

Document n° 1 :

**Notre premier capital**

A Centrale Laitière, nous considérons nos Ressources Humaines comme la première de nos richesses. Parce que **les hommes et les femmes de l'entreprise sont notre principal levier de création de valeur, nous orientons notre politique de Ressources Humaines vers toujours plus de responsabilisation**, grâce à la valorisation des compétences de chacun. Dans ce même objectif, l'effort de formation s'intensifie, associé à des méthodes avancées d'évaluation, afin que chaque collaborateur soit acteur de son propre développement.

**Une culture interne forte**

En interne, les valeurs de notre vision Ressources Humaines se déclinent sous la forme du concept « Le Mix du Manager », qui se compose des quatre grands principes suivants :

**Proximité**

Parce qu'il n'y a pas d'encadrement efficace sans une vraie connaissance des équipes, la proximité entre les cadres et les agents est toujours favorisée, permettant le dialogue et l'échange permanent de savoir-faire.

**Professionalisme**

Quelle que soit l'activité exercée, il est demandé à nos collaborateurs un professionnalisme de tous les instants. Rigueur, précision et respect des engagements sont les ingrédients de la réussite professionnelle.

**Polyvalence**

S'il est essentiel de se spécialiser sur une fonction en particulier pour atteindre l'excellence, il ne faut pas pour autant s'enfermer sur son cœur de métier. C'est en connaissant le métier des autres et en étant capable des les aider si nécessaire que se développent l'esprit d'équipe et l'efficacité collective.

**Performance**

La recherche de la performance doit être permanente. C'est en cherchant à faire toujours mieux que l'on peut évoluer dans une équipe et donner un coup d'accélérateur à sa carrière...

Document n°2 :

**De l'élan pour votre carrière**

Chez Centrale Laitière, les possibilités d'évolution de carrière sont multiples. Nous avons pour ambition d'offrir à nos collaborateurs des parcours professionnels diversifiés et motivants, en fonction de leur implication, de leurs compétences et de leurs résultats.

**Nos Hommes, notre force Centrale**

Chez Centrale Laitière, nous considérons la formation comme un investissement d'avenir. Notre volonté première d'accompagner nos collaborateurs dans leurs projets et de leur apporter tous les moyens nécessaires à leur développement professionnel au sein de notre groupe. Pour l'ensemble des métiers qui composent Centrale Laitière, des parcours de formation sur mesure vous sont proposés pour développer vos compétences métiers ainsi que vos compétences managériales.

**Un environnement de travail épanouissant**

Nous sommes une entreprise à visage humain où chacun peut se réaliser pleinement. Parce que se sentir bien dans son entreprise est une réelle source d'équilibre et de motivation, nous mettons tout en œuvre afin de favoriser un environnement de travail épanouissant. Ainsi, nos collaborateurs partagent le plaisir d'exercer des métiers passionnants dans une ambiance de travail conviviale.

**Une culture de la performance et des rémunérations attractives**

Centrale Laitière doit en partie son succès à l'enthousiasme et à l'implication de chacun de ses collaborateurs. A chaque étape de votre parcours, nous sommes à vos côtés pour vous encourager à développer vos compétences et à atteindre vos objectifs individuels et collectifs. Un bilan annuel d'évaluation de la performance, des packages de rémunération attractifs et de nombreux avantages sociaux vous permettent d'évoluer et contribuent à votre bien-être au sein de l'entreprise.

Travail à faire : Gestion des Ressources Humaines	
N° 1	Identifier les domaines de la GRH mis en œuvre par CRL ;
2	Identifier le style de commandement adopté par le manager de CRL. Justifier ; Relever du document n°1 et 2, les objectifs de la formation :
3	a- Pour CRL ; b- Pour le personnel. c- Rappeler les principales étapes d'un plan de formation ;
4	Recopier et compléter le tableau ci-dessous :
	<b>Domaines de la GRH</b>
	<b>Caractéristiques</b>
	Communication interne Gestion des carrières Formation Politique de recrutement
5	Dégager des documents, les facteurs de motivation du personnel ;
6	Montrer à partir du document n°2, le lien entre la formation et la motivation des collaborateurs ;
7	Relever du document n°2, l'intérêt du bilan annuel d'évaluation ;
8	a- Identifier le système de rémunération adopté par la CRL ;
	b- Citer ses avantages : - pour la CRL ; - pour les collaborateurs.
9	Expliquer la phrase soulignée.