

Harmoniser la gestion des ressources humaines pour accompagner la croissance sur plusieurs sites

Le client

Une chaîne de restaurants basée à Montréal, qui compte 150 employés répartis sur trois établissements, s'apprête à ouvrir un quatrième site après avoir connu une croissance rapide alors qu'elle ne comptait qu'un seul établissement.



Défis

- › Le traitement de la paie, la planification des horaires et la gestion des ressources humaines s'effectuaient à partir de systèmes disparates, avec des flux de travail et des responsabilités distincts.
- › Le traitement de la paie variait selon l'établissement, ce qui entraînait des inefficacités administratives et un manque de cohérence au niveau de la supervision.
- › Les données des employés nécessitaient un rapprochement manuel entre les systèmes, limitant la visibilité et augmentant la complexité opérationnelle.
- › La direction ne disposait pas d'une infrastructure de ressources humaines évolutive capable de soutenir une expansion continue sans augmenter les effectifs ni accroître les risques.

Solution

- › Regroupement de la gestion de la paie, des ressources humaines et de la planification des horaires au sein d'une plateforme intégrée.
- › Centralisation des opérations de paie sous la responsabilité du service RH et de la direction générale de l'entreprise afin d'améliorer la cohérence et la supervision.
- › Mise en place d'outils de planification des horaires directement reliés au système de paie afin de simplifier la coordination du personnel entre les différents sites.
- › Des processus normalisés d'intégration, de gestion de la paie et de conformité pour l'ensemble des activités de restauration.
- › Soutien opérationnel et en matière de conformité continu pour soutenir une croissance évolutive sur plusieurs sites.

Résultats

- › Regroupement complet de la paie, des RH et de la planification des horaires au sein d'un seul et même système, pour l'ensemble des sites.
- › Réduction de la charge de travail administrative en éliminant le rapprochement manuel des données.
- › Amélioration de l'exactitude de la gestion de la paie et de la cohérence opérationnelle entre les différents sites.
- › Évitement du recours à une ressource supplémentaire chargée de la gestion de la paie lors de l'expansion.
- › Visibilité accrue de la main-d'œuvre, supervision de la conformité et évolutivité opérationnelle.

Répercussions sur l'entreprise

En harmonisant ses systèmes, ses processus et la responsabilité opérationnelle, l'entreprise a mis en place une infrastructure de ressources humaines évolutive afin de soutenir sa croissance continue. La direction a maintenant une meilleure visibilité et un meilleur contrôle sur l'ensemble des sites, tandis que les équipes internes consacrent moins de temps à la gestion des systèmes et davantage au développement de l'entreprise.