

# Plan de gestion des ressources humaines

## Exigences minimums

Pour l'essentiel, un plan de gestion des ressources humaines spécialisé vise à s'assurer qu'une entreprise dispose des compétences et outils nécessaires pour attirer, retenir et motiver des employés.

### Quels renseignements doit comprendre le plan des ressources humaines?

Le conseiller doit rédiger un plan des ressources humaines afin de respecter les exigences du programme en matière de production de rapports. Les exigences minimales relatives au plan des ressources humaines sont indiquées ci-dessous. Chaque section doit figurer dans le plan à moins que vous (l'exploitant de l'entreprise agricole) et le conseiller ayez convenu qu'une composante particulière ne s'applique pas. Dans un tel cas, veuillez expliquer brièvement la raison pour laquelle cette composante n'est pas pertinente.

---

### Aperçu de l'entreprise

Cette partie doit figurer dans tout plan de gestion des ressources humaines. Les renseignements qu'elle contient sont essentiels pour que le lecteur saisisse bien le contexte courant de l'exploitation, grâce à une description de l'entreprise et de sa gestion, le résumé offrant, quant à lui, une synthèse du plan dans son ensemble afin d'en comprendre les principaux enjeux.

- Page de couverture
- Table des matières
- Résumé
- Objectif du plan
- Description de l'entreprise
- Description de la gestion

---

### Plan stratégique

- Cette partie du plan détaille les objectifs et décrit, étape par étape, la façon dont l'entreprise compte les atteindre.

---

### Plan de ressources humaines

Cette partie du plan décrit les ressources humaines nécessaires à l'entreprise, leurs compétences et leur disponibilité, ainsi que les programmes de formation requis ou existants. Elle présente également les enjeux de ressources humaines auxquels l'entreprise est confrontée (par exemple, la dotation en personnel) et la façon dont ils seront abordés, ainsi qu'une analyse ou un inventaire des pratiques de gestion des ressources humaines, des compétences, des processus et des exigences appliqués.

---

### Gestion des risques

- Cette partie du plan comprend une synthèse des risques liés à la gestion des ressources humaines et des stratégies adéquates de prévention et d'atténuation, c'est-à-dire la sécurité au travail, la formation, la rémunération des employés, la formation polyvalente, la planification de la relève, etc.

---

### Aspects financiers

- Cette partie du plan comprend les coûts associés aux changements prévus et, le cas échéant, les bénéfices attendus. Les coûts peuvent comprendre les frais de préparation du guide de l'employé, l'élaboration et la mise en service d'un système de rémunération interne et des changements associés, par exemple les primes, le perfectionnement professionnel, etc.
- Des avantages financiers, tels une réduction des coûts de formation (dispensée à un nombre réduit de nouveaux employés grâce au faible taux de roulement), des rendements supérieurs obtenus grâce à une amélioration de la

productivité (permise par exemple par des taux de réforme inférieurs), des coûts de réparation réduits ou de meilleurs rendements associés à des améliorations de la manutention des plantes et des animaux, peuvent être relevés.

- Si aucun coût supplémentaire n'est prévu, l'exploitant agricole doit inclure le titre du chapitre et expliquer pourquoi celui-ci ne s'applique pas à son cas.
- 

### **Plan d'action**

Cette section décrit les activités à accomplir et fournit l'échéancier s'y rapportant.

---

### **Analyse du secteur et du marché**

- Normalement, cette section ne sert pas à la planification de la gestion des ressources humaines et à la prise de décision. Les situations dans lesquelles on procède à une évaluation du marché du travail et des conditions de travail dans le secteur et dans les secteurs connexes peuvent constituer des exceptions.
- 

### **Marketing**

- Normalement, cette section ne sert pas à la planification de la gestion des ressources humaines et à la prise de décision. Les situations dans lesquelles on prévoit des changements majeurs dans les marchés peuvent constituer des exceptions. Cependant, ceci sera abordé dans la section Planification stratégique. Cette section doit comprendre des renseignements particuliers sur les techniques utilisées pour attirer les nouveaux employés.
- 

### **Opérations**

- Normalement, cette section ne sert pas à la planification de la gestion des ressources humaines et à la prise de décision. Les situations dans lesquelles on prévoit des changements majeurs dans les opérations peuvent constituer des exceptions. Cependant, ceci sera abordé dans la section Planification stratégique. Cette section doit comprendre des renseignements particuliers sur les processus, procédures et techniques utilisées dans la gestion des ressources humaines.
- 

### **Environnement**

- Normalement, cette section ne sert pas à la planification de la gestion des ressources humaines et à la prise de décision. Les situations dans lesquelles on prévoit des changements majeurs dans les opérations peuvent constituer des exceptions. Cependant, ceci sera abordé dans la section Planification stratégique.
- 

### **Documents à l'appui**

- Il convient d'inclure ici tout document susceptible de venir appuyer un élément du plan.
-