

LE DÉFI

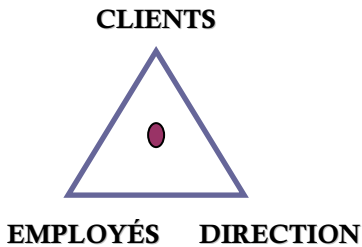
DES RESSOURCES HUMAINES:

MIEUX COMPRENDRE POUR MIEUX AGIR

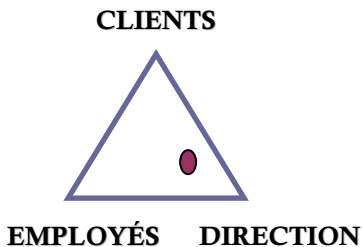
Préparé par

PROGESCO
Intelligence RH

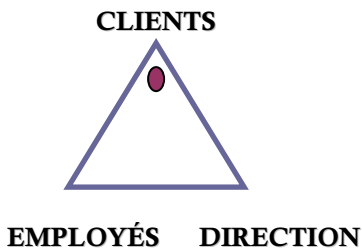
1. L'équilibre des forces pour le bon fonctionnement de l'organisation



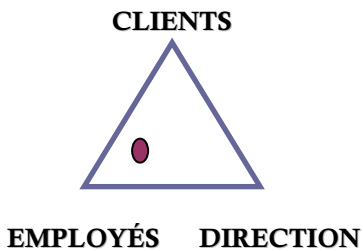
	CONTRIBUTIONS	ATTENTES
DIRECTION	- Financement + Budget - Orientations générales	- Rentabilité - Atteinte des objectifs
EMPLOYÉS	- Fournir prestation de travail - Compétences	- Répondre aux exigences - Rémunération - Qualité de vie au travail



EXEMPLES DE PROBLÈMES	AUTRES
- Mauvais climat de travail - Conditions de travail malsaines - Augmentation du taux de roulement	



EXEMPLES DE PROBLÈMES	AUTRES
- Chute des prix - Perte de rentabilité - Perspectives d'avenir impossibles	



EXEMPLES DE PROBLÈMES	AUTRES
- Perte du droit de gérance - Improductivité - Diminution de la qualité	

2. Les intervenants et leur rôle

Direction (droit de gérance)

- Assurer le bon fonctionnement des opérations de l'entreprise ;
- Déterminer ses besoins en ressources humaines ;
- Déterminer les tâches, les exigences, les normes de rendement, les politiques et les règlements de l'entreprise ;
- Évaluer les aptitudes de ses employés ;
- Exercer son droit de gérance de façon raisonnable, non abusive, non discriminatoire et de façon équitable.

Employés (subordination et loyauté)

- Exécuter une prestation de travail :
 - Sous subordination ;
 - Avec prudence, diligence et assiduité ;
 - Contre rémunération ;
 - Pour une période déterminée ou indéterminée.
- Respecter son obligation de bonne foi avec loyauté, honnêteté et civilité.

3. Principes de base pour l'exercice du droit de gérance

AVOIR UNE ORIENTATION

- Objectifs
- Tâches
- Exigences
- Méthodes
- Directives
- Normes (rendement/production)
- Règles

Elle doit être...

- ✓ CLAIRE, PRÉCISE et SANS AMBIGUÏTÉ
- ✓ RAISONNABLE et JUSTIFIÉE selon le contexte
- ✓ Communiquée et connue de TOUS
- ✓ Conséquences d'un manquement CLAIREMENT identifiées
- ✓ Appliquée UNIFORMÉMENT et SYSTÉMATIQUEMENT

4. Problèmes et solutions

