

Gestion prévisionnelle des compétences

Procurer à son organisation les moyens de ses ambitions

La transformation du marché du travail représente un énorme défi pour les organisations qui doivent requalifier la force de travail, repenser l'organisation du travail impactée par l'intelligence artificielle et minimiser les facteurs de risques psychosociaux associés à ce nouveau contexte.

Pour faire face à cette transformation du marché du travail, Alia Conseil propose un accompagnement stratégique basé sur une démarche de gestion prévisionnelle des compétences. Cette démarche permet d'anticiper les changements et leurs impacts, d'évaluer les écarts entre la situation actuelle et la situation anticipée et, enfin, de définir les stratégies d'adaptation et de développement.

Objectifs

- Anticiper les impacts associés à la transformation du marché du travail (ex. : numérique) sur les compétences requises par ses employés.
- Définir les stratégies permettant l'arrimage entre les besoins de l'organisation et le portrait de sa main-d'œuvre (quantité et qualifications).
- Planifier et soutenir une réorganisation du travail favorisant l'engagement et la motivation des employés.
- Planifier la requalification des travailleurs et le maintien des compétences critiques pour l'organisation.



Démarche de gestion prévisionnelle des compétences

1

Projeter l'organisation dans l'avenir

- À quoi ressemblera l'organisation dans un an? Trois ans?
- Quelles sont les menaces et les opportunités liées à la transformation du marché du travail?
- De quelle main-d'œuvre aura besoin l'organisation? Combien?
- Quelles seront les compétences à développer? Quel sera le niveau de littéracie numérique requis pour les employés?
- Quels postes disparaîtront? Lesquels se transformeront?
- Quels facteurs de risques psychosociaux augmenteront (ex. : maintien du sens, de la motivation au travail)?

2

Analyser la situation actuelle

- Quelles sont les forces et les faiblesses de l'organisation?
- Quel est le portrait de la main-d'œuvre de l'organisation? Son profil sociodémographique? Son niveau d'engagement actuel?
- Quel est le niveau de compétence numérique actuel? À quel point l'automatisation, la robotisation, le numérique et l'IA sont-ils intégrés dans nos pratiques?
- Quelles compétences critiques pour l'organisation sont menacées?

3

Identifier les écarts et les zones de vulnérabilité

- Quels sont les écarts entre la situation actuelle et projetée?
- Quels sont les écarts quantitatifs (ex. : nombre d'employés) et qualitatifs (qualifications requises)?
- Quelles sont les zones de vulnérabilité (situations auxquelles l'organisation n'est pas prête à faire face)? Lesquelles sont les plus critiques?
- Quels sont les groupes de travailleurs les plus à risque (risque de désengagement, risques psychosociaux, risque d'être dépassés, etc.)

4

Identifier les solutions possibles et pertinentes

- Quelles solutions permettront à l'organisation de conserver son avantage concurrentiel ou ses éléments distinctifs et d'atteindre ses objectifs?
- Comment pourrions-nous réorganiser le travail?
- Quelles compétences seront à rehausser, à développer et à conserver (critiques)? De quelle manière?
- Comment maintenir l'engagement des employés dans cette transformation?
- Comment nos leaders soutiendront-ils cette transformation?

5

Établir le plan d'action

- Quels objectifs souhaitons-nous atteindre?
- Comment nous y prendre?
- Qui portera les initiatives?
- Qui seront les personnes touchées?
- Quels indicateurs suivrons-nous?
- Comment soutenir les changements qui découleront des initiatives?

