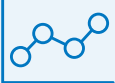


COMPARAISON DU RÔLE DU PROFESSIONNEL RH | RI AVEC LE RÔLE DES AUTRES GESTIONNAIRES EN ENTREPRISE

Guide sommaire à caractère purement informatif.

Chaque expérience professionnelle est unique et chaque dossier d'admission est évalué comme tel par l'Ordre des CRHA.

	PROFESSIONNEL RH RI ¹ (CONSEILLER RH RI EN ENTREPRISE, GESTIONNAIRE RH RI, DIRECTEUR RH RI)	GESTIONNAIRE (SUPERVISEUR, GESTIONNAIRE, DIRECTEUR DANS UN DOMAINE AUTRE QUE LES RH RI)	DIRECTEUR GÉNÉRAL (DIRIGEANT, CHEF D'ENTREPRISE)
 RAISON D'ÊTRE DU RÔLE	Le professionnel RH RI offre des services conseils RH RI à l'organisation, aux gestionnaires et aux employés et émet des recommandations sur les domaines professionnels de compétences de la profession RH RI². Il conseille l'organisation sur les questions en matière de gestion des ressources humaines (stratégie, structures, gouvernance, atteinte des objectifs d'affaires, procédures). Il contribue à la vision stratégique de l'organisation, à l'atteinte de ses objectifs ainsi qu'à sa réussite³. Il élabore les politiques RH au sein de l'organisation et veille à leur application juste et équitable, en conformité avec les lois et les règlements.	Le gestionnaire assure la capacité organisationnelle de son département ou service, encadre son équipe, veille aux interactions avec les autres services et met en oeuvre le plan stratégique⁴. Il applique les politiques RH au quotidien auprès des employés de son équipe. Par exemple, il supervise l'atteinte des objectifs opérationnels, embauche et accueille les nouvelles recrues, évalue le rendement des employés, gère les horaires de travail et les absences, favorise un milieu de travail sain, gère les conflits, s'occupe des fins d'emploi, etc. Il peut contribuer à la vision et aux lignes directrices de l'organisation en termes de gestion globale (par exemple, en siégeant à un comité de direction).	Le directeur général voit à la planification stratégique de l'organisation, organise et dirige ses activités, gère les risques, coordonne la gestion et communique la vision. Il détient le pouvoir décisionnel. Il occupe des fonctions de gestion et d'administration générales, qui incluent des responsabilités RH RI.
 REDEVABILITÉ (À QUI LA PERSONNE DOIT-ELLE RENDRE DES COMPTES)	Le professionnel RH RI relève d'une personne au sein de l'organisation.	Le gestionnaire relève d'une personne au sein de l'organisation.	Le directeur général rend des comptes à un conseil d'administration ou à des investisseurs. Il peut lui-même être entrepreneur ou investisseur dans l'organisation.
 PLANIFICATION STRATÉGIQUE ET OPÉRATIONNELLE	Le professionnel RH RI élabore et met en oeuvre le plan stratégique et/ou opérationnel en matière de ressources humaines et/ou de relations industrielles, c'est-à-dire dans les domaines professionnels de compétences de la profession RH RI.	Le gestionnaire élabore et met en oeuvre le plan opérationnel de son département ou service, en lien avec le plan stratégique, dans un domaine autre que les RH RI. Par exemple : opérations, comptabilité, ventes, marketing, communication, technologie de l'information.	Le directeur général pilote la stratégie de l'entreprise et est maître d'œuvre du plan stratégique global. Il s'intéresse à de nombreux volets de l'organisation. Par exemple : efficacité organisationnelle, développement des affaires, ressources humaines, marketing et communication, ventes, finances, technologies de l'information, partenariats, subventions.
 SUPERVISION D'UNE ÉQUIPE	Lorsqu'applicable, le professionnel RH RI gère majoritairement des employés qui travaillent en RH RI.	Le gestionnaire gère peu ou pas d'employés qui travaillent en RH RI.	Le directeur général gère tous les employés de l'organisation, incluant les employés qui travaillent en RH RI, le cas échéant.
 EXPÉRIENCE QUALIFIANTE AU TITRE DE CRHA CRIA	La nature des responsabilités d'un professionnel en RH RI implique, entre autres, l'exercice d'un jugement autonome pour établir un diagnostic en RH RI et l'accompagnement de l'organisation dans sa prise de décision par l'identification des risques associés aux solutions envisagées et la formulation de recommandations. L'exercice d'activités d'accompagnement, d'influence et de conseil ainsi que l'exercice d'activités de développement et d'implantation de programmes, de politiques ou de pratiques en gestion des ressources humaines ou en relations industrielles sont d'autres exemples de responsabilités qui peuvent également être considérées comme qualifiantes au titre de CRHA CRIA.	Le poste de gestionnaire ne permet pas d'exercer pleinement le rôle d'un professionnel RH RI comme défini dans le Guide des compétences. Ainsi, même si le gestionnaire participe à différentes activités reliées à la gestion des ressources humaines auprès de sa propre équipe, celles-ci ne constituent pas la vocation principale du rôle. Cette expérience n'est pas reconnue comme qualifiante au titre de CRHA CRIA.	Le poste de directeur général ne permet pas d'exercer pleinement le rôle d'un professionnel RH RI comme défini dans le Guide des compétences. Ainsi, même si le directeur général participe à différentes activités reliées à la gestion des ressources humaines auprès de l'ensemble de l'équipe, celles-ci ne constituent pas la vocation principale du rôle. Cette expérience n'est pas reconnue comme qualifiante au titre de CRHA CRIA.

1. RH | RI : ressources humaines et relations industrielles.

2. Les domaines professionnels de compétences RH | RI sont les suivants : santé, sécurité et mieux-être, relations du travail, travailler ensemble, dotation, rémunération globale, développement des compétences et relève, développement organisationnel, innovation, technologies.

3. <https://ordrecrha.org/protection-du-public/profession-crha-cria/ordre-professionnel>

4. <https://mesemployes.com/la-vocation-detre-un-gestionnaire>