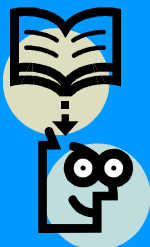


# LIVRES RH

## MASTER MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES



### Editorial

Voilà la fin de l'année scolaire qui s'approche. Voici donc notre sélection de livres RH pour l'été, à ne pas oublier de prendre dans votre valise.  
Bonne lecture à tous.

### Objectif Zéro Sale Con

De R. Sutton

Édition: Vuibert  
Prix: 18€ (Virgin)  
Parution: Avril 2007  
Nombre de pages: 176



#### ➤ L'auteur:

Professeur de management à Stanford. Il étudie les liens entre les connaissances en management et la prise de décision, l'innovation et la performance.  
Il publie en 2004 une chronique dans la Harvard Business Review sur le même thème et suite aux nombreuses réactions qu'elle suscite il se lance dans l'écriture de « objectif zéro sale con », son 4<sup>ème</sup> ouvrage.

*Préface de l'édition française par Hervé Laroche, professeur à l'ESCP-EAP.*

#### ➤ Le contenu:

Derrière ce titre accrocheur se trouve ce que l'auteur décrit comme un guide de survie face à toutes les personnes nuisibles (despotes, harceleurs...etc.) que l'on peut rencontrer au sein d'une organisation.

Au cours de sept chapitres l'auteur aborde tour à tour:

En quoi ces personnes sont nuisibles et pourquoi elles prolifèrent

Les ravages qu'elles créent (mais aussi parfois leurs vertus)

Comment adopter, appliquer et pérenniser l'objectif « zéro sale con »

Comment se contrôler soi même

La trousse de survie à utiliser si l'on se retrouve face à ce genre d'individus...etc.

#### ➤ La critique:

Facile à lire, drôle et ludique. Ce livre permet d'aborder le thème du harcèlement au travail d'une manière plutôt légère. Outre l'utilisation de nombreux exemples (issus d'expériences vécues par l'auteur où qui lui ont été rapportées), R.Sutton s'appuie également sur de sérieuses recherches en management et psychologie.

On apprécie également la bibliographie indicative qui donne de nombreuses références pour ceux qui souhaitent approfondir le sujet.

Retrouvez d'autres informations sur le blog : <http://objectif-zero-sale-con.blogspot.com/>

## Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens

**De R.V Joule et J.L Beauvois**

Édition: PUG

Prix: 21€ (Virgin)

Parution: 2002 (dernière édition)

Nombre de pages: 264

➤ **Les auteurs:**

Chercheurs en psychologie sociale et professeurs d'Universités. Ils publient régulièrement des articles dans des revues françaises mais aussi internationales. Leur productions scientifiques et leurs nombreux livres les placent parmi les personnalités les plus actives de la psychologie sociale francophone.

➤ **Le contenu:**

264 pages où les auteurs évoquent les principales techniques de manipulation auxquelles nous sommes confrontés chaque jour et que nous mettons parfois nous même en œuvre sans nous en rendre compte: Du décryptage de notions telles que le « piège abscons » à comment obtenir de quelqu'un ce que l'on veut par une simple poignée de main...

Sommaire:

Les pièges de la décision

L'amorçage

Un peu de théorie

Le pied dans la porte

La porte au nez

Autres techniques de manipulation

Vers des manipulations de plus en plus complexes

La manipulation au quotidien

➤ **La critique:**

Bien que datant de quelques années, nous avons tout de même décidé de lire ce livre après qu'il ai été évoqué lors du 1<sup>er</sup> semestre en cours de Comportement Organisationnel

Traitant de techniques parfois complexes, telles que « l'engagement », « le piège abscons », « le pied dans la porte », « la porte au nez » où encore « le pied dans la bouche » ou « dans la mémoire »... Cet ouvrage est quelquefois difficile à aborder. Cependant grâce aux nombreux exemples présentés par les auteurs et aux expériences quotidiennes de Madame O. (personnage récurrent de l'ouvrage) on arrive à comprendre les subtilités de la manipulation.

« *Comment amène-t-on autrui à faire ce qu'on voudrait le voir faire? La solution se trouve dans cette introduction aux techniques de la manipulation...* » *Le Monde*

« *Idéal pour ne plus tomber dans le panneau... [des commerciaux ou de la publicité] Mais aussi pour obtenir des autres ce que vous souhaitez...* » *Entreprises & Carrières*

« *La manipulation est observée sous tous ses angles scientifiques, puis disséquée dans toutes ses utilisations pratiques...* » *Challenges*

**Le guide des techniques d'évaluation.**  
**Performances, compétences, connaissances,**  
**2ème édition.**



**De Claude Billet.**

Paru le 6 février 2008.

➤ **L'auteur:**

Claude Billet, économiste et sociologue, nous livre ici un ouvrage permettant de mieux comprendre l'évaluation individuelle.

Cet aspect des ressources humaines occupe aujourd'hui une place de plus en plus importante dans le management des RH.

En effet, les entretiens individuels ont pour finalité d'évaluer la performance des salariés, mais également leurs compétences et leur bien-être au sein de l'entreprise, et ainsi, les DRH peuvent mieux adapter les salariés aux postes de travail.

Par ailleurs, les entretiens individuels peuvent aider à conduire le changement dans l'entreprise et à accompagner les salariés dans ce changement, mais aussi aider au développement personnel et professionnel, voire même à faire du coaching.

L'auteur présente dans une première partie les différentes problématiques liées aux principaux domaines de l'évaluation. Ceci ne sont pas toujours facile à évaluer, comme par exemple la personnalité. Les autres domaines importants portent sur les notions d'intelligence, de comportement, de compétences et de performance.

Cette nouvelle édition enrichie de nouveaux chapitres décrit, dans une deuxième partie, les outils et méthodes d'évaluation individuelle actuellement utilisés dans les organisations, tels que l'entretien d'appréciation, le 360°, l'évaluation de la performance, de l'activité, de la compétence, la détection du potentiel...

Chaque outil ou méthode fait l'objet d'un chapitre dans lequel Claude Billet expose les finalités et les enjeux de cet outil (ou méthode), mais également les conditions de mise en place dans l'entreprise, et en plus, analyse les résultats et les retombées de cet outil.

Pour conclure, nous pouvons dire que cet ouvrage sur les techniques d'évaluation individuelle est très complet. Ses points forts sont qu'il reprend précisément chaque moyen d'évaluation, et à chaque fin de chapitre il y a des repères récapitulatifs, il fournit également de nombreux tableaux et grilles d'analyse.

Il s'adresse aussi bien aux professionnels des ressources humaines, aux managers, qu'aux personnes qui se font évaluer.

➤ **Le contenu :**

L'évaluation en question

- Les enjeux de l'évaluation
- La mesure et l'objectivité en évaluation
- Évaluer les dimensions personnelles
- Évaluer la performance
- Évaluer l'activité
- Évaluer la compétence

Méthodes et outils

- L'entretien périodique
- La recherche de l'objectivité dans le recrutement
- Un outil partagé de l'évaluation de la performance
- Les méthodes actuelles de l'évaluation de l'activité
- Les démarches d'évaluation des compétences
- Les dispositifs de validation de l'expérience
- L'évaluation du potentiel
- Évaluer à 360°
- Évaluer le climat social
- Évaluer un processus
- Évaluer une politique (privée ou publique)

**Etre e-DRH.**  
**Postmodernité, nouvelles technologies**  
**et fonctions RH.**

**De François Silva.**

Paru le 10 janvier 2008.



La gestion des Ressources Humaines est le secteur de l'entreprise qui est en perpétuelle évolution. Les nouveaux outils nés de la technologie informatique ont fait émerger un véritable concept de e-GRH, qui induit des méthodes de travail différentes et recentre les activités RH sur la dimension sociale, l'accompagnement de l'encadrement dans son travail d'animation, la personnalisation des services aux salariés...

On peut donc dire que grâce à l'automatisation des tâches administratives, au développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, et particulièrement aux réseaux (Internet, intranet et extranet), les nouvelles technologies participent grandement au repositionnement de la fonction RH et à sa réorganisation.

Aujourd'hui, nous sommes aux prémises d'une troisième révolution industrielle dont la postmodernité en exprime les conséquences sociétales. Dans ce livre, François Silva cherche à nous présenter les changements intervenant dans la gestion des ressources humaines du fait du développement des réseaux et des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC).

L'auteur décrit en premier lieu les mutations technologiques auxquelles les fonctions RH sont et vont être confrontées : du SIRH aux NTIC (recrutement en ligne, e-learning, portail, self-service RH...), mais également les prochaines étapes technologiques comme par exemple les NBIC (nanotechnologies, biotechnologies, information et sciences cognitives).

Cependant, il tient à mettre en évidence le fait qu'il faut être très attentif à l'importance de la contingence et aux limites de ces technologies dans les fonctions RH.

➤ **Le contenu:**

Les grandes transformations

De l'émergence de la postmodernité et des conséquences sur la vie professionnelle  
 L'entreprise et ses évolutions  
 Des systèmes d'information aux NTIC  
 La technologie/technique  
 L'organisation  
 Le contenu : information, communication  
 L'humain  
 L'éthique

Fonction RH et NTIC

Repositionnement et réorganisation de la fonction RH  
 Une réponse à la complexification de la fonction RH  
 L'évolution de la fonction RH

Les NTIC dans la fonction RH de quelques entreprises

Danone  
 Dassault Systèmes  
 Banque X

## Pratique de la paie. 7e édition.

### De Daniel Rabatel.

Paru le 3 janvier 2008.



La gestion de la paie est l'un des aspects les plus complexes de la gestion des Ressources Humaines. Pendant longtemps, la paie été considérée comme une simple formalité administrative, alors qu'en réalité, elle constitue un enjeu stratégique de la gestion de la masse salariale.

Dans cette nouvelle édition entièrement mise à jour, l'auteur intègre la nouvelle législation. Les autres atouts de cet ouvrages sont qu'il propose les techniques incontournables de la fonction et les enjeux liés à son environnement organisationnel et stratégique. Par ailleurs, ce livre est très clair et accessible à tous, même ceux qui ne sont pas spécialistes de la paie. Il permet de comprendre les bases de la rémunération et de mieux percevoir la dimension économique de la paie dans la gestion quotidienne des entreprises.

Il faut noter que Daniel Rabatel est diplômé de l'IAE de Paris, et est aujourd'hui Directeur des Ressources Humaines et de la Communication au sein d'un grand groupe. Il a collaboré avec la société ADP-GSI pour la mise en place des progiciels de paie et de gestion du personnel, aujourd'hui utilisés par pratiquement toutes les entreprises.

### Le contenu:

- Les éléments constitutifs des bases de la rémunération
- Les composantes de la rémunération
- Les cotisations sociales
- Les charges obligatoires liées à la paie
- Le devenir de la paie

## Concilier travail et vie privée

De Carole CAILLAUD

Édition: Prometis

Prix: 15 €

Parution: 2008

Nombre de pages: 178



### ➤ Contenu

Libérer du temps pour soi.  
S'organiser au bureau.  
Limiter le temps consacré aux tâches ménagères.  
Opter pour le meilleur mode de garde.  
Profiter des opportunités du droit du travail.  
Envisager des aménagements.  
Se fixer des priorités...

### ➤ Résumé

Concilier vie privée et vie professionnelle demeure un réel dilemme pour la plupart des citoyens européens. L'équilibre entre les activités professionnelles et la vie privée n'est pas simple à réaliser. D'autant que les évolutions démographiques changent la donne : l'espérance de vie se rallonge et la natalité baisse.

Ce bouquin donne les conseils pour mieux s'organiser au bureau, se libérer du temps libre, mieux profiter du droit du travail et se fixer des priorités. Vaste problème que celui de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Il faut en effet trouver le bon ajustement entre les deux univers, professionnel et privé, et cela n'est jamais évident.

A travers la lecture de ce bouquin, nous comprenons qu'il ne faut pas nécessairement être wonderwoman pour y arriver. Il s'agit simplement d'une bonne dose de volonté, d'un soupçon de coopération de toute la famille et d'une pincée d'organisation : il sert de guide pour tous les désespérés qui ne connaissent pas la formule magique.

Il nous donne les méthodes pour pouvoir gérer son temps en d'autre terme, pouvoir passer plus de temps avec notre amoureux et les enfants, avoir l'esprit libre mais aussi pour consacrer plus de temps à nos loisirs. Il nous montre qu'il est également recommandé de s'accorder une pause car chaque situation de la vie rythme notre vie professionnelle, alors inutile de culpabiliser ! Une pause de quelques minutes vaut mieux que de ruminer pendant des heures sans avoir répondu présent pour nos proches. Notre esprit n'en sera que plus tranquille

Une chose est certaine, c'est que tous les gens qui réussissent très bien ont su ne pas sacrifier leur sphère personnelle, car c'est elle qui donne sens et énergie à leur vie. Ceux qui foncent tête baissée et sacrifient tout à leur travail finissent tous dans le mur, exploités, puis abandonnés par une entreprise qui leur reprochera de se tuer à la tâche alors qu'elle est co-responsable avec le cadre surmené. Donc un conseil pour mener une vie plus tranquille, procurez vous ce livre au plus vite !

## La diversité dans l'entreprise Comment la réaliser ?

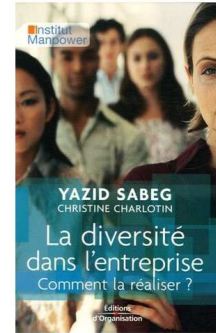
**De Y. Sabeg, C. Charlotin**

Édition: Éditions d'organisation

Prix: 19 €

Parution: 2006

Nombre de pages: 204



### ➤ Le contenu:

La diversité ou l'autre nom de la réalité

L'intérêt de la diversité pour l'entreprise

Les moyens d'action au sein de l'entreprise

Les moyens d'action autour de l'entreprise

La veille statistique de la diversité

### ➤ Le résumé :

Plus de 314 entreprises se sont aujourd'hui engagées, en signant la charte de la diversité, à développer des politiques pour lutter contre la discrimination et favoriser l'égalité des chances au sein de leur organisation. Certaines sont sensibles au respect des contraintes juridiques liées à la lutte contre la discrimination et aux valeurs d'éthique sociale. D'autres invoquent les avantages concurrentiels et la capacité à élargir leur vivier de candidats.

A partir de ce constat, ce livre traite de manière approfondi la question de la diversité dans les entreprises en France, il met en évidence les tendances actuelles, il expose les intérêts et les bénéfices pour les entreprises.

L'auteur montre qu'il est important de communiquer sur l'engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement. Et qu'il est nécessaire de nos jours de montrer et d'affirmer sa volonté d'engager une démarche de progrès en faveur de la non-discrimination et de la diversité.

Cet ouvrage nous fait comprendre que la diversité doit être acceptée dans toutes ces composantes de la vie au travail, sans aucune discrimination qu'il s'agisse notamment de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle, d'affectation, de déroulement de carrière ou de parcours professionnel. Cette diversité est pour l'entreprise une source de richesses pour son développement. S'intégrant au projet de l'entreprise, elle est vecteur d'innovation et lui apporte un regard différent. Elle a un effet positif sur son image vis-à-vis de ses clients, de ses prestataires extérieurs et des consommateurs.

Cet ouvrage nous sensibilise et nous forme aux enjeux de la non-discrimination et à la gestion de la diversité, il sensibilise également les entreprises en fournissant des comparaisons internationales, des pistes de réflexion et des perspectives quant aux pratiques et aux méthodes pour réaliser la diversité dans l'entreprise.

Il s'adresse à un large public car le thème de la diversité nous concerne tous, elle est fortement présente dans les entreprises mais encore trop souvent rejetée.

## L'intelligence sociale Le nouvel art des relations humaines

De Karl ALBRECHT

Édition: Éditions de l'homme

Prix: 21 €

Parution: 2008

Nombre de pages: 286



### ➤ Le Résumé :

La recherche sur l'intelligence est en plein chantier ; les psychologues élargissent désormais la notion d'intelligence à des domaines qui n'ont pas grand-chose à voir avec les domaines cognitifs classiques. On parle beaucoup d'intelligence sociale dans les entreprises car elle se manifeste dans les relations sociales.

Au-delà du concept d'intelligence générale, il serait plus juste de citer les intelligences qui la composent.

Cet ouvrage nous permet avant tout de comprendre ce qu'est l'intelligence sociale, c'est un terme nouveau que peu de gens connaissent et pourtant qui devrait être dans l'esprit de chacun. Il ne nous apprend bien évidemment pas les règles générales pour devenir populaire, leader, l'être parfait, mais nous oriente vers une vision de nous même et des autres.

Grâce à la lecture concrète de ce livre, voit très rapidement ce qu'est l'intelligence sociale. Celle-ci serait « la capacité à bien s'entendre avec les autres et à les convaincre de collaborer avec nous ».

L'auteur nous met face à nous même, à nos attitudes, nos comportements. Ainsi on y découvre deux types de comportements opposés, comme par exemples les comportements nocifs qui amènent les uns à se sentir dévalorisés, fâchés, frustrés ou coupables et les comportements nourrissants, qui permettent aux autres de se sentir valorisés, compétents, aimés, respectés et appréciés.

Il s'adresse à tout type de lecteur car il constitue une aide aussi bien dans les relations professionnelles (lire notamment le chapitre sur « L'incompétence sociale au travail », amicale, mais aussi en famille ou à l'école. Il est utile car il pousse à se poser les bonnes questions, à « s'auto observer » et à se situer sur l'échelle de l'intelligence sociale.

La lecture de cet ouvrage se révèle réjouissante et parfois déstabilisante... Certaines pages rappellent en effet furieusement des choses personnelles. L'auteur n'est ni psychologue, ni chercheur, mais conseiller en gestion, auteur d'ouvrages sur le coaching, et fait ici preuve d'un sens commun lumineux.



## Savoir gérer un conflit Éviter une crise ou la surmonter

De Carline LICETTE

Édition: Studyrama

Prix: 15 €

Parution: 2008

Nombre de pages: 189



### ➤ Le contenu:

Définir le conflit  
Développer les attitudes de base  
Les différents types de divergences  
Comprendre les tensions et les blocages  
Les moyens d'anticipation

### ➤ Le Résumé :

Cet ouvrage nous guide vers une réflexion sur le conflit. En effet, les situations de conflits sont inévitables, et nous ne savons pas toujours comment les gérer. Nous, futurs gestionnaires en ressources humaines, serons amenés à faire face à de nombreux conflits chacun ayant sa particularité. Nous devons trouver rapidement les solutions pour les résoudre mais aussi développer des moyens d'anticipation des conflits afin de les éviter.

Il est avant tout essentiel de comprendre l'émergence d'un conflit, mais aussi de connaître les techniques pour régler les divergences et assouplir les tensions.

A travers ce livre, nous comprenons comment rendre plus fluide les situations de désaccords et apprenons à gérer les conflits par l'usage de différents outils et méthodes très brillamment détaillés.

Composé de sept parties, chacune illustrée d'exemples, de citations, d'histoires, et contenant l'essentiel, afin de nous permettre d'être efficace et performant en matière de gestion des conflits. Organisé tel un cours, bien structuré, il nous donne les astuces pour traiter un conflit à sa source.

Après la lecture de ce livre, le lecteur est capable d'identifier les différents types de conflits, d'en comprendre l'impact (conséquences positives mais aussi négatives), d'adopter les attitudes adéquates pour améliorer les relations et anticiper les conflits.

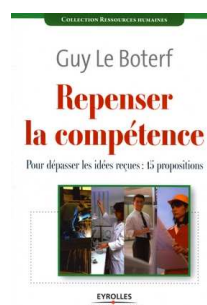
Toutes les étapes du conflit, des divergences aux origines des tensions, en passant par l'analyse des comportements peu favorables à la résolution des problèmes, sans oublier la créativité développée dans la recherche de solution...y sont explicitées. Aucun détail n'est laissé de côté.

Nous avons la capacité après la lecture de ce bouquin, d'accorder de l'importance aux personnes qui nous entourent mais aussi d'être attentif à nous-même, à nos émotions (par le développement de la confiance en soi). C'est la base du comportement non conflictuel, apprendre à se sentir bien avec soi-même, afin de se sentir bien avec les autres.

Désormais, nous nous sentons aptes à affronter tous les conflits qui s'exposent à nous !!

**Repenser la compétence**  
**Pour dépasser les idées reçues : 15 propositions**

De: Guy Le Boterf  
Parution: avril 2008  
Pages: 140 pages  
Prix: 17,00 EUR



➤ **L'auteur** : Guy Le Boterf est directeur du Cabinet Le Boterf Conseil. Expert internationalement reconnu et consulté, il conseille les entreprises et les organisations sur la mise en place ou l'amélioration de leurs dispositifs de gestion des compétences et de professionnalisation. Ses très nombreuses publications sont issues de sa longue expérience de praticien. Docteur d'Etat en lettres et sciences humaines et docteur en sociologie, il est également professeur associé à l'université de Sherbrooke (Canada).

L'auteur présente un diagnostic de l'utilisation qui est faite de la GPEC et identifie notamment certains cas d'échecs : abandon de projet en cours de route, construction de référentiel sans suite, absence de développement réel des compétences... ainsi que leurs causes, en particulier les erreurs de jugement et le mauvais raisonnement. En effet, selon l'auteur les outils ou dispositifs n'auront de sens que s'ils s'inscrivent dans des raisonnements justes.

C'est pourquoi ce livre explique comment concevoir une GPEC efficace, à travers 15 possibilités de développements différentes. Chacune décrivant une méthode, un contexte de mise en œuvre efficace des dispositifs de GPEC et de professionnalisation. De plus, chaque proposition théorique est complétée par des analyses pratiques : étude de cas d'entreprises, représentation visuelle de certains concepts...

➤ **Sommaire**

Introduction

Traiter la compétence comme un processus et non comme une somme de ressources

Distinguer activité prescrite et pratique professionnelle réelle

Ne pas confondre pratiques professionnelles et schèmes opératoires

Manager des personnes, et non seulement des savoirs, savoir-faire et savoir-être

Prendre en compte la réflexivité et pas seulement les pratiques et les ressources

Privilégier la sélectivité plutôt que l'exhaustivité

Concevoir le transfert des compétences comme une construction et non comme un transport

Adopter une démarche probabiliste plutôt qu'une démarche mécaniste

Penser "employabilité" et pas seulement "emploi"

Traiter la compétence collective en termes de coopération et non pas d'addition

Ne pas évaluer les compétences, mais ce que l'on nomme compétences

Estimer la pertinence et non pas seulement évaluer des écarts

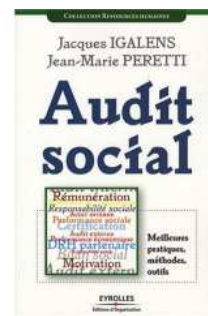
Anticiper au lieu de prédire ou d'extrapoler

Adopter une ingénierie de parcours plutôt qu'une ingénierie de programme

Adopter des démarches itératives plutôt que linéaires

**Audit Social :**  
**Meilleures pratiques, méthodes, outils**

De: Jacques Igalens & Jean-Marie Peretti  
Paru le : 10 Janvier 2008  
Pages: 160 pages  
Prix : 18€



**Les auteurs :**

Jacques IGALENS : professeur des universités à l'IAE de Toulouse, Président d'honneur de l'IAS (Institut International de l'Audit Social) et de l'AGRH (Association de Gestion des Ressources Humaines) également auteur de nombreux ouvrages.

Jean - Marie PERETTI : professeur des universités à l'IAE de Corse et à l'ESSEC, président de l'IAS, auditeur social, auteur de très nombreux articles et ouvrages.

**Le contenu:**

Ce livre effectue un effort de synthèse, en effectuant à la fois le bilan des pratiques observées en terme d'audit social, en répertoriant les démarches et outils à la disposition des dirigeants ainsi qu'en établissant le panorama des acteurs adéquats.

Les auteurs permettent de répondre à un certain nombre de questions, telles que :

- Quelle définition donner de l'audit social ?
- Quels sont les outils les plus souvent mis en œuvre ?
- Comment auditer la Gestion des Ressources Humaines ?
- Comment évaluer les missions de la fonction RH, les process RH ?
- Quelle est la performance sociale de votre entreprise ?
- Qu'est-ce que la RSE et comment l'évaluer ?
- Que sont les auditeurs sociaux et comment évaluer leurs compétences ?
- Quels sont les critères de certification et le code de déontologie des auditeurs sociaux ?
- ...

**Sommaire :**

Introduction

Chapitre 1 - Audit social : définitions, démarche et outils  
(Origine, diversité des pratiques, définition et démarche de l'audit, outils)

Chapitre 2 - Les audits de la GRH  
(Fonction, Process et Performance)

Chapitre 3 - Les audits de la RSE  
Deux cas de RSE (Nike et Carrefour)  
L'audit des engagements, des politiques, des process et des résultats de RSE  
La notation extra financière

Chapitre 4 - Les auditeurs sociaux  
(Internes/externes, spécialisés/généralistes, à titre principal/annexe)  
(Compétence et formation)  
(Certification, déontologie et organisation professionnelle)  
(Une professionnalisation à développer)  
Conclusion

## Motivez pour gagner

Auteurs : Ramez Cayatte & Romée Dauplain

Prix : 12.90 €

Sorti le : 20/03/2008

Pages : 124 pages



### Les auteurs.

**Ramez Cayatte** : Après une carrière chez IBM, dont une expérience de 18 ans de management d'équipes commerciales, techniques et de projet, il crée Médiargie, un cabinet de conseil et de formation en innovation et accompagnement du changement. Il est l'auteur de *Fédérez votre équipe avec succès* chez ESF éditeur et de plusieurs ouvrages de management aux Éditions d'Organisation et aux Éditions Liaisons.

**Romée Dauplain** : Au sein de grandes entreprises du secteur industriel, puis des télécoms, elle a successivement exercé depuis 15 ans des responsabilités en communication interne, formation et ressources humaines.

### Le contenu.

Dans cet ouvrage, vous découvrirez comment :

- Renforcer votre propre motivation
- Développer votre capacité à entraîner les autres.
- Responsabiliser vos collaborateurs pour qu'ils soient plus impliqués.
- Orchestrer une cohésion d'équipe dynamique, collective et qui mènera chacun à la réussite.

### Le Sommaire.

- Comprendre les leviers de la motivation
- Développer sa propre motivation
- Motiver et remotiver ses collaborateurs
- Impulser une dynamique autour de soi
- Changer la donne pour motiver son équipe
- Agir pour rester motivé durablement
- Résultats des exercices

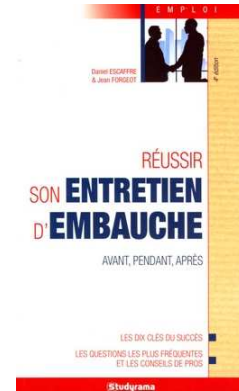
L'ouvrage fait partie de la collection « Management – les guides », une collection fidèle à l'esprit du magazine *Management*, qui se veut facile d'accès et très opérationnelle. Cette collection est un outil d'accompagnement des cadres dans leurs pratiques quotidiennes. Chaque livre est organisé autour de trois repères clés :

1. des apports méthodologiques synthétiques
2. des outils pour vous perfectionner
3. des points clés à ré-exploiter

## Réussir son entretien d'embauche : Avant, pendant, après.

Paru le 18 janvier 2008

Auteurs : Daniel Escaffre, Jean Forgeot



Au cours de notre formation nous sommes amenés à effectuer des stages en entreprise. La recherche est difficile mais l'entretien est encore plus important. Nous ne disposons que de quelques minutes pour convaincre notre recruteur de nous embaucher, et ce dernier ne dispose aussi que de quelques minutes pour cerner notre personnalité, notre motivation, et notre aptitude au poste pourvu. Ceci explique notre état de stress avant un entretien d'embauche, et même pendant, et peut nous faire perdre tous nos moyens.

Ce livre est le remède idéal pour ceux veulent à tout prix réussir leur entretien d'embauche, et ainsi maîtriser un ensemble de règles bien précises. Il précise comment il faut préparer l'entretien au préalable, mais aussi comment nous devons affûter nos arguments, et enfin, comment se comporter pendant l'entretien.

Les auteurs nous livrent également tous les sujets auxquels nous n'échapperons pas ainsi que la liste des erreurs à éviter, tant sur la tenue, le comportement durant l'entretien, mais aussi sur notre langage.

Ce livre a attiré mon attention car il simple, clair, facile à lire, et on peut ainsi se faire des petites fiches pratiques facilement. Dorénavant l'entretien d'embauche n'aura plus aucun secret pour vous !

### Au sommaire :

- Introduction
- S'éclaircir les idées
- Les conditions préalables à la réussite
- Avant l'entretien
- L'entretien : le jour le plus long
- Rentabilisez l'entretien
- Conclusion
- Annexes

## Gestion des Ressources Humaines : Principes généraux et cas pratiques

Paru en avril 2008

Auteurs : Jean-Pierre Citeau, Yvan Barel



La fonction Ressources Humaines est aujourd'hui fondamentale dans les entreprises et la gestion de ces ressources y joue un rôle de plus en plus stratégique. Effectivement, on peut noter que le DRH est présent lors des prises de décisions de l'entreprise et il peut les orienter vers des actions ciblées. Cependant, les domaines concernés par les Ressources Humaines sont nombreux et chacun nécessite des compétences particulières.

Ce livre est tout à fait adapté aux nouveaux venus en Master première année de Management en Ressources Humaines afin qu'ils aient une vue globale de la fonction RH. En effet, il définit, explicite et illustre tous les domaines concernés par les Ressources Humaines. C'est donc un ouvrage d'initiation enrichi par de nombreux cas pratiques qui nous aide à visualiser comment ces différents domaines sont mis en œuvre dans l'entreprise ainsi que les problèmes qui se posent à eux. Les cas pratiques nous permettent de réfléchir, d'analyser et de résoudre les problèmes de personnels les plus courants aujourd'hui dans les entreprises, comme par exemple ceux qui portent sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, ou encore sur les licenciements.

Cet ouvrage est très bien réalisé et est très complet puisqu'il associe le cours et les travaux dirigés. Il peut être préconisé pour suivre le cours de Management des Ressources Humaines de Patrice Roussel.

### Au sommaire :

- Approches de la dimension humaine des organisations
- La fonction « ressources humaines »
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Le processus de recrutement
- La formation
- Le système de rémunération
- La communication dans l'entreprise
- Les conditions de travail dans l'entreprise
- Les relations de travail dans l'entreprise
- Les outils de pilotage de la gestion des « ressources humaines »
- Bibliographie indicative
- Index alphabétique