



Raymond, tu es au cœur du système, raconte-nous comment, si tu étais à la tête de la Direction du Personnel, tu évaluerais les salariés ?

Rectification Manuel, la Direction du Personnel se nomme désormais la Direction des Ressources Humaines. Eh oui, l'employé est devenu une ressource au même titre qu'un équipement. Si j'étais responsable des employés, je pense que je les évaluerais selon les critères suivants :

- **E**motivité faible
- **N**ormalité
- **D**ocilité
- **U**tilité
- **R**ésilience
- **A**ffairisme
- **N**on-engagement
- **C**upidité
- **E**sperance

Cet acronyme me permettrait de mesurer l'« endurance » de l'évalué et de décider du maintien de sa présence dans l'entreprise. Je noterais de 0 à 10 chaque qualité requise, les malchanceux notés au-dessous de 50 seraient congédiés.

Raymond, c'est terrible ! Et les former pour les faire progresser ?

Trop lent et trop cher, il faut penser aux actionnaires. Manuel, il est bien évident que tout ceci n'est que pure imagination.

Pour tuer le temps lors d'une évaluation / Archives du Personnel de la société Raymond & Fils

résilience

Aptitude à faire face avec succès à une situation représentant un stress intense en raison de sa nocivité ou du risque qu'elle représente, ainsi qu'à se ressaisir, à s'adapter et à réussir à vivre et à se développer positivement en dépit de ces circonstances défavorables.

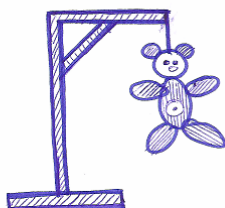
Fiche d'évaluation

Nom : **LE POLISSON**
 Prénom : **Raymond**
 Date d'embauche : **24 décembre 2004**
 Ancienneté : **5 ans**

Notez de 0 (nul) à 10 (excellent) les qualités du salarié

	Note	Commentaires
Emotivité faible	7	SANS EMOTION PARTICULIÈRE
Normalité	0	SANS... C'EST UN CHOUQS
Docilité	2	A SURVEILLER
Utilité	0	NULLE, DANS SA FONCTION
Résilience	10	EXTRÊME
Affairisme	0	N'Y ENTEND RIEN
Non-engagement	10	COMPLETEMENT INDIFFÉRENT
Cupidité	0	AUCUN INTÉRÊT POUR L'ARGENT
Espérance	0	S'EN TROQUE !

Remarques :



29 !!!

R A Y M O N ?

♣ ♠ ♣ ♠ ♣ ♠ ♣ ♠ ♣ ♠

Doit-on garder un chien dans une société ?

