

	<b>Up ! Enhanced Management</b>	Première édition
	<b>6 Les ressources humaines</b> 6.2 La motivation	<a href="http://www.up-comp.com">http://www.up-comp.com</a> <a href="mailto:contact@up-comp.com">contact@up-comp.com</a>

8) Transferts de données auprès des organismes sociaux.

- **L'établissement du bilan social annuel.**  
Ce document fait partie du rapport de gestion constitué à la fin de l'exercice.
- **L'optimisation des ressources humaines :**

&

- **La définition des fonctions et des postes.**  
Une **fonction** est un ensemble de tâches connexes. Un **emploi** est l'ensemble des fonctions qui sont confiées à un individu, de façon exclusive ou partagée. Un **poste** est un emploi dans une localisation. Un **métier** correspond à un ensemble de compétences reconnues par ses pairs. Une **compétence** est une connaissance ou un savoir-faire opérationnel.

- **La rémunération.**  
La part fixe et la part variable rattachée à un poste, les augmentations individuelles et collectives fixées avec la direction générale.
- **La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.**

### 6.1.2.3 La maximisation de la performance collective

a

La performance collective nécessaire à l'atteinte des objectifs de l'entreprise de façon optimale peut être définie par la combinaison suivante :

$$\text{Performance collective} = \text{Performance individuelle} \otimes \text{Culture}$$

Où la culture représente les activités des employés durant leurs loisirs.

La performance individuelle peut être définie par la combinaison suivante :

$$\text{Performance individuelle} = \text{Efficacité individuelle} \otimes \text{Objectifs personnels à atteindre} \otimes \text{Ressources mises à disposition}$$

L'efficacité individuelle peut être définie par la combinaison suivante :

$$\text{Efficacité individuelle} = \text{Motivation} \otimes \text{Compétence}$$

L'entreprise ne peut modifier la culture des employés. De plus, elle définit quelles sont les ressources mises à la disposition des employés et quels sont les objectifs à atteindre avec le plan opérationnel. En revanche, l'entreprise peut développer :

- La motivation des employés.
- Les compétences des employés via l'apprentissage.

## 6.2 La motivation

### 6.2.1 Pourquoi motiver le personnel ?

Par nature, l'homme est paresseux et, quand il veut bien travailler, il fait avant tout ce qu'il aime faire préférentiellement, quitte à négliger ce qui doit être fait. Il n'y a pas besoin d'une grosse étude pour aboutir à ce constat, il suffit d'observer autour de soi, à commencer par soi-même...

Cette attitude naturelle a du bon puisqu'elle est la cause de l'essentiel des progrès réalisés : pourquoi quelqu'un ferait-il quelque chose qui est long ou pénible alors qu'il lui est possible de faciliter, voire d'automatiser, cette tâche ?

Néanmoins, cette attitude en l'état n'est pas acceptable pour une entreprise et mène bien souvent aux dérives suivantes qui peuvent la mettre en péril :

- Le travail n'est pas fait correctement.
- Le travail n'est pas fait dans le temps imparti.