

<i>DIRE CE QUE L'ON VEUT, DIRE CE QUE L'ON FAIT, FAIRE CE QUE L'ON DIT</i>		
MAQ Management Qualitatif	MANUEL DE MANAGEMENT QUALITATIF	numéro : 04.11 version : 2 date : 02/2015 page : 01/01
Procédure	<i>La gestion des ressources humaines</i>	

Introduction

Une entreprise fonctionne bien lorsque chaque personne est bien dans sa peau, dans son poste.

Pour obtenir ce résultat, il convient que la Direction approche correctement tous les aspects de la gestion des ressources humaines :

- le recrutement ;
- la présentation de l'entreprise au salarié ;
- la mission de chacun ;
- l'entretien annuel d'évolution ;
- la formation.

Le recrutement

Un recrutement raté peut coûter très cher à l'entreprise, car la personne qui ne comprend pas sa mission va occuper son poste pendant des années. Le coût le plus élevé du recrutement raté est la valeur ajoutée qui ne sera pas créée par la non-adéquation de la mission à la personne.

Les personnes à potentiel, bien recrutées, constituent la richesse essentielle de l'entreprise pour son futur.

La procédure « recruter les hommes : la méthode » précise les moyens à mettre en oeuvre pour un bon recrutement.

La présentation de l'entreprise au nouveau collaborateur

La présentation de l'entreprise avec son histoire, sa culture, ses valeurs, ses objectifs permettra au nouveau collaborateur de se sentir accueilli et de mieux se positionner au sein de l'entreprise.

Etant bien positionné, il pourra mieux remplir sa mission.

La mission de chacun

L'ensemble de ces outils de ressources humaines permet de :

- donner aux relations de travail une base contractuelle, ce qui améliore la cohérence des attentes et les relations ;
- optimiser les activités des personnes par la prise en compte de l'intérêt commun et une bonne répartition des tâches ;
- faire réfléchir l'encadrement et ses subordonnés ;
- donner une conception dynamique au travail par une démarche prospective et volontaire ;
- s'accorder sur la mission de chacun.

L'Entretien Annuel d'Evolution (EAE)

La base contractuelle de la relation de travail ne peut s'établir que par la discussion ouverte sur la mission.

Les deux partenaires de la discussion sont :

- le responsable hiérarchique,
- le salarié du poste concerné.

L'Entretien d'Annuel d'Evolution permet d'avoir un échange qui se rapporte à :

- La motivation et la compétence du salarié ;
- La lettre de mission ;
- Les objectifs professionnels et comportementaux ;
- La mobilité et l'évolution professionnelle ;
- La formation.

Gérard GEORGEAULT

« C'est un leurre de croire que les gens moyens ne sont capables que d'actes moyens. »

Georges BERNANOS