

SYLLABUS RESSOURCES HUMAINES

À LA CARTE

La gestion et le développement du capital humain sont sans doute parmi les enjeux les plus importants des entreprises au 21^e siècle.

En effet, plusieurs études ont clairement démontré l'importance des habiletés de leadership pour assurer la haute performance de l'entreprise et le bien-être des employés.

Le capital humain est aujourd'hui, et de plus en plus, LE capital des entreprises.

Formations Qualitemps vous offre un service de consultation et de formation en ressources humaines poursuivant les objectifs suivants :

- Amener les gestionnaires à développer plus d'autonomie en vue d'une gestion du personnel saine et efficace.
- Faire découvrir les meilleures pratiques de gestion des ressources humaines.
- Mettre en place un système basé sur les meilleurs outils de développement organisationnel.

Nous pouvons vous offrir notre soutien dans toutes les sphères d'activités reliées au développement de votre capital humain, en vue de permettre:

- L'implantation d'une structure organisationnelle
- Une gestion saine et efficace du personnel
- L'élaboration d'un processus d'embauche et d'intégration des nouveaux employés
- Une meilleure organisation du travail
- Une meilleure planification
- L'établissement de stratégies de mobilisation
- La cohésion des équipes
- L'amélioration des relations de travail

Nos consultants possèdent une vaste expérience en gestion des ressources humaines et peuvent vous apporter un support professionnel et personnalisé. Les méthodes qu'ils proposent sont basées sur les meilleures pratiques en entreprises.

TYPES DE SERVICES OFFERTS À LA CARTE :

Définition des rôles et des responsabilités de chacun

Que ce soit dans le but de mieux structurer votre entreprise, d'améliorer l'efficacité dans chacune de vos équipes, d'embaucher une nouvelle personne et/ou d'évaluer sa performance, il faut avant tout, bien identifier et clarifier les rôles et les responsabilités de chaque employé.

Élaboration d'un processus d'embauche

L'amélioration du processus de recrutement et d'intégration d'un nouvel employé peut faire toute la différence. Les pertes attribuées aux erreurs d'embauche sont souvent astronomiques. Diminuer le taux de roulement du personnel contribue évidemment à hausser la performance d'une entreprise.

Pour attirer et choisir la bonne personne, plusieurs techniques et outils peuvent être utilisés.

- Définition d'un profil de poste
- Mode de recrutement interne et externe
- Création d'un affichage de poste
- Création d'une grille d'entrevue
- Présélection des curriculum vitae
- Techniques d'entrevue
- Méthodes d'évaluation des candidats
- Élaboration d'un programme d'accueil

Rédaction ou aide à la rédaction d'un manuel des employés

L'élaboration d'un manuel des employés est l'occasion de définir ses orientations en matière de gestion des ressources humaines. Il importe de bien établir les règles de fonctionnement de l'entreprise et de communiquer ses attentes et ses engagements envers les employés.

Il s'agit d'un outil indispensable de communication des valeurs d'une entreprise.

Élaboration d'un programme d'évaluation de la performance et du développement des compétences

Ce programme permet d'implanter un processus dynamique et continu de communication. Lorsqu'intégré à la gestion quotidienne, il engendre un esprit de collaboration et favorise la mobilisation de tous.

Élaboration d'un programme de développement des compétences

Il importe de favoriser la polyvalence de son équipe. Pour ce faire, plusieurs mécanismes doivent être mis en place afin de développer un plan d'action. Les dirigeants doivent avant tout se questionner sur le contexte de travail et les exigences attribuées à chaque poste. Ceci permet d'identifier les compétences acquises et celles à développer.

Programme d'équité salariale

Au Québec, toutes les entreprises de 10 employés et plus devront démontrer qu'ils ont fait l'étude de l'équité salariale avant le 31 décembre prochain. Pour ce faire, une analyse de l'emploi doit être faite pour chaque catégorie de poste, ce à partir de critères spécifiques.

DÉROULEMENT D'UN MANDAT

Première étape : évaluation des besoins.

Un de nos consultants rencontre d'abord le ou les responsables de la compagnie afin d'établir un diagnostic et de choisir la démarche la plus appropriée.

Cette première étape, sans frais, vise à reconnaître les occasions d'amélioration, et à cibler les meilleurs outils à implanter.

Deuxième étape : transmission d'un plan d'intervention.

À la suite de cette visite, le consultant transmet à l'entreprise un plan d'intervention sous forme d'offre de services. Cette offre de services sera articulée sous la forme de sessions de formation et/ou de consultation.

Troisième étape : rencontres et implantation.

Mise en marche du plan sous forme de sessions de formation s'échelonnant au rythme convenu entre le consultant et l'entreprise.

La démarche que nous vous proposons a été développée en fonction de l'engagement fondamental de Formations Qualitemps :

Fournir des solutions tangibles et applicables pour plus d'efficacité et de bien-être au travail.