



Le parcours

Comprendre le parcours
professionnel en
ressources humaines





Compétences Transformation Alimentaire Canada

À Compétences Transformation Alimentaire Canada, nous avons comme mission de nous assurer que le secteur canadien de la transformation des aliments et des boissons se dote d'une main-d'œuvre habilitée et résiliente qui est prête pour la croissance.

Nous créons des programmes adaptés à l'industrie pour les plus de 13 000 établissements de transformation des aliments et des boissons du Canada, et les plus de 300 000 personnes du secteur, pour que les entreprises et les individus puissent atteindre leurs objectifs.

Notre passion : faire en sorte que les Canadiens, les nouveaux immigrants et les travailleurs étrangers temporaires disposent de la formation nécessaire et possèdent la confiance voulue pour entreprendre un travail passionnant ou progresser dans leur carrière. Nous tenons également à ce que les employeurs et les éducateurs disposent des bonnes ressources afin de pouvoir cultiver les talents et créer un environnement d'apprentissage idéal.

Ce projet est financé par le Programme d'appui aux initiatives sectorielles du gouvernement du Canada.

Les opinions et les interprétations contenues dans cette publication sont celles de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement celles du gouvernement du Canada.

ISBN 978-1-989541-14-2

Droit d'auteur © 2024 Compétences Transformation Alimentaire Canada

Tous droits réservés. La reproduction, l'enregistrement dans un système de recherche documentaire ou la transmission sous quelque forme que ce soit ou par n'importe quel moyen (y compris électronique, mécanique, photographie, photocopie ou enregistrement) d'une partie quelconque de la présente publication sans l'autorisation écrite de Compétences Transformation Alimentaire Canada constitue une violation du droit d'auteur.



table des matières

LE PARCOURS	4
COMMENT UTILISER LE PARCOURS PROFESSIONNEL	5
TOUT COMMENCE ET FINIT AVEC LES GENS	6
CINQ GRANDS ASPECTS DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES	6
ÉDUCATION	7
CERTIFICAT COLLÉGIAL OU PROGRAMME DE DIPLÔME	7
PROGRAMME DE GRADE UNIVERSITAIRE	7
CERTIFICATION RH	8
ADHÉSION	9
CONNAISSANCES	9
ÉTUDES	9
EXPÉRIENCE DE TRAVAIL REQUISE	9
EXPÉRIENCE DE TRAVAIL REQUISE	9
UNE CARRIÈRE EN RESSOURCES HUMAINES	9
CHEMINEMENT PROFESSIONNEL DES GESTIONNAIRES DES RH	10
ADJOINT/AGENT/COORDONNATEUR AUX RH	10
GÉNÉRALISTE EN RH	10
SPÉCIALISTE EN RH	11
CHEF DES RH	11
GESTIONNAIRE DES RH	11
DIRECTEUR/V.-P. DES RH	12
DIRIGEANT PRINCIPAL DES RESSOURCES HUMAINES (DPRH)	12
PARCOURS DU GESTIONNAIRE DES RH	13
NIVEAU DE HAUTE DIRECTION (HD)	13
NIVEAU DE GESTION (G)	13
NIVEAU DE SUPERVISION (S)	13
NIVEAU TRÈS QUALIFIÉ (TQ)	13
NIVEAU SEMI-SPÉCIALISÉ (SS)	13
ANNEXE A	A14
NIVEAUX PROFESSIONNELS DU PARCOURS PROFESSIONNEL DU GESTIONNAIRE DES RH	A14

Le parcours

Le secteur agroalimentaire canadien contribue de manière significative à l'économie du pays et a récemment été identifié comme l'une des industries à forte croissance du Canada au cours des dix prochaines années. Malgré cela, le secteur reste confronté à une grave pénurie de main-d'œuvre qui, si elle n'est pas résolue, entravera la croissance de l'industrie, les possibilités d'emploi et la durabilité globale.

Comment utiliser le parcours professionnel

Ce document fournit de l'information pratique sur les parcours professionnels que peuvent emprunter les travailleurs intervenant dans la gestion des ressources humaines. Comme il est important d'attirer et de recruter des travailleurs pour répondre à la demande, le parcours professionnel peut se révéler utile pour renseigner les candidats potentiels sur les opportunités et les parcours professionnels du domaine des RH de la transformation des aliments et des boissons. Le parcours professionnel est un outil utile pour les employeurs pour attirer, recruter et maintenir en poste des travailleurs productifs et qualifiés.

Le parcours professionnel des gestionnaires des RH illustre la progression des postes de niveau débutant à ceux de gestion. La définition de ces niveaux professionnels se trouve à l'**annexe A**.

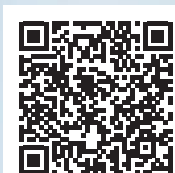
tout commence et finit avec les gens

Au cœur de chaque entreprise se trouvent les ressources humaines, c'est-à-dire les personnes qui composent l'organisation. Dans les meilleures organisations, les ressources humaines sont considérées comme les actifs les plus précieux de l'entreprise, et elles prennent les mesures nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et le bien-être de tous les travailleurs. La gestion des ressources humaines englobe toutes les tâches, tous les processus et toutes les procédures liés à la gestion et au maintien en poste des employés, pour que l'organisation puisse mener à bien sa mission et être rentable.

La gestion des ressources humaines comporte cinq grands aspects, à savoir :

- **la gestion des talents** - y compris le recrutement, l'embauche, le développement et le maintien en poste des employés.
- **la rémunération et les avantages sociaux** - pour faire en sorte que les employés soient adéquatement rémunérés pour leur travail.
- **la formation et le développement** - pour assurer une main-d'œuvre qualifiée.
- **la conformité des RH** - pour assurer la conformité aux lois, règlements et législations en matière de travail.
- **la sécurité au travail** - pour faire en sorte d'assurer la sécurité des travailleurs dans le milieu de travail.¹

¹ Paycor - The 5 Main Roles in HR: <https://www.paycor.com/resource-center/articles/the-5-main-roles-in-hr/>



Éducation

Si vous souhaitez faire carrière dans les ressources humaines, l'obtention d'un diplôme d'études secondaires est un incontournable. Après avoir terminé vos études secondaires et constaté votre intérêt pour la gestion du personnel, les études postsecondaires représentent l'étape suivante. Les professionnels des RH ont des antécédents académiques variés, mais il existe des parcours types :

• **Certificat collégial ou programme de diplôme** : Au Canada, les programmes de certificat durent (généralement) un an et les programmes de diplôme, deux ans. Certains collèges offrent des programmes spécifiques en ressources humaines, et d'autres offrent des programmes en affaires, gestion, communications, ou une discipline connexe. Ces programmes offrent une excellente base pour travailler dans le domaine des RH.

• **Programme de grade universitaire** : Les universités canadiennes offrent des programmes de baccalauréat de quatre ans ainsi que des programmes d'études supérieures (c.-à-d. maîtrises et doctorats) de diverses durées. Il faut obtenir un baccalauréat avant d'entreprendre des études supérieures. De nombreux professionnels des RH choisissent de poursuivre un baccalauréat en administration des affaires, en ressources humaines, en économie ou dans une discipline similaire lorsqu'ils amorcent leur parcours en RH.

De nombreux gestionnaires des RH ont terminé des études supérieures, notamment une maîtrise en administration des affaires (MBA), avec concentration RH.

Une formation postsecondaire en ressources humaines (qu'il s'agisse d'un diplôme ou d'un grade) permet souvent de mettre un pied dans la porte pour accéder à des postes au niveau d'entrée dans le domaine des RH. Une fois sur le marché du travail, les personnes peuvent choisir de se spécialiser dans les RH - comme la rémunération et les avantages sociaux - et suivre des cours spécifiques liés à leur domaine de spécialisation.

Dans le domaine dynamique des ressources humaines, les gestionnaires des RH doivent être prêts à apprendre tout au long de leur vie pour se tenir à l'affût des tendances et des pratiques exemplaires.

certification RH

Bien qu'une certification en tant que professionnel des RH ne soit pas une condition d'embauche, de nombreuses organisations préfèrent que leur personnel RH soit titulaire de ce titre. Les professionnels des RH accrédités gagnent en moyenne plus que les professionnels des RH non accrédités.

Selon Conseillers en ressources humaines agréés Canada :

Porter le titre de conseiller en ressources humaines agréé (CRHA) est une réalisation reconnue sur le plan national dans le domaine de la gestion des ressources humaines. Il reflète la conviction que la pratique professionnelle de la gestion des ressources humaines peut sauvegarder les intérêts des employeurs, des employés et du monde des affaires. Le titre atteste au caractère professionnel continu du porteur.²

Chaque province et chaque territoire du Canada possède sa propre association des RH. Neuf provinces et trois territoires reconnaissent le titre de CRHA, et ils sont responsables de déterminer le processus précis et les échéanciers requis que doivent suivre leurs membres respectifs pour porter le titre de CRHA.

² Conseillers en ressources humaines agréés Canada – Devenir CRHA : <https://cphr.ca/fr/your-career/become-a-cphr/>



En général, les exigences pour devenir un conseiller en ressources humaines agréé sont :

- 1. Adhésion :** Satisfaire aux exigences d'adhésion de l'association membre CRHA provinciale/territoriale.
- 2. Connaissances :** Démontrées par le biais d'un examen national des connaissances ou des équivalences d'études postsecondaires.
- 3. Études :** Satisfaire aux exigences en matière de cours sur les connaissances fondamentales et au niveau approprié de qualification postsecondaire, tel que déterminé par la filière suivie.
- 4. Expérience de travail requise :** Démontrer la durée et le niveau d'expérience professionnelle requis dans la pratique des ressources humaines par le biais de l'évaluation de la validation de l'expérience. Au moins trois ans ou plus (au cours des dix dernières années) sont requis en fonction de la filière suivie. Il n'est pas nécessaire que l'expérience soit au Canada et elle peut être acquise dans n'importe quel secteur.
- 5. Comportement professionnel :** Respecter le Code et les règles de conduite de déontologie.



Apprenez-en plus sur ce que cela signifie d'être un CRHA, en compagnie de Kimberley Levasseur Puhach, CRHA (Winnipeg, MB): https://www.youtube.com/watch?v=16MKzOHCv4s&ab_channel=CPHRManitoba



Une carrière en ressources humaines

Le domaine des ressources humaines est extrêmement diversifié, ce qui permet aux praticiens de se spécialiser dans des domaines qui les passionnent plus particulièrement ou de rester généralistes et de s'occuper d'un peu de tout! La taille de l'installation de transformation dictera la taille du service des RH.

Vous vous demandez toujours si une carrière en ressources humaines vous convient ? Regardez cette vidéo : https://www.youtube.com/watch?v=Jp7oM9mAIXQ&ab_channel=InternationalHub



des gestionnaires des RH



Voici un cheminement professionnel courant pour les gestionnaires des RH :

Adjoint/agent/coordonnateur aux RH :

Connu sous diverses appellations d'emploi, le poste d'adjoint/agent/coordonnateur aux RH est un poste de débutant en RH. Il s'agit d'un poste semi-spécialisé car des études postsecondaires (un diplôme, un grade ou un certificat) sont généralement requises pour occuper ce rôle. L'adjoint aux RH aide à faciliter les différents processus RH au sein d'une organisation. Il s'agit généralement de remplir des documents administratifs et les dossiers du personnel, de gérer les régimes d'avantages sociaux et de participer à la résolution de problèmes courants du milieu de travail, tels que les absences des employés, les écarts de salaires et d'avantages sociaux et les plaintes mineures. Ils participent souvent au processus de recrutement et d'embauche, et peuvent être appelés à rechercher des talents, à organiser des entrevues, à vérifier les références, à créer des dossiers pour les nouveaux employés et à organiser des séances d'accueil et d'intégration. Ce poste au niveau d'entrée permet aux titulaires de se familiariser avec les tâches quotidiennes des RH et d'y participer.

Niveau de compétences : Semi-spécialisé (SS)

Exigences en matière d'éducation/

d'expérience : Des études postsecondaires sont généralement requises pour être

embauché (pas forcément en RH, mais cela est certes **souhaitable**).

Code CNP apparenté : **CNP 12101**

– Agents/agentes des ressources humaines et de recrutement

Généraliste en RH

Les généralistes en RH possèdent plus d'expérience que les adjoints aux RH et participent à tous les aspects de la gestion des ressources humaines, y compris la gestion des talents, la rémunération et les avantages sociaux, la formation et le perfectionnement, la conformité et la sécurité. Le poste de généraliste en RH peut être considéré comme un rôle de formation au poste de gestionnaire des RH.

Niveau de compétences : Très qualifié (TQ)

Exigences en matière d'éducation/

d'expérience : Des études postsecondaires en ressources humaines sont requises; le titre de CRHA peut constituer un atout; 3+ années d'expérience comme adjoint aux RH est généralement souhaitable.

Code CNP apparenté : **NOC 11200**

– Professionnels/professionnelles en ressources humaines

Spécialiste en RH

Le poste de spécialiste en RH est similaire en termes de niveau d'autorité et de compétences à celui du généraliste en RH. Le spécialiste, comme le dit bien son appellation, se spécialise dans une fonction donnée des ressources humaines contrairement au généraliste qui traite toutes les fonctions. Les postes de spécialistes en RH sont plus courants dans de grandes organisations dotées d'un service RH plus robuste. Un poste de spécialiste permet aux personnes qui s'intéressent davantage à un domaine particulier d'appliquer leurs compétences dans ce domaine.

Niveau de compétences : Très qualifié (TQ)

Exigences en matière d'éducation/

d'expérience : Des études postsecondaires en ressources humaines sont requises; le titre de CRHA peut constituer un atout; 3+ années d'expérience comme adjoint aux RH est généralement souhaitable.

Code CNP apparenté : **CNP 11200**

– Professionnels/professionnelles en ressources humaines

Chef des RH

Le chef des RH est le généraliste/spécialiste en chef de l'équipe et il épaulé le gestionnaire des RH. Ce poste est un excellent tremplin pour accéder au poste de gestionnaire des RH. En fait, le gestionnaire des RH offre souvent du mentorat et de l'encadrement au chef des RH.

Niveau de compétences : Supervision (S)

Exigences en matière d'éducation/

d'expérience : Des études postsecondaires en ressources humaines sont requises; le titre de CRHA peut constituer un atout; 3+ années d'expérience comme généraliste/spécialiste en RH est généralement souhaitable.

Code CNP apparenté : **CNP 11200**

– Professionnels/professionnelles en ressources humaines

Gestionnaire des RH

Les gestionnaires des RH planifient, organisent, dirigent, contrôlent et évaluent les activités des services des ressources humaines et du personnel, et élaborent et mettent en œuvre des politiques, des programmes et des procédures concernant la planification des ressources humaines, le recrutement, la négociation collective, la formation et le perfectionnement, la classification des postes ainsi que l'administration des salaires et des avantages sociaux. Ils représentent la direction et participent activement à divers comités mixtes afin de maintenir des relations soutenues entre la direction et les employés. Le gestionnaire des RH surveille, guide et délègue également le travail à d'autres membres du personnel des RH, notamment les généralistes, spécialistes et adjoints.

Niveau de compétences : Gestion (G)

Exigences en matière d'éducation/

d'expérience : Des études postsecondaires en ressources humaines sont requises; 7+ années d'expérience en RH sont requises ou souhaitables (comme généraliste/spécialiste en RH); le titre de CRHA est souhaitable ou exigé par certains employeurs.

Code CNP apparenté : **CNP 10011**

– Directeurs/directrices des ressources humaines





parcours du gestionnaire des RH

Directeur/V.-P. des RH

Dans les organisations plus grandes, les directeurs et vice-présidents des RH peuvent gérer un groupe de gestionnaires des RH et surveiller les opérations de toutes les fonctions/ services des RH. Les directeurs et les V.-P. des RH allient leurs connaissances théoriques en matière de RH et leurs compétences en gestion des affaires pour agir en tant que partenaires stratégiques de tous les employés d'une entreprise, et peuvent également traiter les plaintes et les griefs concernant les processus et les procédures RH. Ils peuvent aussi être appelés à traiter des questions juridiques et de conformité, le cas échéant. Les directeurs et V.-P. approuvent souvent les nouveaux projets, procédures et processus en matière de RH.

Niveau de compétences : Gestion (G)

Exigences en matière d'éducation/ d'expérience : Des études postsecondaires en ressources humaines sont requises; 7+ années d'expérience en RH sont requises ou souhaitables (comme généraliste/spécialiste en RH); le titre de CRHA est généralement exigé.

Code CNP apparenté : **CNP 10011** – Directeurs/ directrices des ressources humaines

Dirigeant principal des Ressources humaines (DPRH)

En tant que membre de l'équipe de la haute direction, le dirigeant principal des Ressources humaines (DPRH) travaille avec le chef de la direction de l'entreprise ainsi qu'avec d'autres cadres supérieurs de services pour prendre des décisions stratégiques. Il est chargé de superviser l'administration des RH de l'ensemble de l'entreprise et peut proposer des changements à la haute direction, fixer des objectifs et vérifier si l'entreprise respecte les réglementations. Le DPRH se concentre beaucoup sur le maintien en poste des employés et le développement du personnel.

Niveau de compétences : Haute direction (HD)

Exigences en matière d'éducation/ d'expérience : Des études postsecondaires en ressources humaines sont requises, et un diplôme d'études supérieures peut être souhaitable; 15+ années d'expérience en RH sont requises ou souhaitables (expérience comme directeur des RH est idéal); le titre de CRHA est généralement exigé.

Code CNP apparenté : **CNP 10011** – Directeurs/ directrices des ressources humaines

HD

NIVEAU DE HAUTE DIRECTION

Directeur/V.-P. des RH; Dirigeant principal des RH

Titre de professionnel des RH requis; compétences et expérience en gestion des affaires requises; études supérieures en gestion des RH ou en administration des affaires peuvent être exigées.

Minimum de 7 à 10 ans comme gestionnaire des RH pour le directeur;
15+ années pour le DPRH

G

NIVEAU DE GESTION

Gestionnaire des RH

Titre de professionnel des RH généralement requis (très souhaitable); compétences et expérience en gestion des affaires sont recommandées.

Minimum de 5 ans comme généraliste/spécialiste des RH.

S

NIVEAU DE SUPERVISION

Chef des RH

Études postsecondaires requises; certification de professionnel des RH est très souhaitable; en général, 2+ années comme généraliste/spécialiste en RH.

TQ

NIVEAU TRÈS QUALIFIÉ

Généraliste/spécialiste en RH

Études postsecondaires requises; certification de professionnel des RH est très souhaitable; en général, 3+ années comme adjoint/coordonnateur/agent aux RH.

SS

NIVEAU SEMI-SPÉCIALISÉ

Adjoint/agent/coordonnateur aux RH

Études postsecondaires en RH souhaitables et/ou 1 à 2 ans d'expérience dans des rôles de RH au niveau d'entrée; diplôme d'études secondaires requis.



Études postsecondaires en ressources humaines (p. ex., diplôme ou grade)
Filière du titre de professionnel des RH



Compétences Transformation Alimentaire Canada (CTAC)

3030, chemin Conroy, bureau 201, Ottawa (Ontario) K1G 6C2 Téléphone : 613.237.7988 Numéro sans frais : 1.877.963.7472
www.fpsc-ctac.com