



Strategic Foresight ...

- 1. Introduction
- 2. Learning Activity | A...
- 3. English - Chapter Lis...
- 4. Français - Liste des ...

Questions for Refle...

Strategic Foresight - HR 2030 | Prévision Stratégique - RH 2030

Last edited: 7h ago

Introduction



HR 2030 – Strategic Foresight Overview

~ ♣ ~

RH 2030- Aperçu de la prospective stratégique

Strategic Foresight considers *potential* impacts and *possible* outcomes of predicted changes to improve planning and policy development for the future. This month's module is presented to foster critical and strategic thinking and to facilitate discussions about the future of HR and Staffing, so HR experts are better prepared to lead HR confidently forward.

~ ♣ ~

La prospective stratégique examine les impacts *potentiels* et les résultats *possibles* des changements prévus afin d'améliorer la planification et l'élaboration des politiques pour l'avenir. Le module de ce mois-ci est présenté pour encourager la pensée critique et stratégique et pour faciliter les discussions sur l'avenir des RH et de la dotation afin que les experts en RH soient mieux préparés à diriger les RH avec confiance.

This learning event is self-paced but must be completed by March 17, 2023.	Cette activité d'apprentissage se déroule à votre propre rythme mais doit être terminée d'ici le 17 mars 2023.
You will find details for the activity below.	Vous trouverez les détails de cette activité ci- dessous.
If you encounter any difficulties, please contact Jocelyn Remillard (jocelyn.remillard@hc-sc.gc.ca).	Si vous rencontrez des difficultés, veuillez contacter Jocelyn Remillard (jocelyn.remillard@hc-sc.gc.ca).

Learning Activity | Activité d'apprentissage

<p>The Activity:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. View the pre-recorded video HR 2030 - Strategic Foresight Overview (presented, recorded and posted publicly on Youtube by ESDC's HR Innovation Hub). 2. Answer the "Questions for Reflection". 3. Participate actively in the virtual discussion on the HRPLS Strategic Foresight Channel "Posts" tab by using "↔ reply" to add additional comments 	<p>L'activité</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Regardez la vidéo préenregistrée RH 2030 - Aperçu des prévisions stratégiques (présentée, enregistrée et publiée sur Youtube par l'équipe d'Innovation RH d'ECSD). 2. Répondez les "Questions de réflexion". 3. Participez activement à la discussion virtuelle sur l'onglet "Publications" du canal de prospective stratégique du SAPRH en utilisant l'option "↔ répondre" afin d'ajouter des commentaires supplémentaires.
<p>Important Details:</p> <ul style="list-style-type: none"> • This learning activity is self-directed with an opportunity for virtual discussion • The video recording is approximately 1 hour 20 minutes. • Participants may schedule time to view the presentation with consideration for existing schedules and workload. • A chapter list is provided to allow the video to be scheduled/watched in shorter periods if necessary. • If you have difficulty prioritizing the learning activity, please speak with your supervisor or manager. • Participants may choose to watch the video individually or may schedule a "watch party" with one or more colleagues or with their team • To enrich the learning experience, Questions for Reflection have been developed and may be referred to while watching the video. • After watching the video, participants are asked to respond to the Questions for Reflection using the links provided. • Participants are encouraged to participate in dialogue regarding the responses posted in the HRPLS Strategic Foresight Channel "Posts" and/or within your teams. 	<p>Des détails importants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cette activité d'apprentissage est autodirigée et offre la possibilité d'une discussion virtuelle. • L'enregistrement vidéo dure environ 1 heure 20 minutes. • Les participants peuvent prévoir du temps pour visionner la présentation en tenant compte des horaires et de la charge de travail existants. • Une liste de chapitres est fournie pour permettre de programmer/de regarder la vidéo sur des périodes plus courtes si nécessaire. • Si vous avez des difficultés à établir un ordre de priorité pour l'activité d'apprentissage, veuillez en parler à votre superviseur ou gestionnaire. • Les participants peuvent choisir de regarder la vidéo individuellement ou peuvent organiser une "séance de visionnage" avec un ou plusieurs collègues ou avec leur équipe. • Pour enrichir l'expérience d'apprentissage, des Questions de réflexion ont été élaborées et peuvent être consultées pendant le visionnage de la vidéo. • Après avoir regardé la vidéo, les participants sont invités à répondre aux Questions de réflexion en utilisant les liens fournis. • Les participants sont encouragés à participer à un dialogue sur les réponses dans l'onglet "Publications" du canal de prospective stratégique du SAPRH et/ou au sein de leurs équipes.

This activity supports your PMA in the following ways ~ ♣ ~ Cette activité soutient les éléments suivants de votre entente de rendement	
<p>PE Common Work Objectives</p> <ul style="list-style-type: none"> • Business Excellence: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Demonstrate flexibility and a positive attitude for change ◦ Knowledge and expertise in discipline of work (staffing/classification) while staying abreast of new requirements and policy changes. • Contribute to a healthy and respectful workplace: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Contribute to a safe environment that promotes discussions and diversity of opinions in a respectful manner. 	<p>Objectifs de travail communs du PE</p> <ul style="list-style-type: none"> • Excellence en affaires : <ul style="list-style-type: none"> ◦ Faire preuve de flexibilité et d'une attitude positive face au changement. ◦ Connaissance et expertise dans la discipline de travail (dotation/classification) tout en restant au courant des nouvelles exigences et des changements de politique. • Contribuer à un milieu de travail sain et respectueux : <ul style="list-style-type: none"> ◦ Contribuer à un environnement sûr qui favorise les discussions et la diversité des opinions de manière respectueuse.
<p>Competency Development</p> <ul style="list-style-type: none"> • Thinking Things Through (Critical and Strategic Thinking Skills) • Knowledge of Legislation, Policies Trends and Practices in HR Management • Business Acumen <p><i>(On-line discussion:)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Communication • Demonstrate Integrity & Respect • Working Effectively with Others 	<p>Développement des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réflexion approfondie (capacité de réflexion critique et stratégique) • Connaissance de la législation, des politiques, des tendances et des pratiques en matière de gestion des RH • Sens des affaires <p><i>(Discussion en ligne :)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Communication • Faire preuve d'intégrité et de respect • Travailler efficacement avec les autres

English - Chapter List | Anglais - Liste des chapitres

Chapters	Links, Decks and Reference Material
<p>Introduction & Opening Remarks, What is Strategic Foresight? Methodology & Process <i>Jennifer O'Rourke, Senior Research Advisor & Foresight Lead, HR Innovation Hub, Employment and Social Development Canada</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • What is Strategic Foresight? - Direct Link to Section (00:00:00) • Power Point Deck: Strategic Foresight • Infographic: Preferred Future
<p>Interviews on the Future of Public Service HR – Project Methodology and Findings <i>Étienne Laliberté, Government of Canada Free Agent, HR Innovation Hub, Employment and Social Development Canada</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Project Methodology & Findings - Direct Link to Section (00:25:18) • Power Point Deck: Interviews on the Future of Public Service HR
<p>Interviews on the Future of Public Service HR – Key Takeaways <i>Étienne Laliberté, Government of Canada Free Agent, HR Innovation Hub, Employment and Social Development Canada</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Take-Aways & Interpretation - Direct Link to Section (00:38:20)
<p>Panel Question and Answer period <i>Jasmine Garcia Larouche, Director, HR Business Innovation, Employment and Social Development Canada</i> <i>Jennifer O'Rourke, Senior Research Advisor & Foresight Lead, HR Innovation Hub, Employment and Social Development Canada</i> <i>Étienne Laliberté, Government of Canada Free Agent, HR Innovation Hub, Employment and Social Development Canada</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Questions and Answers – Direct Link to Section (01:02:41)
<p>Additional Links</p> <ul style="list-style-type: none"> • What is the 'HR Innovation RH - à la Carte' Series? • All ESDC Human Resources Innovation (HRI) team past event recordings on Youtube • List of past recorded events, supporting documents and decks (Free GCcollab Account Required) 	<ul style="list-style-type: none"> • GCwiki: ESDC HR Innovation RH EDSC • IRH - HRI Youtube Channel (Recorded Event Videos) • GCwiki: ESDC Innovation RH - HR Innovation ESDC - Events Page <i>(you may need to click on the word "Expand")</i>

Français - Liste des chapitres | French - Chapter list

Chapitres	Liens, documents et matériel de référence
<p>Introduction et remarques d'ouverture, Qu'est ce que la prospective stratégique? Méthodologie et processus <i>Malika Omar, Analyste en prospective, L'équipe d'Innovation en ressources humaines, Emploi et Développement social Canada (EDSC)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Qu'est ce que la prospective stratégique? - Lien direct vers la section (00:00:00) • Présentation PowerPoint: La Prospective Stratégique • Infographic: Futur Préféré
<p>Entrevues sur l'avenir des RH dans la fonction publique – Méthodologie et résultats du projet <i>Étienne Laliberté, Agent libre, Équipe d'Innovation en ressources humaines, Emploi et Développement social Canada (EDSC)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodologie et résultats du projet - Lien direct vers la section (00:24:21)
<p>Entrevues sur l'avenir des RH dans la fonction publique – Points clés à retenir <i>Étienne Laliberté, Agent libre, Équipe d'Innovation en ressources humaines, Emploi et Développement social Canada (EDSC)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Points clés à retenir et interprétation - Lien direct vers la section (00:36:53)
<p>La période de questions et réponses pour les intervenants <i>Jasmine Garcia Larouche, Directrice, Innovation d'affaires en matière de ressources humaines, Emploi et Développement social Canada (EDSC) Malika Omar, Analyste en prospective, Équipe d'Innovation en ressources humaines, Emploi et Développement social Canada (EDSC) Étienne Laliberté, Agent libre, Équipe d'Innovation en ressources humaines, Emploi et Développement social Canada (EDSC)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les questions et réponses – Lien direct vers la section (01:01:31)
<p>Liens supplémentaires</p> <ul style="list-style-type: none"> • Qu'est-ce que la série « HR Innovation-RH - à la carte »? • Tous les enregistrements d'événements passés de l'équipe d'Innovation en ressources humaines, Emploi et Développement social Canada (EDSC) sur Youtube • Liste des événements passés enregistrés, documents d'appui et présentations (compte GCcollab gratuit requis) 	<ul style="list-style-type: none"> • GCwiki: ESDC HR Innovation RH EDSC • IRH - HRI- Chaîne de Youtube (les événements passés enregistrés) • GCwiki: EDSC Innovation RH - HR Innovation ESDC - Events Page (vous devrez peut-être cliquer sur les mots "Expand" ou "Développer")



↩ Reply

2023-02-01



Remillard, Jocelyn (HC/SC) 02-01 2:02 p.m.
I added a tab at the top of this channel. Check it out!



 Results | Q1 HR 2030-Strategic Foresight Overview...



Remillard, Jocelyn (HC/SC) 02-01 2:17 p.m.
1 QUESTION 1 DISCUSSION | DISCUSSIONS DE QUESTION 1
Click on the link above to view responses to Question 1. Use the "Reply" feature to add a comment in this thread, in the language of your choice.
Cliquez sur le lien ci-dessus pour afficher les réponses à la question 1. Utilisez la fonction "Répondre" de ce fil pour ajouter un commentaire dans la langue de votre choix. ◆

[See less](#)

↩ Reply



Remillard, Jocelyn (HC/SC) 02-01 2:17 p.m.
I added a tab at the top of this channel. Check it out!



 Results | Q2 HR 2030-Strategic Foresight Overvie...



Remillard, Jocelyn (HC/SC) 02-01 2:20 p.m.
2 QUESTION 2 DISCUSSION | DISCUSSIONS DE QUESTION 2
Click on the link above to view responses to Question 2. Use the "Reply" feature to add a comment in this thread, in the language of your choice. | 🎮 Cliquez sur le lien ci-dessus pour afficher les réponses à la question 2. Utilisez la fonction "Répondre" de ce fil pour ajouter un commentaire dans la langue de votre choix. ◆

[See more](#)

↩ Reply



Remillard, Jocelyn (HC/SC) 01-24 5:01 p.m.



Strategic Foresight|Prospective stratégique

Scan Club Outputs on the Future of Work | Résultats du club d'exploration de veille sur l'avenir du travail

Are you looking for more insights? | Cherchez-vous plus d'idées?

GCwiki -> Foresight | Prospective

Topics | Sujets:

- The Future of Productivity | L'avenir de la productivité
- The Future of Languages | L'avenir de la langue
- The Future of the Mental Health | L'avenir de la santé mentale
- The Future of the Diversity and Inclusion | L'avenir de la diversité et de l'inclusion
- The Future of the Workplace | L'avenir du lieu de travail
- The Future of the Workforce | L'avenir de la main d'œuvre
- The Future of Accessibility | L'avenir de l'accessibilité
- The Future of Recruitment | L'avenir du recrutement
- The Future of Leadership | L'avenir du leadership
- The Future of Skills & Development | L'avenir des compétences et du développement
- The Future of Employee Experience | L'avenir de l'expérience des employés
- The Future of Employer | L'avenir de l'employeur

If there are errors, please don't hesitate to contact me. Thank you ❤️ | S'il y a des erreurs, n'hésitez pas à me contacter. Merci ❤️

Strategic Foresight ...

Questions for Refle...

- 1. Question 1
- 2. Question 2
- 3. Question 3
- 4. Question 4
- 5. Question 5

Questions for Reflection | Questions de réflexion

Last edited: 6h ago

Question 1

<div style="background-color: #008080; color: white; padding: 5px; text-align: center;">Key Change Drivers</div> <ul style="list-style-type: none"> • Digital labour platforms and automation are driving job unbundling, leading to temporary and task-based work. • AI and robotics combined with human workers to increase capabilities in knowledge-based and physical work. • Combined digital technologies, such as augmented reality, virtual reality, and mixed reality, as well as education incentives are facilitating a rise in remote work. • Advancements in digital technologies (the Internet of Things) are leading to a rise in smart cities and smart workplaces. • Declining trust in government and changing information landscape are driving increased demands for transparency, a reluctance to share data with government, ever-expanding access to information of all types (fake, opinion, factual etc.), and a need for digital and media literacy skills. (See also further seeing non-government entities taking on traditional government services (airbnb, corporations, non profits etc).) • Societal expectations of the employer are changing. A shockwave from COVID 19 that has driven remote work combined with infinite information flows are driving a change to the employee/employer relationship <p><small>* Voir également la définition</small></p> <p>Reference Document: 1c- HRI_RHàlcarte_StrategicForesight_KeyChangeDrivers-20210301_EN.png</p>	<div style="background-color: #008080; color: white; padding: 5px; text-align: center;">Principaux facteurs de changement</div> <ul style="list-style-type: none"> • Les plateformes numériques de travail et l'automatisation favorisent la désintégration des emplois, ce qui se traduit par des emplois temporaires et axés sur les tâches. • L'intelligence artificielle et la robotique sont jumelées aux travailleurs pour accroître les capacités dans les domaines du savoir et du travail physique. • Connaissances : L'intelligence artificielle peut lire et analyser plus de renseignements plus rapidement que les êtres humains, ce qui augmente la quantité de renseignements utilisés dans le processus décisionnel. Cela pourrait permettre à certains domaines de progresser considérablement, car la compréhension augmente grandement et les découvertes scientifiques se multiplient. • Physique : Convergence des risques, nouvelles possibilités (collaboration entre robots et êtres humains dans les mines, les zones créées et le cartonnage à longue distance). • Les technologies numériques combinées, comme la réalité augmentée, la réalité virtuelle et la réalité mixte, ainsi que les mesures incitatives à la réinstallation, contribuent à accroître le télétravail. • Les pertes dans les technologies numériques (l'Internet des objets entraînent une hausse du nombre de villes et d'espaces de travail intelligents). • Le déclin de la confiance à l'égard du gouvernement et l'évolution du paysage de l'information entraînent une hausse des exigences en matière de transparence, une réticence à communiquer des données au gouvernement, un accès toujours plus grand au renseignement de tout type (faux renseignements, opinions, faits, etc.) et un besoin de compétences numériques et médiatiques. Nous constatons également que des entités non gouvernementales prennent en charge des services traditionnellement assurés par le gouvernement (airbnb, entreprises, organismes sans but lucratif, etc.). • Les attentes sociétales à l'égard de l'employeur sont en évolution. L'onde de choc provoquée par la COVID-19, qui a favorisé le télétravail, jumelée à des flux d'informations infinis, entraîne un changement dans la relation employeur-employé. <p><small>* Voir les définitions à l'annexe.</small></p> <p>Document de référence : 1c- IRH_RHàlcarte_ProspectiveStrategique_PrincipauxFacteursDeChangement-20210301_FR.png</p>
<p>Which of the following Key Change Drivers mentioned in the video do you think will have the most significant impact on Staffing and Recruitment in the future? (you may select more than one)</p>	<p>Parmi les principaux facteurs de changement mentionnés dans la vidéo, lesquels auront, selon vous, l'impact le plus important sur le recrutement et la dotation en personnel à l'avenir ? (vous pouvez en sélectionner plus d'un)</p>

Response | Réponse: Q1 HR 2030-Strategic Foresight Overview ~♣~ RH 2030-Aperçu de la prospective stratégique

Question 2

<p>Given these Key Change Drivers, what do you imagine Staffing and Recruitment in the Public Service will be like in 10 to 15 years?</p> <ul style="list-style-type: none"> • What skills do you think will be necessary for HR Professionals in that environment? • What challenges would we face to get there? • What do you think you personally would need to do to prepare yourself for these changes? 	<p>Compte tenu de ces principaux facteurs de changement comment imaginez-vous la dotation et le recrutement dans la fonction publique dans 10 à 15 ans ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • À votre avis, quelles compétences les professionnels des RH devront-ils posséder dans cet environnement ? • Quels défis devons-nous relever pour y parvenir ? • À votre avis, que devrez-vous faire personnellement pour vous préparer à ces changements ?
--	--

Response | Réponse: Q2 HR 2030-Strategic Foresight Overview ~♣~ RH 2030-Aperçu de la prospective stratégique

Question 3



Étienne Laliberté says, "HR must take control of its own destiny". What do you think that means?

Étienne Laliberté dit : "Les RH doivent prendre en main leur propre destin". Que pensez-vous que cela signifie ?

Response | Réponse: Q3 HR 2030-Strategic Foresight Overview ~♣~ RH 2030- Aperçu de la prospective stratégique

Question 4

Preferred Future

Human Resources and Business: There is increased trust and transparency between the employee and employer, as well as between departments and divisions. Employees are more engaged, motivated, and committed. They are more likely to go above and beyond for the organization and to take ownership of their work. There is increased collaboration, not only within the organization but also with external partners and suppliers. There is a focus on continuous learning and development, with employees encouraged to take ownership of their own growth and to share their knowledge with others.

Work and Experience: The organization has a strong reputation for all levels of its workforce and for its employees' work-life balance. There is a focus on creating a positive work environment that supports the well-being and productivity of all employees. The organization is committed to providing a safe and secure work environment, both physically and psychologically. There is a focus on providing a variety of work options and flexible work arrangements that meet the needs and preferences of all employees. There is a focus on providing a variety of learning and development opportunities that are relevant to the needs and preferences of all employees.

Service Delivery: The organization is known for its exceptional customer service and for its ability to meet the needs and expectations of its customers. There is a focus on providing a variety of service options and flexible service arrangements that meet the needs and preferences of all customers. The organization is committed to providing a safe and secure service environment, both physically and psychologically. There is a focus on providing a variety of service options and flexible service arrangements that meet the needs and preferences of all customers.

Flexibility and Innovation: The organization is known for its ability to adapt to change and to innovate in its products and services. There is a focus on providing a variety of flexible work options and flexible service arrangements that meet the needs and preferences of all employees and customers. The organization is committed to providing a safe and secure work and service environment, both physically and psychologically. There is a focus on providing a variety of flexible work options and flexible service arrangements that meet the needs and preferences of all employees and customers.

Pathways

Data and Evidence: The most effective HR data for strategic interventions are the evidence of the value the business is creating.

Work and Experience: The most effective HR data for strategic interventions are the evidence of the value the business is creating.

Service Delivery: The most effective HR data for strategic interventions are the evidence of the value the business is creating.

Flexibility and Innovation: The most effective HR data for strategic interventions are the evidence of the value the business is creating.

Enablers

Agility: HR must make decisions, generate, anticipate and react to change, and be able to change.

Skills and Capabilities: HR must have the skills and capabilities to support the business in its current and future state.

Partnerships and Networks: HR must build and maintain strong relationships with internal and external stakeholders.

HR must have the skills and capabilities to support the business in its current and future state. HR must build and maintain strong relationships with internal and external stakeholders.

Reference Document: 1b-HRI_HRàlcarte-StrategicForesight_HR2030_PREFERREDFuture-20220301-EN.png

Futur préféré

Human Resources and Business: La confiance et la transparence sont accrues entre l'employeur et l'employé, ainsi qu'entre les services et les divisions. Les employés sont plus engagés, motivés et impliqués. Ils sont plus susceptibles de dépasser les attentes de l'organisation et de prendre possession de leur travail. Il y a une collaboration accrue, non seulement au sein de l'organisation, mais aussi avec les partenaires et les fournisseurs. Il y a une attention accrue sur l'apprentissage continu et le développement, les employés étant encouragés à prendre possession de leur propre croissance et à partager leurs connaissances avec les autres.

Work and Experience: L'organisation a une excellente réputation à tous les niveaux de sa main-d'œuvre et pour le travail de ses employés. Il y a un accent mis sur la création d'un environnement de travail positif qui soutient le bien-être et la productivité de tous les employés. L'organisation est engagée à fournir un environnement de travail sûr et sécurisé, tant physiquement que psychologiquement. Il y a un accent mis sur la fourniture d'une variété d'options de travail et d'arrangements de travail flexibles qui répondent aux besoins et aux préférences de tous les employés.

Service Delivery: L'organisation est connue pour son excellent service à la clientèle et pour sa capacité à répondre aux besoins et aux attentes de ses clients. Il y a un accent mis sur la fourniture d'une variété d'options de service et d'arrangements de service flexibles qui répondent aux besoins et aux préférences de tous les clients. L'organisation est engagée à fournir un environnement de service sûr et sécurisé, tant physiquement que psychologiquement. Il y a un accent mis sur la fourniture d'une variété d'options de service et d'arrangements de service flexibles qui répondent aux besoins et aux préférences de tous les clients.

Flexibility and Innovation: L'organisation est connue pour sa capacité à s'adapter au changement et à innover dans ses produits et services. Il y a un accent mis sur la fourniture d'une variété d'options de travail flexibles et d'arrangements de service flexibles qui répondent aux besoins et aux préférences de tous les employés et clients. L'organisation est engagée à fournir un environnement de travail et de service sûr et sécurisé, tant physiquement que psychologiquement. Il y a un accent mis sur la fourniture d'une variété d'options de travail flexibles et d'arrangements de service flexibles qui répondent aux besoins et aux préférences de tous les employés et clients.

Trajectoires

Data and Evidence: Les données RH les plus efficaces pour les interventions stratégiques sont les preuves de la valeur que crée l'entreprise.

Work and Experience: Les données RH les plus efficaces pour les interventions stratégiques sont les preuves de la valeur que crée l'entreprise.

Service Delivery: Les données RH les plus efficaces pour les interventions stratégiques sont les preuves de la valeur que crée l'entreprise.

Flexibility and Innovation: Les données RH les plus efficaces pour les interventions stratégiques sont les preuves de la valeur que crée l'entreprise.

Facteurs habilitants

Agilité: Les RH doivent prendre des décisions, générer, anticiper et réagir au changement, et être capables de changer.

Compétences et capacités: Les RH doivent avoir les compétences et les capacités pour soutenir l'entreprise dans son état actuel et futur.

Partenariats et réseaux: Les RH doivent construire et maintenir de fortes relations avec les parties prenantes internes et externes.

Les RH doivent avoir les compétences et les capacités pour soutenir l'entreprise dans son état actuel et futur. Les RH doivent construire et maintenir de fortes relations avec les parties prenantes internes et externes.

Document de référence : 1b-IRH_RHàlcarte-ProspectiveStrategique_RH2030_FuturPréfére-20210301-FR.png

The length of time it takes to staff a position is a source of frustration for both managers and HR practitioners. What could a solution to that problem look like in the "Preferred Future"?

♣Want to delve deeper?♣

Think of another problem or challenge you encounter. What could that solution look like in the "Preferred Future".

Le temps qu'il faut pour doter un poste est une source de frustration tant pour les gestionnaires que pour les praticiens des RH. À quoi pourrait ressembler une solution à ce problème dans le "Futur préféré" ?

♣Vous voulez approfondir la question ?♣

Pensez à un autre problème ou défi que vous rencontrez. À quoi pourrait ressembler la solution à ce problème dans le "Futur préféré" ?

Response | Réponse: Q4 HR 2030-Strategic Foresight Overview ~♣~ RH 2030- Aperçu de la prospective stratégique

