

# Cyberbulletin

*Mercredi 23 janvier 2008*

[Organisation du monde des RH] L'importance de la gestion prévisionnelle des ressources humaines

La gestion prévisionnelle des ressources humaines

Dans le cadre des événements, tels les salons de l'Emploi, les Journées Portes Ouvertes ou tout autre activité de promotion des emplois, on associe ces actions de manière ponctuelle, notamment pour combler immédiatement les postes vacants.

Mais que fait-on de la relève à préparer? Posons-nous la question : «Quel employé peut ou va me quitter cette année, pour diverses raisons : retraite, retour aux études, déménagement, etc...?» Et, par la suite, qui va le remplacer? La relève est-elle à l'interne ou pas?

Dans un contexte où la main-d'oeuvre se fait de plus en plus rare et où nous assisterons dans un avenir rapproché à des départs massifs des «baby-boomers», la gestion prévisionnelle revêt une importance capitale pour assurer la continuité des entreprises. Nous vous invitons à consulter le site du Centre d'Étude sur l'Emploi et la Technologie pour accéder à diverses analyses : <http://www.cetech.gouv.qc.ca/>

Il importe donc de poser les premiers jalons pour une gestion prévisionnelle des ressources humaines en composant avec la réalité des entreprises. La communauté économique prend conscience des défis que constituent la relève, le transfert de l'expertise, la rétention de la main d'oeuvre, le développement des compétences et l'adaptation des milieux de travail au vieillissement de la main d'oeuvre.

Les stratégies sont donc multiples et doivent s'adapter au type d'emploi éventuellement à remplacer, que ce soit à l'administration, aux sciences et technologies, à la production, aux services, etc.

À titre d'exemple, voici l'un des nombreux outils proposés par le Comité sectoriel des communications graphiques du Québec qui permet tout simplement de mesurer «l'urgence» d'agir à court ou à moyen terme.