

# Ressources hum

# Ressources humaines

Recrutement  
Intégration  
Évaluation  
Motivation  
Formation

## Des outils

x **Guides pratiques #1 à 5**

**Le recrutement du personnel** (15 \$ chacun)

Trouver des employés qualifiés, motivés et intéressés à évoluer avec l'entreprise relève parfois de l'exploit ! Pourtant les employés jouent un rôle de première importance dans le développement du commerce puisqu'ils ont, pour la plupart d'entre eux, un contact direct avec ce que l'entreprise a de plus précieux : les clients. Raison de plus pour accorder une attention toute particulière au processus de recrutement et de bien le planifier. Ayez une vue d'ensemble de cette démarche et soyez en contrôle de la situation.

x **Guide pratique #7**

**La motivation du personnel** (15 \$)

Nous voilà dans le domaine non seulement des compétences mais aussi des émotions et des valeurs personnelles. Autant d'employés, autant de réactions à un même style de gestion. Voilà pourquoi nous ne vous présentons pas de recettes miracles de motivation. Pour la simple et bonne raison qu'elles n'existent pas ! Nous vous fournissons des outils afin de vous aider à développer des solutions adaptées à votre entreprise. On ne peut pas « motiver » ses employés : ce sont les employés qui décident d'eux-mêmes de se motiver. Par contre, il est possible de créer des conditions qui favorisent la meilleure participation de ses employés.

x **Guide pratique #10**

**L'intégration des employés** (15 \$)

L'intégration est une étape importante, car elle a une influence directe sur la productivité et la motivation au travail. Elle a aussi pour effet de réduire rapidement l'anxiété et de rompre le sentiment d'isolement ressenti par le nouvel employé. Il est reconnu qu'un employé bien encadré dès le départ est davantage réceptif à l'apprentissage de ses nouvelles fonctions, nécessite moins de suivi, fournit plus rapidement un meilleur rendement et est moins susceptible de quitter son emploi. Malheureusement, L'intégration se fait souvent à la sauvette... Ce manque de planification explique bien des comportements inadéquats, tant auprès des clients que des autres employés.

x **Guide pratique #11**

**L'évaluation du rendement** (15 \$)

Trois mots que l'on accuse, à tort ou à travers, de tous les maux. Qui n'a pas une histoire d'horreur à raconter concernant une évaluation de rendement. Un patron despote, une gérante qui se contente de dire que tout va bien ou un employé qui se met à pleurer dès que l'on sort sa grille d'évaluation. Mal nécessaire pour certains, perte de temps ou pur casse-tête pour d'autres, il est plus que temps de redonner à l'évaluation de rendement ses lettres de noblesse. En fait, vous verrez dans ce guide, comment il est possible d'appivoiser cette bête noire de la gestion des ressources humaines.

x **Guide pratique #15**

**La formation du personnel : un coup d'œil rapide** (15 \$)

La démarche utilisée pour former ses employés est trop souvent comparable à celle que l'on utilise pour se faire livrer un repas : on prend un menu et on choisit l'item qui nous tente le plus. Pour faciliter et rentabiliser vos investissements en formation, nous vous proposons une approche personnalisée, avant, pendant et après une activité de formation, et notamment comment impliquer vos employés.

514 899-9555

1 888 822-5555

info@detailformation.com

detailformation.com