrevues de cessation d'emploi pour apprendre pourquoi les employés quittent l'organisation. Nous incorporons les commentaires pertinents dans la planification future.