

REFERENCE	SYNTHESE	UTILITE POUR LE PROJET
Gestion des ressources humaines, Sekiou, Blondin, Fabi. 2ème édition, 2001	Pour pouvoir décrire la planification des effectifs, il faut souligner qu'il existe de multiples définitions. Pour certains auteurs, <i>la planification des RH consiste à prévoir de la manière systématique l'offre et la demande future de la main- d'oeuvre pour l'organisation</i> . D'autres auteurs voient la planification des RH comme un processus par lequel une organisation s'assure qu'elle a le bon nombre et la bonne sorte de personnes, à la bonne place et en temps voulu, afin de faire des choses pour lesquelles elle est la plus utile et la plus efficace.	Pour savoir si l'entreprise maîtrise bien la façon avec laquelle elle peut exploiter ses ressources humaines
Gestion des ressources humaines, Sekiou, Blondin, Fabi. 2ème édition,	Nous pouvons définir l'analyse des emplois comme un processus permettant de constater, par l'étude et l'observation, les informations pertinentes concernant la nature d'un poste spécifique et de la rapporter	Pour choisir une approche d'évaluation des emplois, les organisations doivent examiner les coûts associés à chaque méthode, la capacité organisationnelle d'avoir accès à toute l'information nécessaire pour la méthode, et la valeur dérivée d'un système simple vs un système complexe.
la Haute Autorité de la Communauté européenne du charbon et de l'acier	<i>l'évaluation des emplois et un outil qui permet d'évaluer les différents emplois d'une organisation, compte tenu des exigences imposées aux salariés qui les occupent et fournit également la possibilité d'établir leurs rapports réciproques</i>	L'évaluation des emplois n'étudie pas les compétences qu'un employé apporte à l'emploi ou le salaire qui lui est versé.
www.easydroit.fr	La rémunération peut être définie comme la contrepartie du travail fourni. Elle peut être sous forme d'un salaire, les commissions, les primes, les avantages en nature.	La rémunération est librement déterminée par les deux parties, même s'il existe certaines références à prendre en considération, tels que l'existence d'un salaire social minimum ou

		des barèmes de rémunération prévus dans certaines conventions collectives de travail.
http://www.hrcouncil.ca/info-rh/remuneration-sociaux.cfm	Les employeurs qui continuent à offrir un programme plus traditionnel et limité peuvent éprouver plus de difficulté à recruter et retenir différents types d'employés.	Même s'il est coûteux d'offrir à vos employés un régime complet d'avantages sociaux, ce peut être extrêmement profitable
http://www.editionsladecouverte.fr/catalogue/index-Le_recrutement-9782707157676.html	Les connaissances sur les modes de recrutement sont aujourd'hui pléthoriques.	. Les contributions des économistes et des sociologues sont sollicitées à cette fin, en particulier les apports récents de la sociologie économique et de l'économie des conventions.
LES OUTILS D'EVALUATION DE LA PERFORMANCE INDIVIDUELLE : LEUR QUALITE ET LEUR OBJECTIVITÉ	Les critères se fondent sur les préférences des acteurs et sur les spécificités des organisations. Ces critères sont parfois contradictoires. Les critères des chercheurs ne sont que des critères parmi d'autres, ils ne peuvent pas avoir plus de valeur que les intérêts et la théorie qu'ils représentent	La question de la performance est une question de jugement de valeur, il est donc inutile d'en poursuivre la définition objective
http://www.fao.org/docrep/w7972f/w7972f05.htm	Il est essentiel que le personnel du projet soit formé aux tâches qui l'attendent. Certains besoins en formation ont été sous-estimés au moment de la formulation des projets.	L'évaluation des besoins en formation du personnel du projet par rapport à toutes les activités prévues est une étape préliminaire à la mise en oeuvre des activités
https://hal-univ-bourgogne.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/561251/filename/Les_aspects_internesA_ques_de_la_motivation_et_de_la_satisfaction_au_travail_et_leur_lien_supposA_avec_la_performance_au_travail.doc	la motivation est conçue, par définition, comme un précurseur de l'implication au travail et de l'initiation des comportements productifs.	es entreprises peuvent adopter une approche qui implique l'ensemble des services RH. Le projet peut comporter des aspects spécifiques tels que l'aménagement des situations de travail, temps de travail et/ou contenu de l'emploi (diminution ou

		élargissement des tâches et/ou des responsabilités, nouvelles attributions de projets ou de rôles...)
--	--	---

http://www.actuentreprise.com/nos-articles/employeurs-salaries-un-partenariat-gag-nant/	La force des liens liant employeurs avec ses partenaires, et qui favorise la productivité dans une organisation	Pour savoir la contribution de ces liens dans la performance de l'entreprise
http://fr.wikipedia.org/wiki/Communication	La communication est l'action de communiquer, d'établir une relation avec autrui, de transmettre quelque chose à quelqu'un	La maîtrise de la communication et le rôle qu'elle joue dans l'organisation
https://infokiosques.net	Un contrats de travail est un ensemble de clos signé dument entre deux personnes physique ou morales	Pour savoir l'efficacité de l'entreprise dans la matière de gestion des documents
https://osha.europa.eu/fr/publications/factsheets/77	La santé et la sécurité au travail (SST) présente des avantages pour l'entreprise et correspond de toute façon à une obligation juridique et sociale.	Le respect de l'entreprise envers les employés et leurs exigences