

PORTRAIT DES PRATIQUES

| OBJECTIFS | MOYENS |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Identifier les pratiques en gestion des ressources humaines (dotation, rayonnement de l'entreprise, rémunération, gestion des relations de travail, culture organisationnelle, santé et sécurité au travail, gestion des compétences, environnement de travail). | <ul style="list-style-type: none"> Questionnaire Rencontre <ul style="list-style-type: none"> Équipe de gestion Quelques employés cibles |
| <ul style="list-style-type: none"> Évaluer l'efficacité des pratiques et comparer. | <ul style="list-style-type: none"> Tableau de comparaison Outil diagnostique |
| <ul style="list-style-type: none"> Établir un constat de l'efficacité des pratiques des ressources humaines. | <ul style="list-style-type: none"> Rapport |
| <ul style="list-style-type: none"> Communiquer les résultats à l'entreprise. | <ul style="list-style-type: none"> Présentation du rapport Rencontre et validation |



Com
des

Service aux entreprises
et à la communauté
Commission scolaire des Patriotes

INVESTIR
PROGRESSER
PERFORMER

ANALYSE DE LA GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DES COMPÉTENCES

| OBJECTIFS | MOYENS |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Évaluer les enjeux et les projets actuels et potentiels de l'entreprise. | <ul style="list-style-type: none"> Plan des effectifs Plan de relève Plan stratégique et/ou opérationnel Rencontre avec l'équipe de gestion |
| <ul style="list-style-type: none"> Évaluer la disponibilité et les compétences de la main-d'œuvre. | <ul style="list-style-type: none"> Données statistiques |
| <ul style="list-style-type: none"> Identifier les besoins qualitatifs (compétences) et quantitatifs en fonction des enjeux et des projets. | <ul style="list-style-type: none"> Plan des effectifs Plan de relève Plan stratégique et/ou opérationnel |
| <ul style="list-style-type: none"> Évaluer l'écart entre les besoins et les ressources disponibles. | <ul style="list-style-type: none"> Tableau comparaison |
| <ul style="list-style-type: none"> Établir un constat de la situation. | <ul style="list-style-type: none"> Rapport |
| <ul style="list-style-type: none"> Communiquer les résultats à l'entreprise. | <ul style="list-style-type: none"> Rencontre de validation Présentation du rapport |



Com
des

Service aux entreprises
et à la communauté
Commission scolaire des Patriotes

INVESTIR
PROGRESSER
PERFORMER

RÉALISATION D'UN PLAN D'ACTION PERSONNALISÉ POUR CHAQUE ENTREPRISE

| OBJECTIFS | MOYENS |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">Établir un portrait global de la gestion prévisionnelle de la main d'œuvre et des compétences. | <ul style="list-style-type: none">Utilisation du rapport produit lors de l'analyse des ressources humainesUtilisation du rapport prévisionnel produit lors de l'analyse de la gestion de la main-d'œuvre |
| <ul style="list-style-type: none">Confirmer la cohérence de la mission, de la vision et des valeurs de l'entreprise avec le portrait global de la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre. | <ul style="list-style-type: none">Consultation avec l'équipe de gestion et, au besoin, avec les employés |
| <ul style="list-style-type: none">Bâtir le plan d'action (axes, objectifs, moyens, cibles, personnes impliquées, échéanciers/réalisations). | <ul style="list-style-type: none">Processus de plan stratégique du Service aux entreprises et à la communauté du Centre professionnel des Patriotes en collaboration avec l'équipe de gestion et, au besoin, avec les employés |
| <ul style="list-style-type: none">Présenter le plan d'action final à l'entreprise. | <ul style="list-style-type: none">Rencontre et présentation du plan d'action |



Service aux entreprises
et à la communauté
Commission scolaire des Patriotes

INVESTIR
PROGRESSER
PERFORMER

