Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

## Document 1 : LAFARGE

**Le groupe Lafarge s'impose dans la catégorie grande comptes. Etes-vous surpris de cette position ?**

**Christian Herrault**, directeur général adjoint, chargé des ressources humaines et de l'organisation. Lafarge se préoccupe activement du développement de ses collaborateurs. L'entreprise est donc régulièrement bien classée dans ce type de palmarès..

**Quels projets avez-vous récemment menés sur le plan des ressources humaines ?**

Nous menons un grand projet d'entreprise au niveau international : Leader for tomorrow. Après une croissance très forte du groupe au cours des cinq dernières années, se traduisant notamment par une augmentation de 50 % de nos effectifs, il s'agit de réaffirmer les valeurs du groupe auprès de l'ensemble des salariés et de communiquer sur la vision et la stratégie de l'entreprise.. Les principes ont été discutés et commentés. Ils expriment désormais non seulement notre vision et nos engagements, mais aussi ce que nous appelons notre philosophie de Management et l'ensemble de valeurs auxquelles nous tenons particulièrement. Le principe le plus important est le respect des collaborateurs au service d'une culture de la performance. Nous cherchons à manager nos collaborateurs avec un maximum de transparence. Ainsi, ils obtiennent des évaluations régulières de leurs performances.

**Quels sont vos chantiers en cours ?**

Nous continuons à expliquer les outils de Management RH en place, les règles de développement des carrières et la classification des postes. Par exemple, les entretiens individuels d'appréciation sont formalisés.. Nous cherchons en permanence à concilier l'unité du groupe et l'initiative individuelle.

**Quels points particuliers cherchez-vous à améliorer ?**

Les collaborateurs sont de plus en plus exigeants sur le développement de leur carrière. Ils veulent de plus en plus de visibilité alors que le monde est de moins en moins prévisible. Nous cherchons donc à les faire participer de façon croissante à l'environnement dans lequel nous évoluons, à rendre cet environnement plus lisible. Concernant les rémunérations, nous veillons à rester compétitifs et à développer la part variable pour les cadres.

**L'économiste du 24/3/2009**
**(Texte adapté)**

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

**TAF :**

**1 -** Relever du document les domaines de la gestion des ressources humaines.

**2 -** Dans un tableau comparatif, présenter les différences entre La gestion des ressources humaines chez Lafarge et la gestion du personnel dans une organisation taylorienne :

| Eléments | GRH chez Lafarge | Gestion du personnel dans une entreprise gérée à la Taylorienne |
|---|---|---|
| Place du salarié au sein de l'entreprise | | |
| Type de communication et ses caractéristiques. | | |
| Moyens de motivation | | |
| Facteur de compétitivité | | |
| Style de commandement | | |

**3 -** Expliquer l' expression soulignée du document.

**4 - a -** Relever le mode de rémunération pratiqué par Lafarge pour les cadres.

**b -** Quels sont les avantages de ce mode de rémunération pour l'entreprise.

**5 -** Sur la base du document et des connaissances acquises, présenter les raisons qui ont poussé Lafarge à s'intéresser de plus en plus au développement de ses collaborateurs ?

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع