



# Économie Droit : Exemples de synthèses réalisées avec Piktochart

publié le 25/07/2017

Descriptif :

Programme de Première Professionnelle : synthèses agrémentées de qr code

Exemples de synthèses réalisées avec [Piktochart](#)

Programme de Première Professionnelle : synthèses agrémentées de qr code

[Le management des ressources humaines](#)

**Le management des ressources humaines**

**Les objectifs du manager de l'entreprise vis-à-vis de ses salariés**

Un manager doit atteindre plusieurs objectifs simultanément pour que son entreprise soit performante :

- il doit organiser le travail des salariés de façon la plus efficace possible. Pour ce faire, il définit les rôles de chacun et coordonne leurs actions ;
- il motive les salariés en jouant sur plusieurs leviers, de façon à les rendre plus productifs ;
- il gère les différents événements qui peuvent affecter la bonne marche de l'entreprise.

**Les différents styles de direction**

Chaque manager encadre les salariés de l'entreprise de façon différente, selon leur personnalité, leur expérience, mais aussi le secteur d'activité. On peut néanmoins classer les styles de direction en deux grandes familles :

- le style plutôt autoritaire ou autocratique, dans lequel la hiérarchie est très marquée (et les niveaux hiérarchiques bien définis). Les salariés sont régulièrement contrôlés sur leurs résultats, ils ont souvent une autonomie et une prise d'initiatives limitées. La délégation est limitée au maximum ;
- le style plus participatif : les niveaux hiérarchiques sont moins nombreux. Les salariés bénéficient de davantage de marge de manœuvre dans leur travail : le principe de la délégation est davantage développé, avec plus d'autonomie accordée voire même encouragée pour les salariés.

**Site ressources : Jeu sérieux**

**Les formes et les outils de la communication interne**

On parle de communication interne dès qu'il s'agit d'informations circulant entre les membres d'une même entreprise. On distingue :

- la communication formelle, c'est-à-dire organisée et officielle dans l'entreprise, s'appuyant sur plusieurs supports ;
- la communication informelle, c'est-à-dire l'information circulant de façon officieuse et qui n'est pas maîtrisée par la direction de l'entreprise. La communication joue un rôle fondamental dans l'entreprise : elle permet de mieux coordonner l'action de chacun (ex. : en informant sur les résultats d'une équipe, sur les objectifs fixés pour l'année en cours), d'animer l'entreprise en améliorant les connaissances des salariés sur des thèmes précis.

**Site ressources : 10 leçons du bonheur en entreprise**

**La motivation au travail**

Motiver les salariés est un moyen de renforcer la cohésion entre eux, d'améliorer leurs performances, d'éviter le turn-over coûteux à l'entreprise.

Pour cela, les managers peuvent actionner différents leviers :

- la rémunération ;
- la formation qui permet aux salariés d'accroître leurs qualifications et donc d'accéder à des postes de niveau plus élevé ;
- la promotion.

**LES TRAVAILLEURS SURVISSENT-ILS ENCORE LA CAROTTE OU LE BÂTON ?**

**TYPES DE MANAGEMENT**

60% des salariés ont un manager participatif et axé sur le dialogue.	31% des salariés ont un manager autoritaire et axé sur le contrôle.	22% des salariés ont un manager axé sur le résultat.
50% des salariés préfèrent un manager axé sur le dialogue.	14% des salariés préfèrent un manager axé sur le contrôle.	40% des salariés ont un manager axé sur le résultat.

powered by **Piktochart**  
make information beautiful

Le management des ressources humaines

[Le recrutement](#)

# Le recrutement

## Comment l'entreprise adapte-t-elle ses ressources humaines à ses besoins ?

Les responsables des ressources humaines adaptent en continu ses ressources humaines en fonction de ses besoins via des plans d'action :

- quand les ressources humaines ne suffisent pas (ex. : en cas de surcroît d'activité), l'entreprise recrute des salariés ;
- quand les ressources humaines sont trop importantes, l'entreprise est amenée à licencier ;
- quand les métiers de l'entreprise évoluent, les dirigeants mettent en œuvre des plans de formation ;
- quand l'activité de l'entreprise fluctue, l'entreprise flexibilise son organisation (en recrutant des salariés sous des contrats spécifiques notamment).



### Site ressources : Jeu sérieux



### Les différents modes de recrutement utilisables par l'entreprise



Le recrutement interne est le fait d'offrir une promotion, de proposer une mutation à un salarié de l'entreprise. Cette forme de recrutement permet de diminuer les coûts et les risques de mauvais recrutement. C'est également un moyen de motiver les salariés qui savent que des perspectives d'évolution existent dans l'entreprise.

Le recrutement externe s'effectue via différents moyens :

- les offres d'emploi (publiées dans la presse générale, spécialisée ou sur Internet) ;
- la cooptation qui consiste à demander aux salariés de l'entreprise de proposer ou recommander des candidats qu'ils connaissent ;
- le recours aux cabinets de recrutement ou à Pôle Emploi.

Plusieurs méthodes sont ensuite utilisées pour sélectionner les candidats qui seront recrutés :

- l'analyse des dossiers de candidature (CV + lettre de motivation) est souvent une première étape ;
- les entretiens collectifs ou individuels ;
- les tests (mise en situation, analyse graphologique, tests psychotechniques). Les tests les plus utilisés aujourd'hui restent les tests de personnalité.



### Les principales contraintes juridiques liées au recrutement

Une entreprise qui recrute un ou plusieurs salariés doit respecter un certain nombre de contraintes juridiques et doit accomplir des formalités administratives :

- il est interdit pour une entreprise de pratiquer de la discrimination lors du recrutement d'un salarié, c'est-à-dire de traiter de façon moins favorable ou d'écartier de poste une personne pour des raisons interdites par le droit (ex. : en raison de l'âge, du sexe, de l'appartenance politique, de l'origine) ;
- avant le recrutement effectif du salarié, son employeur doit effectuer auprès de l'administration une Déclaration unique d'embauche qui regroupe différentes formalités obligatoires (ex. : déclaration à l'URSSAF, demande d'immatriculation du salarié au régime général des salariés...).

### Site ressources : Monster



powered by  
**Piktochart**  
make information beautiful

Le recrutement