

<i>DIRE CE QUE L'ON VEUT, DIRE CE QUE L'ON FAIT, FAIRE CE QUE L'ON DIT</i>		
<b>MAQ</b> <b>Management Qualitatif</b>	<b>MANUEL DE</b> <b>MANAGEMENT QUALITATIF</b>	numéro : 04.04 version : <b>1</b> date : 09/2006 page : 01/01
Procédure	<i><b>Recruter les Hommes : les principes</b></i>	

Il est impossible de bâtir une équipe qui gagne avec des hommes médiocres, ou mal recrutés.  
Le bon recrutement est la première condition nécessaire à la constitution d'une équipe gagnante.

Pour réussir une équipe, il faut :

- recruter ceux qui vont évoluer, construire l'avenir de l'entreprise et qui vont grandir avec elle ;
- recruter ceux qui ont le sens de l'esprit d'équipe ;
- recruter ceux qui seront performants dans le poste.

### ***Investir dans les hommes***

Pour l'investissement d'une machine de 300 000 €, on consacrera de nombreuses heures en réunions et visites étalées sur plusieurs mois. Un homme payé au salaire minimum coûtera cette somme en dix ans, et continuera à coûter s'il est médiocre et cherche donc à rester dans l'entreprise.

Au-delà du coût :

- si l'embauche est réussie, le collaborateur utile créera de la valeur ajoutée ;
- si l'embauche est ratée, le collaborateur médiocre ne créera aucune valeur et coûtera 300 000 €.

Il est donc légitime de consacrer au moins la même attention pour recruter un homme au salaire minimum, que pour acheter une machine de 300 000 €.

### ***Les hommes clefs pour demain : patrons et vendeurs***

Le groupe MAQ aura toujours besoin de patrons et de vendeurs.

La seule façon d'avoir des patrons pour demain consiste à recruter des jeunes à potentiel.

Les postes de chef d'atelier, de chef de bureau d'études et de calculateur/deviseur offrent la possibilité de recruter des ingénieurs A&Métiers, ou équivalent, qui seront les patrons de demain.

Les meilleurs patrons seront fabriqués par le groupe MAQ lui-même.

Il y a peu d'opportunités de libération de ces postes.

Elles doivent être systématiquement saisies pour tenter la chance de recruter un futur patron.

Il est presque impossible de recruter un bon vendeur de l'extérieur car un bon vendeur est apprécié par son patron et se sent bien où il est.

Le bon vendeur ne répond pas à des annonces : il choisit son patron et se fait recruter.

Il faut donc se les fabriquer comme suit :

- Recruter des jeunes de formation technique qui sont ouverts aux autres ;
- Maintenir les vendeurs au sommet de la considération ;
- Les techniciens voudront relever le défi de devenir vendeurs dès que leur maturité le permettra ;
- Il conviendra alors de les aider à réussir pour devenir de bons vendeurs.

### ***Les autres postes***

Toujours recruter des personnes qui comprennent nos valeurs et qui ont une capacité à évoluer.

A chaque poste, nous recruterons des jeunes du plus haut niveau possible pour se fabriquer les collaborateurs utiles de demain.

**« Seuls les médiocres sont toujours à leur maximum. »**

Somerset Maugham