

VOS CENT PREMIERS JOURS EN TANT QUE CRH



ÉTAPE 1

Comprendre la problématique liée aux affaires et à la main-d'œuvre

- Déterminez la dynamique actuelle et en évolution des principaux marchés et clients, ainsi que ses répercussions sur la stratégie d'affaires de l'organisation, sur la marque et sur les priorités associées à la main-d'œuvre.



ÉTAPE 2

Élaborer des stratégies de gestion de l'effectif et de la fonction RH

- Déterminez les segments et les caractéristiques de l'effectif de l'organisation qui favoriseront un avantage concurrentiel stratégique.
- Harmonisez la stratégie de gestion des personnes avec la stratégie d'affaires.
- Déterminez les priorités des RH et la façon d'organiser et de fournir les services des RH de manière optimale.



ÉTAPE 3

Promouvoir et diriger le changement

- Déterminez les changements nécessaires, les obstacles potentiels et les activités à organiser afin que la réalisation soit efficace.

QUESTIONS CLÉS À POSER AUX PARTIES PRENANTES

À PROPOS DE LA CONJONCTURE ET DE L'ORGANISATION...

- Comment décririez-vous le contexte commercial actuel de l'organisation ainsi que la conjoncture externe?
- Quels sont les objectifs à court et à long terme de l'organisation? Existe-t-il une stratégie coordonnée de gestion des personnes?

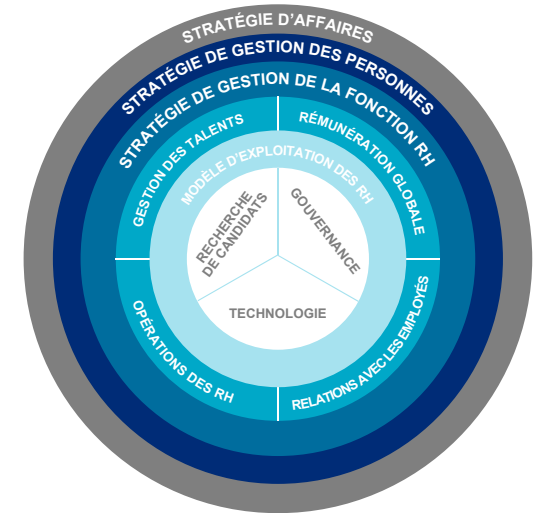
À PROPOS DE L'EFFECTIF ET DE LA FONCTION RH...

- Quelles compétences et aptitudes avons-nous besoin de notre effectif actuellement et à l'avenir? Quelles compétences et aptitudes sont en train de devenir désuètes?
- Mettons-nous nos talents à profit? Sommes-nous parfaitement organisés pour répondre aux besoins? Nos processus sont-ils rationalisés et automatisés?

PRINCIPES DIRECTEURS DU SUCCÈS

1. Déterminez les **points essentiels aux yeux des principales parties prenantes** et élaborez des plans afin d'obtenir des résultats immédiats.
2. Faites en sorte de **relier les objectifs de la fonction RH** à ceux de l'organisation.
3. Élaborez un **plan de changement exhaustif** qui comprend les activités, le calendrier, les ressources et les retours escomptés.
4. Préparez des **arguments quantitatifs convaincants à l'appui du changement**, puis communiquez-les.
5. **Assumez votre point de vue** sur la gestion des personnes tout en vous adaptant à votre nouvel environnement et en tirant des leçons.

SE CONCENTRER SUR LA COORDINATION DES STRATÉGIES RELATIVES AUX AFFAIRES, À L'EFFECTIF ET À LA FONCTION RH



MOBILISER ET HABILITER VOS RESSOURCES



JOUR
1

- Déterminez et documentez les attributs de la marque des RH, en termes de substance, de vision et d'objectifs. Soyez prêt à les défendre.
- Naviguez sur le portail de l'organisation et activez votre nouveau téléphone intelligent. Évaluez l'efficacité de l'orientation des nouveaux employés.
- Commencez à impliquer la direction des RH.



JOURS
2 À 10

- Localisez et passez en revue la documentation sur la stratégie d'affaires, la culture, les initiatives de leadership, etc.
- Préparez un plan d'évaluation et d'élaboration de stratégie.
- Identifiez les principales parties prenantes, y compris les membres de la haute direction et de l'équipe des RH, les chefs de l'exploitation et les fournisseurs.
- Consignez les points clés liés aux affaires et à l'effectif à discuter durant les entrevues avec la haute direction.



JOURS
11 À 30

- Organisez des entrevues structurées avec les parties prenantes, de préférence en personne et sur leur terrain.
- Procédez à une analyse des activités afin de déterminer à quoi le personnel des RH consacre son temps.
- Rassemblez les données. Analysez et synthétisez les conclusions.
- Continuez à impliquer l'équipe de direction des RH.



JOURS
31 À 40

- Terminez les entrevues avec les principales parties prenantes.
- Évaluez les données et les conclusions et analysez les écarts.
- Rassemblez et incorporez les données comparatives.
- Organisez des entrevues de suivi, le cas échéant.



JOURS
41 À 70

- Passez en revue les conclusions de l'évaluation et élaborez une stratégie préliminaire de gestion des personnes.
- Élaborez une stratégie préliminaire pour la fonction RH, en y incluant ce qui suit :
 - Mission et proposition de valeur
 - Organisation
 - Technologie
 - Recherche de candidats
 - Gouvernance
 - Arguments commerciaux à l'appui du changement (qualitatifs et quantitatifs)
- Revoyez et perfectionnez les plans avec l'équipe de direction des RH et les principaux dirigeants de l'organisation.



JOURS
71 À 80

- Préparez un plan de mise en œuvre général d'un an, de trois ans et de cinq ans. (Un plan d'action détaillé sera requis une fois la stratégie terminée.)



JOURS
81 À 90

- Partagez les conclusions, les recommandations et le plan de réalisation avec d'autres parties prenantes afin d'obtenir leur soutien.
- Aidez le chef des finances à comprendre la valeur des RH et des investissements planifiés.
- Perfectionnez et recommencez.



JOURS
91 À 100

- Préparez la stratégie et les plans d'action finaux et obtenez l'approbation de la haute direction.
- Identifiez et mobilisez les équipes de mise en œuvre.
- Impliquez tous les membres du personnel des RH dans le projet.

TENDANCES PERTURBATRICES TRANSFORMANT LES RH



MONDIALISATION

- Les organisations repensent la structure des RH ainsi que la façon de gérer leur fonctionnement mondialement et localement.
- Nombre d'organisations ont de la difficulté à gérer les RH à l'échelle mondiale et à répondre aux besoins organisationnels dans différentes régions.



LE NUAGE

- Les services des RH gèrent leur effectif mondial en mettant à profit les nouvelles technologies basées sur l'infonuagique.
- Les RH peuvent ainsi automatiser leurs processus transactionnels afin que les équipes puissent se consacrer à des processus plus avancés.



MEGADONNEES

- Les RH analysent les mégadonnées afin de prédire les résultats, y compris la productivité et la planification de la main-d'œuvre, de sorte que les organisations puissent évaluer les besoins des personnes et les lacunes.
- Ces données permettent de résoudre certaines questions et de déterminer, par exemple, si un programme de formation augmente la fidélisation ou si un programme doit être interrompu ou au contraire étendu.



COMMUNICATIONS MOBILES ET MÉDIAS SOCIAUX

- Les médias sociaux sont devenus un outil essentiel des RH pour attirer et recruter la prochaine génération de talents.
- Une équipe des RH qui maîtrise la technologie peut tirer parti de la puissance des médias sociaux afin de faciliter le recrutement, estompant ainsi les frontières entre le recrutement par l'organisation, les communications mobiles et les médias sociaux.



INNOVATION

- Pour que les organisations puissent innover, les employés doivent constamment repenser leur manière de travailler, en allant au-delà de la simple capacité de la fonction RH afin de trouver de nouvelles approches au moyen de la technologie, des médias sociaux et de l'Internet.
- Les RH ont un rôle à jouer afin de promouvoir une culture d'innovation et de fournir les outils et la technologie nécessaires.



FUSIONS ET ACQUISITIONS

- Plus que jamais, les RH doivent faire preuve de souplesse et d'évolutivité afin de fournir le soutien adapté au contexte actuel.
- En 2015, la valeur des fusions annoncées aux États-Unis a représenté plus de 900 milliards de dollars. Ces méga-transactions font ressortir la nécessité d'une nouvelle fonction RH adaptable, capable de soutenir l'ensemble des transactions.



BIEN-ÊTRE FINANCIER

- Historiquement, les RH géraient le cycle de vie des retraites. Les organisations proposaient des régimes traditionnels à prestations déterminées gérant l'évaluation annuelle des rentes, l'estimation des rentes et les services-conseils en matière de retraite.
- Le rôle de l'équipe des avantages sociaux est en train de changer, de la conception et de l'administration des régimes de retraite à la promotion du bien-être financier.



BOURSE DE RÉGIMES DE SANTÉ

- Le système de santé subit actuellement une profonde mutation; les bourses de vente de régimes de santé ont des répercussions sur les employeurs.
- Pour les RH, cela signifie que c'est désormais un fournisseur qui gère un travail considérable qui revenait auparavant à une équipe responsable des avantages sociaux. Au Canada, la plupart des organisations font désormais appel à un fournisseur.

CE QUE NOUS FAISONS

Efficacité des RH

- Diagnostic des RH
- Conception et mise en œuvre de l'organisation des RH
- Modèle de prestation de services en RH
- Services partagés des RH
- Gouvernance des RH
- Évaluation et élaboration des talents des RH
- Remaniement des processus des RH
- Recrutement et sélection des RH
- Stratégie de technologie des RH

Stratégie de changement et réalisation

- Stratégie de changement et préparation de Workday
- Harmonisation du leadership
- Mobilisation
- Communication
- Formation

Workday

- Diagnostic des RH
- Services de déploiement et d'optimisation de Workday
- Soutien de la production Workday en tant que service

COMMUNIQUEZ AVEC NOUS

Ilana Hechter

Membre du partenariat, Stratégie et transformation - Talents
 ilana.hechter@mercer.com
 1 416 868-2957

« Les avancées des services de consultation de Mercer en transformation des RH se traduisent par une approche holistique qui englobe les stratégies et les opérations RH ainsi que les services et les solutions de technologie. L'approche intégrée de Mercer réduit la complexité du processus de transformation des RH et assure une mise en œuvre et une communication efficaces des modifications apportées aux programmes RH. »

— Kennedy HR Transformation Report