

Cas pratique: Puces Modernes inc.

C'est en 1989 que Jean Moderne lança Puces Modernes. Cette société fabrique des composantes pour les ordinateurs. Son siège social est établi à Montréal. Aujourd'hui, la société emploie quatre cents personnes, partagées entre plusieurs services. Les services de l'entreprise s'énumèrent comme suit: service des achats, service du contrôle et de la paie, service du marketing, service de la production et service de l'entretien. Toutes les activités de la fonction ressources humaines sont sous la responsabilité de Ivette Lachiffrière. Celle-ci s'occupe également du service du contrôle et de la paie qu'elle partage avec Jean Moderne, président directeur général (PDG) et sa secrétaire.

À la suite d'un entretien avec Ivette Lachiffrière, Jean Moderne a constaté que son contrôle sur les salariés présentait des lacunes, qu'il n'avait pas de politique de gestion des ressources humaines et qu'il perdait chaque année de bons salariés. C'est d'ailleurs avec des chiffres à l'appui, préparés par Ivette Lachiffrière, que Jean Moderne a décidé d'agir, et ce, en deux étapes.

Lors de la première étape, il a cru bon d'ajouter à l'organigramme de son entreprise un service des ressources humaines et d'embaucher une personne pour s'occuper à la fois de la rémunération des salariés et de toutes les autres activités reliées à la gestion des ressources humaines. Cette personne avait comme tâches immédiates de s'attaquer aux problèmes de la performance des salariés, des absences et du taux élevé de roulement des ressources humaines. Les contrats de plus en plus importants que l'entreprise décrochait devaient être suivis. Cela obligeait Jean Moderne à agir vite pour se donner un personnel compétent, satisfait et surtout stable tant aux niveaux des achats, des emprunts et des mises de fonds que de la production, de l'analyse du prix de revient et des barèmes de devis.

Aujourd'hui, Jean Moderne croit que l'entreprise peut passer à la deuxième étape et fournir assez de travail à un responsable du service des ressources humaines et à deux autres personnes. Ils devront s'occuper de tout ce qui a trait aux activités de la gestion des ressources humaines. Le PDG croit également que le service des ressources humaines doit se renforcer et subdiviser sa structure pour s'occuper plus adéquatement de l'acquisition de nouveaux salariés, de la rémunération et de la formation. En outre, Jean Moderne a eu dernièrement une double surprise. D'abord, il a appris d'un organisme gouvernemental qu'une accréditation (c'est-à-dire la reconnaissance légale d'un syndicat dans l'entreprise selon la législation nord-américaine) avait été accordée aux salariés de la production pour former un syndicat. Puis, il a été averti par un autre organisme gouvernemental de déficiences dans son usine concernant la santé et la sécurité au travail.

Questions

1. Quelle forme d'autorité le service des ressources humaines pouvait-il avoir dans l'organigramme de l'organisation lors de la première étape?
2. Quel type de structure le service des ressources humaines se donnera-t-il lors de la réalisation de la deuxième étape pour tenir compte de ses nouvelles activités?
3. Quelle formation le responsable du service des ressources humaines doit-il avoir dans la nouvelle structure (deuxième étape)?
4. Voulant satisfaire aux exigences de l'environnement social (ou à l'éthique sociale) de son entreprise et redorer son image auprès du public, à quel genre d'activité pouvant s'ajouter, dans un avenir lointain, à la structure du service des ressources humaines établi lors de la deuxième étape, Jean Moderne pourrait-il songer?