Économie et Organisation Administrative des Entreprises : 2 BAC Eco-SGC

Séance 21 (La formation et la rémunération – Exercices)

Professeur : Mr JABER Naoufal

Sommaire

I- Exercices

1-1/ Exercice 1

1-2/ Exercice 2

1-3/ Exercice 3

1-4/ Exercice 4

I- Exercices

1-1/ Exercice 1

Document 1 : Politique de formation

En 2015, Total Maroc a réalisé 599 jours de formation pour 166 collaborateurs, pour un budget avoisinant 2 millions MAD.

Ces formations ont porté sur plusieurs domaines, dont HSEQ (*), commercial, fonction support, innovation, etc. Elles ont pour objectif d'aider au développement personnel et professionnel des collaborateurs, tout en tenant compte de l'évolution de leur carrière.

Dans le cadre du programme « Total Education », Total Maroc a signé une convention de partenariat de trois ans avec l'Ecole Mohammedia des Ingénieurs. Ce partenariat concerne plusieurs volets : les stages, la participation d'élèves à des séminaires organisés par Total Maroc.

Travail à faire

1. Compléter le tableau suivant :

Éléments du plan de formation de Total Maroc	---------- Illustration ----------
Objectif visé	
Durée de formation	

Bénéficiaires	
Domaines de formation	
Budget	

2. Montrer que Total Maroc participe à la formation initiale.

1-2/ Exercice 2

Document 2 : Formation

Le personnel bénéficie de programmes réguliers de formation commerciale prodiguée aussi bien en interne qu'en externe, pour répondre aux besoins en formation exprimés par les collaborateurs et/ou identifiés par leur supérieur hiérarchique.

La formation en interne profite généralement à la force de vente. En externe, les chefs de produits jouissent en outre de formations auprès des constructeurs partenaires de la société à l'occasion de la mise sur le marché d'un nouveau produit. Ces formations peuvent déboucher sur une certification pour certains produits.

Par ailleurs, le personnel bénéficie de programmes réguliers de formation en anglais qui profitent généralement aux chefs de produit ainsi qu'au reste de l'équipe commerciale.

1. Préciser les modes de formation prodiguée par DISWAY.
2. Relever la procédure de détermination des besoins en formation de son personnel.
3. Identifier les personnes ciblées par les programmes de formation de DISWAY.
4. Donner deux raisons justifiant la formation en anglais chez DISWAY.

1-3/ Exercice 3

Document 3 : Rémunération du personnel

L'objectif principal de la politique salariale de RESIDENCES DAR SAADA est d'assurer la cohésion entre les objectifs individuels et les objectifs stratégiques de la société. Les collaborateurs sont rétribués en fonction de leur performance globale et des efforts personnels fournis.

C'est dans cette optique que la société a mis en place un système d'évaluation «Performance Management» afin de définir conjointement des objectifs clairs, réalisables et mesurables sur lesquels se base la rémunération des ressources (...).

C'est ainsi que RESIDENCES DAR SAADA a pu définir une grille salariale permettant de classer les différentes fonctions exercées.

1. Nommer la forme de rémunération adoptée par RESIDENCES DAR SAADA. Justifier votre réponse.
2. Indiquer l’intérêt de cette forme de rémunération pour RESIDENCES DAR SAADA.

1-4/ Exercice 4

Document 4 : Rémunération

Les salariés de DISWAY sont rémunérés sur une base mensuelle. Un système d’intéressement, à travers l’introduction d’une prime variable, a été mis en place en 2009 et prévoit une distribution semestrielle en fonction de l’atteinte d’objectifs fixés (sauf pour les commerciaux, prime trimestrielle).

1. Identifier la forme de rémunération adoptée par DISWAY. Justifier votre réponse.
2. Rappeler deux avantages de cette forme de rémunération.