AlloSchool

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

Semestre 2 Devoir 2 Modèle 1

Professeur : Mr JABER Naoufal

I- Exercice 1

1-1/ Documents

Document 1 : Évolution et structure de l'effectif

Au 30 juin 2013, S2M emploie 180 personnes, contre 149 personnes en 2010. Cette évolution résulte d'une volonté claire d'adapter en permanence les emplois et les compétences nécessaires à la réussite des projets et à l'évolution des métiers, afin de rester efficace et compétitif face à la concurrence. Elle se traduit principalement par un renforcement du nombre d'ingénieurs, qui constituent 46% du total de l'effectif.

La forte technicité des métiers de S2M exige des ressources humaines qualifiées et un taux d'encadrement relativement élevé, qui se situe en moyenne à 48% sur la période 2010-2012.

I- Exercice 1

1-1/ Documents

Document 2 : Pyramide des âges équilibrée

Compte tenu du rythme soutenu des recrutements opérés depuis 2010, le taux de jeunes recrues reste significatif, à 30%. S2M réussit à consolider ses compétences humaines en fidélisant, avec succès, ses effectifs. En effet, 60 personnes ont une ancienneté supérieure à 10 années, soit 33% de l'effectif. Cela constitue un élément important permettant de pérenniser le savoir-faire exigé dans le métier et sa transmission dans les meilleures conditions à la future génération de salariés afin d'accompagner le développement de la société.

I- Exercice 1

1-1/ Documents

Document 3 : Procédure de recrutement

Le recrutement de nouveaux collaborateurs se fait sur la base de l'expression des besoins par chaque département, après présélection sur la base des CV recueillis et une série d'entretiens.

Les candidatures sont recueillies soit par le biais d'agences de recrutement, soit par des candidatures spontanées conservées dans une base de CV.

I- Exercice 1

1-1/ Documents

Document 4 : Politique de rémunération

Pour la force de vente et les autres équipes en relation directe avec les clients, des primes indexées sur la réalisation des objectifs et sur la rentabilité des opérations sont mises en place. Elles sont versées de façon étalée sur la vie des contrats, afin de maintenir la mobilisation de la force de vente tout au long de la mise en œuvre des contrats signés.

Pour les autres cadres, les primes sont octroyées de façon trimestrielle en fonction de la performance telle que relevée dans le système d'évaluation.

Pour les directeurs, les primes sont accordées de façon annuelle en fonction de la performance.

I- Exercice 1

1-1/ Documents

Document 5 : Forme de participation

Le personnel de S2M a eu l'opportunité d'acquérir des actions à un cours décoté (*) de 20 % par rapport au cours d'introduction, soit 260 DH. Afin de bénéficier pleinement de la décote, les salariés se sont engagés à conserver leurs actions pour une période minimale de deux ans à compter de l'introduction en bourse.

La participation des collaborateurs au capital de S2M a pour objectif de renforcer le sentiment d'appartenance et la fidélisation de certains salariés clés en les associant de façon attractive au capital. C'est aussi une manière de compléter le dispositif de rémunération pour certains profils.

(*) Un cours décote: cours inférieur au cours boursier.

I- Exercice 1

1-1/ Documents

Document 6 : Formation

La gestion des carrières est un enjeu décisif pour la compétitivité de S2M. En effet, S2M prépare tous les ans un plan de formation en consolidant les besoins et demandes exprimés par l'ensemble des directions, et le met en œuvre dans la limite du budget retenu. S2M a conclu une convention globale avec l'institut BPEC, pour assurer une formation en anglais à ses équipes.

Une formation en interne à la solution SELECT SYSTEM est assurée systématiquement pour toutes les nouvelles recrues, elle s'étale sur 2 à 3 mois en mobilisant plusieurs compétences internes. Pour assurer ces différentes actions de formation, S2M consacre annuellement un budget de formation qui représente chaque année plus de 3% de la masse salariale.

I- Exercice 1

1-2/ Travail à Faire

1. Identifier le mode de recrutement adopté par S2M.
2. Relever les moyens de recrutement mis en œuvre par S2M.
3. Schématiser le processus de recrutement chez S2M.
4. Nommer la forme de rémunération chez S2M.
5. Relever deux objectifs de cette forme de rémunération pour S2M.
6. Identifier la forme de participation évoquée dans le document 5. Préciser son utilité pour S2M.
7. Expliquer l'expression soulignée dans le document 6.
8. Dégager l'intérêt de la gestion de carrières pour S2M.
9. Citer une technique de gestion de carrières.
10. Reproduire et compléter le tableau suivant :

Éléments du plan de formation en interne chez S2M	
Contenu de formation	
Bénéficiaires	
Durée de formation	