Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Document 2 :

document 2-1

«Le temps où l'entreprise tournait avec un cerveau et des exécutants est révolu. Aujourd'hui, les salariés ont besoin d'être informés sur l'état de santé de leur entreprise, ses sucés mais aussi ses échecs.» Dominique Delestre, qui dirige une entreprise de restauration est de ceux qui croient aux vertus de la transparence. Ce dirigeant qui s'apprête aujourd'hui à licencier sept personnes, est convaincu de l'intérêt de la transparence. C'est l'une des conditions de la mobilisation des salariés. Mais pour certains dirigeants, l'information doit parfois être tenue secrète : tant qu'une décision n'est pas prise, une stratégie arrêtée ou un marché conclu, motus et bouche cousue.

Défis, n° 102

Document 2-2 : Pas de motivation sans information

La bataille mondiale de la qualité exige plus de compétences, plus de polyvalence … et plus d'implication. Pour les entreprises, cela suppose de modifier profondément la gestion des hommes. Quelles sont les pratiques les plus utilisées pour mobiliser le personnel ?

Une enquête montre que la communication écrite est le principal outil de motivation, associé souvent du Management participatif (cercles de qualité, réunions d'atelier, groupe d'expression, etc)

Dans leur politique d'information, les directions privilégient dans l'ordre : la formation, la situation économique de l'entreprise et les données d'évolution des salaires, La stratégie de l'entreprise et l'évolution de l'emploi qui intéresseraient pourtant les salariés sont rarement abordés dans les documents distribués et dans les journaux d'entreprise.

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Le rôle d'intermédiaires que jouent les syndicats ou les délégués du personnel n'entrave en rien la communication directe.

Source : L'entreprise, n° 105, 1998

Document 2-3 : Que fait l'entreprise pour motiver ses cadres ?

L'évolution de la performance d'une entreprise est tributaire de l'environnement au sein duquel travaille son personnel. Pour attirer et retenir les plus performants parmi les cadres, le moyen le plus utilisé reste évidemment le salaire offert aux agents d'encadrement. L'entreprise s'efforce par ce biais, de garantir la fidélité de ses cadres. Mais, le salaire seul peut se révéler insuffisant pour remporter la décision. C'est pourquoi, les spécialistes du Management ont imaginé plusieurs types d'avantages complémentaires (avantages sociaux et avantages en nature) qui viennent s'ajouter à la rémunération fixe.

Il ne faut pas non plus, oublier l'environnement immédiat du cadre, qui joue un rôle appréciable dans son rendement.

Il s'agit en premier lieu, du confort que procure un aménagement adéquat du bureau. Sans oublier la qualité des proches collaborateurs et collaboratrices.

Pour améliorer la performance des cadres, l'entreprise peut également prévoir un intéressement ponctuel qui peut prendre la forme d'une prime de rendement ou d'une commission sur le chiffre d'affaires réalisé.

Source : la vie économique du 25/12/98

TAF :

1 - Expliquer les expressions soulignées.
2 - Comment l'information peut elle être source de motivation ?
3 - Quel est l'intérêt de l'information dans l'entreprise ?
4 - Etes-vous d'accord sur le fait qu'il faut toujours tout dire aux salariés?
5 - Quel est le rôle que jouent les syndicats au sein de l'entreprise ?
6 - Classifier les facteurs de motivation évoqués dans le document en distinguant :
   - Les facteurs d'hygiène ;
   - Les facteurs durables de motivation

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع