

La sélection du salarié repose sur trois grands principes :

- La non discrimination.
- La protection contre le harcèlement.
- La notion de transparence et de pertinence.

Il s'agit des techniques d'aides au recrutement qui doivent être utilisées uniquement au regard des compétences du salarié et l'obligation pour l'employeur d'en informer le candidat (par exemple, les signes astrologiques sont interdits).

2. LA DÉCISION D'EMBAUCHE

Elle nécessite deux étapes :

- La notification : elle peut être verbale ou écrite.
- L'accomplissement des formalités :

L'employeur doit remplir une DUC : Déclaration Unique d'Embauche qu'il adresse à l'URSSAF ; celui-ci se charge de transmettre aux organismes compétents les coordonnées du nouvel embauché (nom, date de naissance, emploi occupé, temps de travail...). Il s'agit notamment de la sécurité sociale, du régime d'assurance chômage, de l'adhésion au service de santé au travail, etc...

L'employeur est dans l'obligation de faire passer un examen médical à tout nouvel embauché et d'informer l'inspection du travail de son recrutement. Il doit également tenir un registre du personnel.

Section III : Le management des ressources humaines

1 .MOTIVER LES SALARIÉS

La motivation tient à de nombreux facteurs, comme l'intérêt du travail, le niveau de rémunération qu'il procure, la reconnaissance du travail fourni par les supérieurs hiérarchiques, l'ambiance et les relations avec les collègues...

« La politique de rémunération d'une entreprise a un impact direct et décisif sur la motivation et la productivité des salariés. Elle peut également être un argument d'attraction de nouveaux candidats à l'embauche. Si la rémunération ne constitue pas l'unique moteur de motivation des salariés, elle ne peut être négligée, sous peine de devenir une source d'insatisfaction. La question de la fixation des éléments et des modalités de la rémunération est donc une question prégnante de la gestion des ressources humaines, outil de la performance et de la compétitivité des entreprises. »¹

Mais la rémunération n'est pas seule motivation du salarié.

« La motivation en entreprise dépend très rarement du salarié. Car ce dernier est bien plus souvent motivé par le fait qu'il ait envie de se sentir nécessaire à son entreprise, à ses clients et à ses collègues. Il veut être reconnu au sein de l'entreprise, participer à son développement et pouvoir véhiculer ses

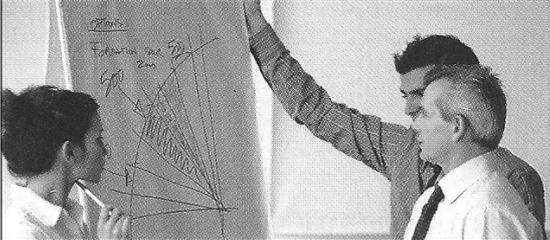
1. Sources : L'expert-comptable.com

valeurs, qui s'accordent en général avec les siennes. L'individu attend plus de son entreprise que son salaire en fin de mois. Il utilise son activité professionnelle pour servir une cause plus valorisante : celle de se sentir utile. Il est donc essentiel que l'individu puisse trouver du plaisir à travailler dans une bonne ambiance et atteindre des objectifs mesurables et réalisables afin de contribuer, par son sens de la créativité, à développer des solutions profitables pour l'entreprise »².

Le salarié cherche donc à répondre à son besoin d'appartenance et de réalisation de soi, bien plus qu'il ne cherche à obtenir de l'argent. Si l'un ne va pas sans l'autre, une juste rémunération peut aussi être un signe de reconnaissance de sa valeur et de ses compétences. Ce qui explique que les salariés sous-payés soient peu motivés.

2. LES DIFFÉRENTS TYPES DE MANAGEMENT

Il existe 4 types principaux de management : autoritaire, paternaliste, consultatif et participatif :

A. Le manager autoritaire	B. Le manager paternaliste
	
<p>Il ne fait aucune confiance à ses collaborateurs. Tous les aspects relationnels sont fondés sur la peur de la sanction et la récompense du travail s'il est bien fait.</p>	<p>Il est très autoritaire mais il peut parfois être plus proche de ses collaborateurs car les relations se fondent davantage sur la confiance.</p>
C. Le manager consultatif	D. Le manager participatif
	
<p>Il consulte systématiquement ses subordonnés avant toute prise de décision. Le travail en équipe est donc favorisé.</p>	<p>Il vise à développer des relations de confiance fortes avec les collaborateurs, basées sur la participation de chacun.</p>

ENTRAÎNEMENT



À vous de remplir le tableau :

Style de management	Intérêts	Limites
	Le pouvoir est totalement centralisé, il y a donc efficacité et rapidité dans la prise de décision	- Risque de comportements hostiles du personnel qui ne peut participer à la prise de décision. - Risque de conflits sociaux.
	Les salariés sont guidés de façon ferme puisque la communication est descendante, sous forme d'ordres à respecter.	- La manager reste malgré tout le seul maître à bord. - Pas de place pour les initiatives ni la prise d'autonomie des salariés.
	Le personnel est plus impliqué car ce style encourage l'esprit d'équipe et la communication, qui fonctionne à double sens.	Risque de perte de temps dans le processus de décision.
	Les collaborateurs sont véritablement associés à la prise de décision.	Les collaborateurs doivent être créatifs et rechercher des responsabilités, ce que ne permettent pas toutes les structures.

Sources : Nathan Technique : Multi'Exo « Droit Economie »

3. L'ÉVALUATION

L'évaluation des salariés est obligatoire, elle a lieu une fois par an et permet de :

Faire le bilan par rapport aux objectifs de l'année précédente.

Fixer les objectifs pour l'année à venir.

Prendre en compte les souhaits du salarié (en terme de formation, de mutation...).

De tracer les pistes d'amélioration et/ou d'évolution et d'en décrire les moyens.

De fixer le montant de rémunération supplémentaire (si elle existe dans l'entreprise).

Sur quels principes s'appuie ce travail d'évaluation ?

En évaluation, il est souvent question des comportements, aussi appelés les savoir-être. Souvent, lorsqu'on décrit un emploi, les savoir-être requis disent ce que l'on attend du titulaire.

Ce qui est proposé ici, c'est d'évaluer l'adéquation homme / emploi. Il s'agit donc de dire ce qu'il doit être, ce que l'on attend de lui et non le laisser être ce qu'il est : lui dire plutôt comment il doit se comporter et vérifier avec lui qu'il a compris, que les règles du jeu sont claires et acceptées.

C'est l'instrumentalisation de l'évaluation, c'est-à-dire la définition claire, détaillée et factuelle des résultats attendus qui minimisent l'arbitraire.