



audit conseil formation

Gérer et animer les hommes de l'entreprise

Préparer les hommes à une évolution de leur fonction



Établir les besoins en compétences



Trouver de nouvelles compétences



Ressources humaines



missions cadres en entreprise
7a, rue des Prés **67380 Lingolsheim** Tél. **03 88 76 03 00** - Fax 03 88 76 51 40
40, rue Marc Seguin **68060 Mulhouse Cedex** Tél. **03 89 32 76 38** - Fax 03 89 32 76 31
<http://www.missions-cadres.org> - courriel : info@missions-cadres.org
Association loi 1908 inscrite au Registre des Associations du Tribunal d'Instance d'Illkirch

Préparer les hommes à une évolution de leur fonction

Analyse stratégique, G.P.E.C., Audit social

Définir le contexte stratégique des ressources humaines

AU TRAVERS DE LEUR MANAGEMENT STRATEGIQUE, LES ENTREPRISES VOIENT LES RESSOURCES HUMAINES COMME UN DES PRINCIPAUX MOYENS D'**ACCROITRE LEUR COMPETITIVITE**.

LE PREMIER PAS D'UNE STRATEGIE RESSOURCES HUMAINES EST DE LA METTRE EN PARALLELE AVEC LES PRIORITES DE L'ENTREPRISE ET DE COMBLER LES ECARTS ENTRE LA SITUATION ACTUELLE ET LA SITUATION DESIREE.

SELON MCE, POUR DEFINIR LE CONTEXTE DES RESSOURCES HUMAINES, IL Y A LIEU DE :

➤ Réaliser une évaluation de l'environnement (Prospective)

- Evaluer les changements internes et externes de l'activité de l'entreprise qui peuvent affecter sa performance future.
- Collecter toutes les données qui suggèrent des tendances futures
- Identifier les sources de changement qui entraînent un questionnement
- Formuler une stratégie d'entreprise

➤ Développer des stratégies Ressources humaines

- Utiliser la formation du management comme moyen de promouvoir le changement
- Prévoir les besoins futurs de personnel en étudiant les missions du personnel en place et en projetant les changements sur leur charge de travail

➤ Faire coïncider les attentes des salariés avec la stratégie

- Par exemple, au travers d'un processus de changement de management par la qualité totale, les salariés, à tous les niveaux sont impliqués dans des exigences de performance définies, fondées sur l'analyse des besoins du client. Le client peut être externe ou correspondre à d'autres individus ou entités de l'entreprise. Grâce à ce processus, les objectifs de performance ne sont pas imposés par le management, mais modelés par un processus d'évaluation, de feed-back, de redéfinition et d'amélioration continus. Ces objectifs doivent être déclinés au niveau de l'entreprise, du service, de chacun et s'exprimer en termes de résultats contribuant à une performance plus importante de l'entreprise



missions cadres en entreprise

7a, rue des Prés 67380 Lingolsheim Tél. 03 88 76 03 00 - Fax 03 88 76 51 40
40, rue Marc Seguin 68060 Mulhouse Cedex Tél. 03 89 32 76 38 - Fax 03 89 32 76 31

<http://www.missions-cadres.org> - courriel : info@missions-cadres.org

Association loi 1908 inscrite au Registre des Associations du Tribunal d'Instance d'Illkirch

Établir les besoins en compétences

Évolution des métiers, des emplois, Formation

Aider les entreprises à cerner et à développer leur potentiel

AFIN DE REpondre A L'ÉVOLUTION DE LA DEMANDE DU CLIENT, IL S'AVÈRE SOUVENT NECESSAIRE, POUR UNE ENTREPRISE OU UN SERVICE, D'IDENTIFIER L'ÉCART POUVANT EXISTER ENTRE LES COMPÉTENCES D'UN INDIVIDU OU D'UN GROUPE A UN MOMENT DONNE ET CELLES ATTENDUES POUR QU'ILS EXERCENT DE MANIÈRE PERFORMANTE LEUR FONCTION OU LEUR ACTIVITÉ.

LA RÉDUCTION DE CES ÉCARTS SUPPOSE UNE BONNE DÉFINITION DES MÉTIERS CORRESPONDANTS ET LA **MISE EN ŒUVRE DE COMPÉTENCES ET DE SAVOIR FAIRE** HOMOGENES POUVANT REpondre A CE BESOIN EN S'APPUYANT SUR DES MOYENS APPROPRIES TELS LA FORMATION

POUR MCE, UNE TELLE DEMARCHE SUPPOSE DE REpondre AUX QUESTIONS SUIVANTES :

- Quelles sont les attentes du système client ?
- Quelle est la hiérarchie des résultats à atteindre ?
- Quelles sont les ressources (humaines, financières, techniques...) qu'il sera nécessaire de mobiliser ?
- Quelles sont les modalités à mettre en oeuvre pour atteindre ces résultats ?

➤ Identifier les missions et les activités

- Identifier les attentes du système client
- Arrêter une stratégie prospective par rapport aux attentes du système client
- Expliciter les missions et les activités induites par ces choix
- Expliciter les compétences induites

➤ Définir les moyens requis

- Identifier et expliciter les différents emplois-types nécessaires à l'atteinte des résultats attendus
- Expliciter pour chacun de ces emplois les compétences individuelles requises induites
- Expliciter pour chacun de ces emplois les principales ressources requises induites
- Quantifier les besoins en G.R.H.
- Rédiger les fiches de poste de chacun des agents.



missions cadres en entreprise

7a, rue des Prés **67380 Lingolsheim** Tél. **03 88 76 03 00** - Fax 03 88 76 51 40
40, rue Marc Seguin **68060 Mulhouse Cedex** Tél. **03 89 32 76 38** - Fax 03 89 32 76 31

<http://www.missions-cadres.org> - courriel : info@missions-cadres.org

Association loi 1908 inscrite au Registre des Associations du Tribunal d'Instance d'Illkirch

Trouver de nouvelles compétences

Recrutement, Chasse de têtes

Recruter, c'est avant tout opérer un choix en fonction de la naissance d'un besoin

IL CONVIENT D'AVOIR TOUJOURS PRESENT A L'ESPRIT QUE L'APTITUDE D'UN CANDIDAT A UNE FONCTION DETERMINEE EST **LE SEUL ELEMENT DETERMINANT**, CAR L'ANALYSE DETAILLEE DES COMPOSANTES CARACTERIELLES ET COMPORTEMENTALES D'UN INDIVIDU REPRESENTE UNE AVENTURE LONGUE, COMPLEXE ET INEXPLOITABLE POUR LA QUASI-TOTALITE DES HOMMES D'ENTREPRISE.

POUR MCE, TOUT RECRUTEMENT DOIT ÊTRE FONDE SUR LES PRINCIPES SUIVANTS :

- Admettre que la seule règle, c'est la règle de l'entreprise : ses lois, ses coutumes, sa culture.
- Définir le plus précisément possible le profil du poste à pourvoir.
- Mettre en place une stratégie de communication : annonces, contacts ..
- Effectuer dans une première phase une sélection des candidats selon des critères **purement techniques**
- Utiliser à la fois des méthodes subjectives (**entretiens**) et objectives (**tests, assessment**)
- Confirmer les impressions et les résultats par plusieurs entretiens.
- Vérifier les affirmations et les références des candidats retenus.

► Nos références :

Herta, Higy-Melfor, Stabilo France, Groupe SPR, Bongard SA, Reneka international, Janser France, Eurisys Mesures (Groupe Areva), Eurisys Messtechnik, Tondeo Werk, Herbalife international, Soprolux, Gringoire, Sercom France, Compagnie Française de Navigation Rhénane, Compagnie des Transports Strasbourgeois, Agence Nationale Pour l'Emploi

