

QUAND FAUT-IL CRÉER UN SERVICE RH AU SEIN DE L'ENTREPRISE? QUELLE EST SA CONTRIBUTION?



Sylvie Lepage, BAA, CRHA
Consultante
en ressources humaines

Certains indicateurs précisent que le nombre d'employés par professionnel en gestion des ressources humaines se situe approximativement à un ratio d'un professionnel RH par 75-100 employés. Évidemment, il faut être prudent avec ce type de mesure. Le ratio n'est pas l'indicateur ultime, il faut par ailleurs tenir compte de certains éléments importants tels que le cycle de vie de l'entreprise, son secteur d'activité, sa compétitivité sur le marché, le niveau de sous-traitance utilisé, etc.

Dans le contexte actuel ultraconcurrentiel, l'entreprise se distingue plus particulièrement par ses ressources humaines qui la composent. Ainsi, la venue d'un spécialiste RH peut faire une distinction dans l'attraction, l'intégration et la mobilisation de la main-d'œuvre.

Dans un contexte de croissance où le dirigeant concentre ses énergies sur le développement de son entreprise, le spécialiste RH peut assister ce dernier dans la planification de ses besoins de main-d'œuvre et dans l'organisation du

processus de recrutement des ressources nécessaires. Le spécialiste RH contribue aussi à structurer l'organisation et à élaborer un organigramme, à définir les liens hiérarchiques et à préparer des descriptions de postes qui précisent les rôles et les responsabilités. Il peut également développer des politiques RH permettant de gérer les ressources adéquatement.

Le spécialiste RH voit à ce que l'employeur se conforme aux législations en ce qui concerne, par exemple, l'équité salariale et la loi favorisant le développement des compétences de sa main-d'œuvre. Il agit à titre de conseiller auprès des gestionnaires dans la gestion opérationnelle (p. ex. : gestion de cas divers, accidents de travail, relations avec les employés, etc.).

Participant à la stratégie de l'entreprise, le spécialiste RH travaille en étroite collaboration avec les dirigeants afin d'orienter les activités RH vers l'atteinte des objectifs organisationnels. Lors de périodes de changement qui amènent

inévitavelmente des mouvements de main-d'œuvre, il accompagne la direction.

En plus de structurer la gestion des ressources humaines, le spécialiste RH voit à soutenir et à accompagner les dirigeants dans la gestion de la performance de leurs employés.

Finalement, le spécialiste RH pourra jouer un rôle important dans la mise en place et le maintien d'un système de rémunération et le perfectionnement de sa main-d'œuvre ainsi que le maintien d'une bonne communication interne.

Inévitablement, le succès d'une entreprise repose sur les individus qui la composent.



INNOVATION RH

191 B, boulevard Sainte-Rose
Laval (Québec) H7L 1L5
Téléphone : 514 856-0770
www.innovationrh.com

POUR UNE STRATÉGIE DE RELÈVE EFFICACE

Le portfolio numérique de l'ÉTS

Cet outil novateur présente aux employeurs un portrait plus complet que jamais des candidats en génie. Il agit véritablement comme un curriculum vitae en trois dimensions dans lequel ils peuvent naviguer et approfondir toute l'information qui y est affichée et vérifier les preuves de compétences et d'acquis (formation, expériences, activités parascolaires, compétences quant au savoir-faire et au savoir-agir).

Découvrez les compétences clés de vos futures recrues grâce au nouveau ePortfolio de l'ÉTS!

VOUS RECHERCHEZ : UN STAGIAIRE EN GÉNIE :
Service de l'enseignement coopératif
benoit.berube@etsmtl.ca
<http://stages.etsmtl.ca/bb>

UN DIPLÔMÉ EN GÉNIE :
placement@etsmtl.ca
<http://www.etsmtl.ca/placement>



ÉTS
Le génie pour l'industrie

École de
technologie
supérieure