|  |
| --- |
| Réflexion 1 – Identifier les problématiques liées à la gestion du temps des salariés |
| Durée : 20’ | **Homme avec un remplissage uniou Deux hommes avec un remplissage uni** | Source |

**Travail à faire**

Après avoir lu le document répondez aux questions suivantes :

1. Quelles sont les premières contraintes qui doivent être respectées par l'entreprise ?
2. Pourquoi est-il important de trouver le bon équilibre entre la vie professionnelle et personnelle des salariés ?
3. Pour quelles raison la communication doit-elle être transparente et de qualité ?
4. Quels peuvent être les apports des outils de gestion des ressources humaines ?

##### Doc. 1  Problématiques liés à la gestion du temps des salariés

La gestion du temps de travail des salariés présente des problématiques qui peuvent avoir des impacts importants sur l’entreprises et ses employés. Le respect des réglementations et des salariés, la mise en place de solutions adaptées, telles que des logiciels de gestion des ressources humaines (RH), une politique claire et transparente, ainsi qu'une bonne communication interne, peut aider à résoudre certaines de ces problématiques.

**1. Respecter la législation :**

Les lois sur le temps de travail, les absences et les congés varient en fonction, des secteurs d’activité, des conventions collectives, de la taille des sociétés. L’entreprise doit respecter les règles juridiques pour éviter les sanctions légales. Le droit social et la branche du droit la plus sensible aux évolutions socio-économiques et politiques. Cette dynamique conduit à des modifications régulières qui obligent l'entreprise à se mettre à jour sur les évolutions juridiques (durée de travail, congés payés, RTT, heures supplémentaires, etc.),

**2. Trouver l’équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle :**

La planification des horaires de travail, des congés, des heures supplémentaires doit être équilibrés afin d’éviter le surmenage des salariés tout en respectant les objectifs de l'entreprise. Il en va de même pour le télétravail qui pose de nouveaux défis en matière de suivi du temps de travail, d’égalité entre les salariés, d’évaluation des performances, et de gestion de la productivité à distance.

**3. Planifier, organiser, anticiper la productivité et la gestion des équipes :**

Les arrêts maladie, les accidents du travail, les absences imprévues peuvent désorganiser les équipes et compliquer la planification, surtout si ces absences sont fréquentes ou prolongées. De même, lorsqu'un grand nombre de salariés souhaitent prendre des congés en même temps (vacances d'été, Noël, etc.), cela peut poser des problèmes de continuité de l'activité et de couverture des tâches.

Une mauvaise gestion des congés ou des absences peut entraîner un sous-effectif, qui peut affecter la productivité de l'entreprise. Lorsqu'un salarié est absent, il est souvent nécessaire de répartir son travail parmi les collègues présents, ce qui peut entraîner une surcharge de travail, des tensions et un risque d'épuisement.

**4. Avoir de la transparence et de l’équité :**

L’entreprise doit avoir une gestion transparente sans quoi sa gestion du temps de travail ou des congés peut provoquer du mécontentement et une baisse de la démotivation. La planification des congés peut également être une source de frustrations si certains salariés semblent favorisés et d’autres pas.

**5. Mettre en œuvre des outils de gestion et de suivi des données :**

La gestion des plannings, des absences et des congés avec des outils obsolètes peut entraîner des erreurs, des oublis ou des conflits de planning. L’entreprise doit utiliser des outils adaptés avec une gestion centralisée qui facilite l’analyse des données et des tendances et la mise en place de mesures correctives (production, absentéisme, arrêts, accidents…).

**6. Respecter la santé mentale et le bien-être au travail :**

La responsabilité sociale, économique et environnemental doit conduire l'entreprise un prendre conscience de l'importance de la santé physique et mentale des salariés. Les entreprises doivent être attentives aux accidents, à la gestion des absences liées au stress, aux dépressions, aux harcèlements ou à d'autres problèmes de santé mentale. Parfois, certains employés n’utilisent pas tous leurs jours de congés, ce qui peut entraîner de la fatigue accumulée et un impact sur la performance et le bien-être et accroitre les risques d’accidents du travail.

**7. Assurer une communication interne de qualité :**

L'entreprise doit être attentive à sa communication. Une mauvaise communication concernant les politiques de congés, les processus de demande d'absence ou les attentes en matière de disponibilité peut entraîner des malentendus, des frustrations voir des conflits.

**Réponses**

1. **Quelles sont les premières contraintes qui doivent être respectées par l'entreprise ?**
2. **Pourquoi est-il important de trouver le bon équilibre entre la vie professionnelle et personnelle de ses salariés ?**
3. **Pour quelles raisons l'entreprise doit avoir une communication transparente et de qualité ?**
4. **Quels peuvent être les apports des outils de gestion des ressources humaines ?**