



## DRH : le livre noir

*Jean-François Amadiou*

 **Télécharger**

 **Lire En Ligne**

**DRH : le livre noir** Jean-François Amadiou

 [Download DRH : le livre noir ...pdf](#)

 [Read Online DRH : le livre noir ...pdf](#)

# **DRH : le livre noir**

*Jean-François Amadiou*

**DRH : le livre noir** Jean-François Amadiou

## Téléchargez et lisez en ligne DRH : le livre noir Jean-François Amadiou

---

Format: Ebook Kindle

Présentation de l'éditeur

Comment se décident vraiment les embauches ? De quoi dépendent réellement les salaires et les carrières ? L'évaluation du personnel est-elle juste ? Si on écoutait les DRH, ils seraient dotés d'une boîte à outils qui permettrait, comme par enchantement, de recruter, récompenser et promouvoir les plus compétents et les plus performants des salariés. La vérité est bien éloignée de ce conte de fées et il en résulte de flagrantes injustices. Le recrutement est bien souvent irrationnel et discriminatoire : tri impitoyable des CV en fonction de la photo, de l'adresse ou du nom, tests farfelus et incursions dans la vie privée, recours fréquent à la graphologie qui n'a pas plus de fondement scientifique que l'astrologie ou la numérologie. Pire, bien des « coachs » auxquels des DRH sous-traitent l'accompagnement des cadres ont recours à des techniques ésotériques. L'obscurantisme l'emporte sur la gestion, et une très prestigieuse école de commerce française confie toutes ses formations au coaching à un professeur adepte du Tarot de Marseille ! Les salaires et les carrières dépendent plus des réseaux que des performances et les discriminations sont multiples. L'évaluation des performances est tout sauf performante : elle repose sur des critères flous ou injustes. Et tout ceci n'est qu'un bref aperçu du dossier accablant constitué par l'auteur. Jean-François Amadiou, professeur à l'université Paris 1-Panthéon Sorbonne, spécialiste de gestion des ressources humaines et de relations sociales, a créé et dirige l'Observatoire des discriminations. Il a publié de nombreux ouvrages contribuant à sensibiliser le grand public et les entreprises aux réalités des discriminations. Extrait

Extrait de l'introduction

Voilà maintenant trente ans que je travaille avec les grandes entreprises françaises, notamment pour améliorer le dialogue social, mieux gérer les politiques salariales et lutter contre les discriminations. J'ai pu connaître les arcanes de la gestion des ressources humaines, accéder à des données confidentielles, recueillir de nombreux témoignages. Ces décennies de recherche me conduisent à dresser un tableau plutôt sombre du management : réseautage, usage de la graphologie et autres techniques occultes, les problèmes sont nombreux. Malheureusement, une chape de plomb pèse sur certaines pratiques, empêchant d'en parler librement. Dans certaines firmes, tout se passe comme si les dérives et dysfonctionnements du management ne devaient surtout pas être montrés du doigt, comme si une loi tacite l'interdisait. Pour autant, les choses commencent à bouger et quelques DRH améliorent leur pratique avec sincérité et un certain courage. Mais le chemin est encore long. Ce livre doit contribuer à ce nécessaire progrès. En révélant au grand public, mais aussi aux acteurs du monde de l'entreprise eux-mêmes, les carences du management français. Et en offrant des pistes d'amélioration.

Comment se décident vraiment les embauches ? De quoi dépendent réellement les salaires ? L'évaluation du personnel est-elle juste ? Pourquoi fait-on carrière ? Quelles sont les véritables raisons des réductions d'effectifs ?

Pour répondre à ces questions, on ne peut se contenter de décrire la merveilleuse boîte à outils des DRH, censée permettre, comme par enchantement, de recruter, récompenser et promouvoir les plus compétents et les plus performants des salariés. Chacun d'entre nous constate bien, dans son expérience quotidienne, que la vie professionnelle n'est pas le monde des Bisounours et que les injustices y sont légion. La réalité, c'est qu'on est embauché en raison de ses relations autant que de ses compétences ; que la graphologie a droit de cité parmi les méthodes de recrutement ; que les salaires et les carrières dépendent davantage des réseaux que des efforts ; que les rémunérations des dirigeants ont explosé, sans lien avec la performance. Ou encore, que les discriminations sont à l'oeuvre partout, même là où on ne les attend pas.

Lorsque, au début des années 2000, je me suis intéressé pour la première fois aux discriminations à l'embauche, j'ai été frappé par le retard qu'accusait la France dans la mesure de celles-ci. Alors que dès les années 1960 en Grande-Bretagne, puis dans les années 1990 dans de nombreux pays, les chercheurs pratiquaient des testings - une forme d'expérimentation consistant à envoyer des CV factices à des

entreprises -, cette méthode était consciencieusement négligée par les chercheurs français et nos pouvoirs publics, bien plus frileux que leurs homologues étrangers. J'ai alors introduit en France, à grande échelle, cette technique afin de mieux mesurer l'ampleur des discriminations dont sont victimes tant de personnes lors des recrutements.

À la même période, j'ai constaté une autre bizarrerie française : la question des discriminations en fonction de l'apparence physique n'était pas prise au sérieux. Aujourd'hui toujours, cette forme d'injustice reste négligée, alors qu'elle joue un rôle crucial dans le domaine de l'emploi. Encore une fois, tandis qu'à l'étranger des scientifiques de toutes disciplines étudiaient cette question, chez nous, le sujet était passé sous silence. Bien que les Français vivent au quotidien ce problème, universitaires, entreprises et pouvoirs publics ont tardé à s'en apercevoir.

La mise en évidence des discriminations grâce à de nouvelles méthodes et la prise en compte de leurs multiples dimensions (y compris l'apparence physique et vestimentaire) sont à l'origine des débats actuels sur les méthodes de recrutement et leur nécessaire modernisation. Mais, au-delà, c'est l'ensemble de la gestion des ressources humaines qui doit être examiné. Il faut notamment se demander comment sont réellement fixés les salaires ou ce que valent les systèmes d'évaluation, car, en ce domaine aussi, les injustices sont nombreuses. Présentation de l'éditeur

Comment se décident vraiment les embauches ? De quoi dépendent réellement les salaires et les carrières ? L'évaluation du personnel est-elle juste ? Si on écoutait les DRH, ils seraient dotés d'une boîte à outils qui permettrait, comme par enchantement, de recruter, récompenser et promouvoir les plus compétents et les plus performants des salariés. La vérité est bien éloignée de ce conte de fées et il en résulte de flagrantes injustices. Le recrutement est bien souvent irrationnel et discriminatoire : tri impitoyable des CV en fonction de la photo, de l'adresse ou du nom, tests farfelus et incursions dans la vie privée, recours fréquent à la graphologie qui n'a pas plus de fondement scientifique que l'astrologie ou la numérologie. Pire, bien des « coachs » auxquels des DRH sous-traitent l'accompagnement des cadres ont recours à des techniques ésotériques. L'obscurantisme l'emporte sur la gestion, et une très prestigieuse école de commerce française confie toutes ses formations au coaching à un professeur adepte du Tarot de Marseille ! Les salaires et les carrières dépendent plus des réseaux que des performances et les discriminations sont multiples.

L'évaluation des performances est tout sauf performante : elle repose sur des critères flous ou injustes. Et tout ceci n'est qu'un bref aperçu du dossier accablant constitué par l'auteur. Jean-François Amadiou, professeur à l'université Paris 1-Panthéon Sorbonne, spécialiste de gestion des ressources humaines et de relations sociales, a créé et dirige l'Observatoire des discriminations. Il a publié de nombreux ouvrages contribuant à sensibiliser le grand public et les entreprises aux réalités des discriminations.

Download and Read Online DRH : le livre noir Jean-François Amadiou #T5SG9083WXY

Lire DRH : le livre noir par Jean-François Amadiou pour ebook en ligneDRH : le livre noir par Jean-François Amadiou Téléchargement gratuit de PDF, livres audio, livres à lire, bons livres à lire, livres bon marché, bons livres, livres en ligne, livres en ligne, revues de livres epub, lecture de livres en ligne, livres à lire en ligne, bibliothèque en ligne, bons livres à lire, PDF Les meilleurs livres à lire, les meilleurs livres pour lire les livres DRH : le livre noir par Jean-François Amadiou à lire en ligne.Online DRH : le livre noir par Jean-François Amadiou ebook Téléchargement PDFDRH : le livre noir par Jean-François Amadiou DocDRH : le livre noir par Jean-François Amadiou MobipocketDRH : le livre noir par Jean-François Amadiou EPub  
**T5SG9083WXYT5SG9083WXYT5SG9083WXY**