

# Planification des ressources humaines

Qu'est ce qu'une planification des ressources humaines?

Une présentation simple des différentes étapes et fonctions de la planification.

Les objectifs de la planification

Selon vos objectifs de performance une planification RH s'impose.

Les cinq étapes de planification

1, 2, 3, 4 et 5 et c'est si simple...

## La planification des ressources humaines : une approche dynamique au service des entreprises agricoles

### Une opportunité et des défis pour les agriculteurs

Pendant plusieurs années, les agriculteurs ne portaient aucune attention à la gestion de ses ressources humaines. Le manque de temps, d'information et de temps de formation, d'intérêts et le haut taux de roulement de personnel sont les éléments évoqués par les agriculteurs.

L'agriculture d'aujourd'hui ne peut y échapper. La planification des ressources humaines est une pratique de plus en plus répandue dans les entreprises. La planification est un outil de gestion des ressources humaines qui se développe en même temps que de nouvelles formes d'organisation du travail. Il existe une grande variété d'outils disponibles, ainsi que de grandes différences dans la manière de les mettre en pratique, d'une entreprise à l'autre. A vous de trouver la vôtre et de l'adapter à votre entreprise

Ce document est une présentation des objectifs, des fonctions de l'exercice de l'évaluation de rendement. Il permet au superviseur de développer une méthodologie, un plan de travail. Il dispose donc d'outils permettant une bonne réflexion, une bonne préparation de la rencontre ainsi que les différentes étapes de réalisation de l'entrevue de rendement.



### C'est l'histoire de...

... de monsieur X, agriculteur en production maraîcher. Monsieur gère une équipe de quinze employés. Au cours de l'hiver, il m'explique sa préoccupation. Il désire changer la nature de son travail, responsabiliser ses employés, offrir de la formation, recruter du nouveau personnel et voire même penser au transfert possible de son entreprise. Il croit qu'il est possible que sa future relève se trouve parmi ses employés. Je lui propose de faire une évaluation de ses ressources humaines et de planifier les prochaines années. Il me regarde... perplexe... Qu'est-ce que tu me proposes là?

# A

## Qu'est ce qu'une planification des ressources humaines?

On observe une prise de conscience grandissante provenant des différents milieux de l'agriculture. La gestion de la main d'œuvre devient de plus en plus difficile pour certains milieux. Les agriculteurs doivent composer avec une offre de travail souvent brisé (saisonnier), avec de longues heures d'implication et parfois mal rémunéré.

Le défi des ressources humaines n'est pas moindre pour les entrepreneurs agricoles. Ils font parfois face à des choix déchirants : perdre un employé estimé et de grande valeur pour un emploi auprès d'une entreprise offrant de meilleures conditions de travail en est un exemple souvent évoqué par nos agriculteurs. D'un autre côté, ils doivent faire face à une autre réalité : limiter le nombre de leurs employés pour assurer la survie de leur entreprise. De plus, ils doivent compter sur leurs ressources humaines, leurs talents et leurs compétences et leurs motivation si ils veulent voir leur entreprise se développer, croître et voir même, être rentable!

La planification des ressources humaines peut sembler une fonction complexe, lourde en raison de la nature de ses activités. Pourtant, la planification des ressources humaines est une activité quotidienne qui peut devenir un exercice à haute valeur ajoutée si elle est réalisée de façon efficace. Il ne faut pas oublier, les ressources humaines représentent pour plusieurs entreprises, la plus haute charge d'exploitation, certes, mais elle représente aussi le facteur de succès déterminant de l'entreprise. La qualité des produits et des services et la capacité de production en dépendent directement. Or, une planification adéquate et une gestion éclairée des ressources humaines demeure une action essentielle.

Les objectifs de la planification :

- Maximiser l'utilisation des ressources humaines et assurer leur développement continu auprès de l'entreprise
- S'assurer d'avoir la capacité de production nécessaire pour soutenir les objectifs de l'entreprise
- Coordonner les activités de ressources humaines avec les objectifs organisationnels
- Accroître la productivité de l'entreprise

Les 5 étapes de la planification :

1. Réfléchir sur l'avenir de l'entreprise (réflexion stratégique)
2. Prévisions des besoins en ressources humaines
3. Prévision de la disponibilité des ressources humaines
4. Analyse de l'écart entre les prévisions et la disponibilité
5. Plan d'actions



---

Pour plus d'informations  
© Yolande Lemire c.o.  
Conseillère en transfert  
Compton, Québec  
Téléphone : 819-432-1936  
Courriel : [ylemire@me.com](mailto:ylemire@me.com)