La rémunération

1 Exercice 1

Document 3 : Système de rémunération

Conscients de l'importance d'une politique de rémunération incitative et motivante pour la modernisation du Management de nos Ressources Humaines, nous avons opté pour la mise en place d'un système de rémunération basé sur la démarche "HAY", méthode reconnue à l'échelle internationale et pratiquée par divers grands groupes. Précise le directeur des ressources humaines de Holcim.

En quoi consiste cette démarche ?
Elle s'appuie sur la définition objective de chaque poste et le rôle de ce dernier dans la réalisation des résultats de l'entreprise.
L'évaluation de chaque poste repose sur 3 critères :
- **La compétence :** correspond à l'ensemble «des savoirs», et «savoirs faires nécessaires pour répondre aux obligations et attentes du poste confié.
- **L'initiative créatrice :** mesure le degré d'initiative et de réflexion du collaborateur occupant le poste pour analyser un problème, évaluer les solutions possibles et aboutir à une conclusion.
- **La finalité :** traduit la contribution du poste dans la réalisation des objectifs de l'entreprise.

Ces composantes forment le facteur d'évaluation du poste appelé plus communément «le poids du poste».Dans ce cadre, le système de rémunération à Holcim Maroc, comprend une partie fixe et une partie variable. La part fixe est déterminée en fonction du poids du poste dans l'entreprise et de l'adéquation du titulaire à ce dernier. Quant à la part variable, elle est directement liée au système d'évaluation des performances individuelles, introduit par Holcim Maroc, depuis quelques années déjà, à travers un outil de fixation des objectifs annuels "Dialogue". Le taux de réalisation des objectifs, arrêté lors de la phase d'évaluation de fin d'année de "Dialogue", permet de déterminer la part variable à payer sous forme de gratification.

Conçu comme un outil au service de l'excellence des Ressources Humaines, le système de rémunération de Holcim Maroc offre à ses collaborateurs un cadre de reconnaissance équilibré, transparent et permet de récompenser les efforts accomplis par chacun pour la réalisation des résultats de l'entreprise. Cet outil est un des piliers d'un Management plus ouvert, plus efficace et plus responsabilisant qui permet de progresser vers l'excellence des Ressources Humaines.

Source : www.Holcim.ma

TAF :

1 - Quel est le mode de rémunération adoptée par Holcim ?
2 - Quels sont les avantages de ce mode ?
3 - Quels sont les critères d'évaluation chez Holcim ?
4 - Holcim répond t'elle aux attentes du salarié quant à la politique de rémunération ? Justifier.

✓ SOLUTION ▲

1 - Le mode de rémunération adoptée par Holcim est le salaire mixte (partie fixe et partie variable) appelée aussi mode de rémunération à prime.
2 - Les avantages de ce mode :
- Récompenser l'effort du salarié ;
- Attirer et fidéliser les bonnes compétences ;
- Accroitre la performance des salariés ;
- Améliorer le climat social ;
- Facteur de motivation ;

En conséquence, ce mode devient source de compétitivité de l'entreprise.
3 - Les critères d'évaluation chez Holcim : la compétence, l'initiative créatrice, et la finalité.
4 - La politique de rémunération chez Holcim répond aux attentes des salariés dans la mesure où la rémunération récompense la performance, vérifie la transparence et offre aux collaborateurs un cadre de reconnaissance équilibré.

2 Exercice 2

Document 2 :

La volonté de rémunérer au mérite s'affirme.
Ce qui est rare et cher ; le marché de l'emploi n'échappe guère à la loi de l'offre et de la demande. Toute fois, à fonction et à compétences équivalentes, les salaires restent très inégaux. La rémunération est généralement fixée par rapport à une grille de salaire propre à l'entreprise avec parfois un régime d'exception. Finalement le salaire dépend du secteur d'activité et encore plus du type d'entreprise. C'est pourquoi, il existe des différences énormes d'une entreprise à l'autre. Un exemple flagrant de cette disparité pour un poste d'ingénieur responsable de la production avec des compétences strictement identiques, le salaire varie entre 9000DH et 24000DH selon l'entreprise. La volonté de rémunérer le personnel au mérite commence à s'affirmer au Maroc.

Source : la vie économique du 21/2/2003

TAF :

1 - Préciser le sens de rémunération au mérite.
2 - Montrer que la rémunération au mérite est une forme de rémunération motivante.
3 - Donner les avantages et les inconvénients de ce type de rémunération.

✓ SOLUTION ▲

1 - La rémunération au mérite est un mode de rémunération qui lie le salaire à la performance du salarié.
2 - La rémunération au mérite est une forme de rémunération motivante car elle crée chez le salarié le sentiment de la reconnaissance, lui permet d'augmenter son salaire en améliorant sa performance.
3 - Avantages et inconvénients du salaire au mérite :

Avantages	Inconvénients
• Crée la compétition ; • Incite le salarié à améliorer sa performance ; • Permet de flexibiliser les salaires ;	• Peut être source de conflit et de détérioration du climat social ; • fait disparaitre la notion de solidarité entre salariés ;

Moutamadris.ma