Your Employee and Family Assistance Program is a support service that can help you take the first step toward change.

Des systèmes et des processus permettant de travailler rondement

Respectez-vous vos échéances ou êtes-vous systématiquement en retard? La fabrication de vos produits est-elle efficace ou doit-elle souvent être reprise? La durée des tests a-t-elle tendance à diminuer ou à ar les clients sont-ils à la baisse ou à la hausse?

Les projets hors contrôle sont répandus dans toutes les organisations dans le monde et ce problème peut être résolu par la mise en œuvre de système et procédures permettant de les gérer de façon adéquate. Souvenez-vous que ce sont les gens et non les processus qui font le travail. Les personnes qui utilisent les systèmes et suivent les processus doivent assumer la responsabilité de les définir et de les mettre en œuvre. L'intégration d'un employé dans le processus – et vice versa – constitue la première étape d'un travail bien fait.

Des conseils pratiques

Les bons gestionnaires discernent les problèmes, saisissent les occasions et exploitent les succès. Lorsqu'ils prennent un projet en charge, ils responsabilisent leurs employés puis supervisent le plan qui permettra d'arriver au résultat souhaité.

La gestion de projet. La gestion de projet représente une chaîne de réalisations mesurées :

- Commencez par la fin; le résultat ultime définit la réussite.
- Définissez le résultat ultime en termes mesurables.
- Créez une structure de répartition du travail et assignez les tâches.
- Surveillez et suivez le déroulement du travail.
- Raffinez les processus, s'il y a lieu.
- Évaluez le projet; faites-en une analyse critique rétrospective.

Les bons gestionnaires prévoient souvent des buts à plus court terme qui contribuent à motiver les employés et à mesurer les progrès. Tous les membres de l'équipe devraient participer à la définition des jalons.

La définition de jalons procure les avantages suivants :

- Des buts communs à tous les membres de l'équipe.
- L'accent sur la responsabilité et l'interdépendance des membres de l'équipe.
- De nouveaux points de vue informés sur le travail des autres.
- Une mise en évidence des problèmes suscités par la combinaison des différentes tâches dont l'équipe et la direction peuvent discuter.
- Des résultats tangibles considérés comme des progrès par la haute direction.

- Des résultats tangibles que l'équipe peut célébrer, qu’il s’agisse de buts à court terme ou de projets à long terme.

- Une excellente occasion de vérifier et d'évaluer la qualité.

Pour obtenir des systèmes et des processus permettant de travailler rondement, il faut établir des normes de qualité et de réussite. Les employés ont beaucoup plus de chances d'effectuer un travail de haute qualité s'ils participent à l'établissement des normes de qualité. Des critères de qualité pour le personnel ont pour résultat :

- La satisfaction des attentes des clients.
- Une plus grande fiabilité du produit.
- La responsabilisation du personnel de première ligne; les employés prennent les décisions et passent à l'action.
- La réussite à long terme plutôt que des gains à court terme.
- Un encadrement mutuel : tous les problèmes relèvent de l'équipe et sont donc résolus par l'équipe.
- Un contrôle statistique de la qualité : si l'amélioration ne peut pas être mesurée, elle n'existe probablement pas.
- Un objectif clair énoncé en termes simples.

La mise en œuvre de systèmes et processus clairs et compréhensibles permet d’améliorer et de mesurer plus facilement la productivité. De plus, elle est excellente pour le moral et la confiance du travailleur, car elle comprend des buts et des attentes clairement définis qui peuvent être compris et réalisés grâce au travail d’équipe.

© 2025 Morneau Shepell Ltd. Your program may not include all services described on this website, please refer to your benefit material for more information. For immediate assistance, call 1.844.880.9137.