

Document 1 :

1 _ Les domaines de la GRH sont :

- Entretien individuel d'appréciation ;
- Développement des carrières ;
- Communication ;
- Rémunération ;

2 _

Eléments	GRH chez Lafarge	Gestion du personnel dans une entreprise gérée à la Taylorienne
Place du salarié au sein de l'entreprise.	Collaborateur qui participe activement à la vie de l'entreprise.	Exécutant dont le rôle se limite à l'exécution des ordres.
Type de communication et ses caractéristiques.	Dans tous les sens .Elle se caractérise par la transparence.	Communication descendante.
Moyens de motivation.	Développement des carrières ; rémunération ; Management participatif.	Motivation matérielle : salaire et prime.
Facteur de compétitivité	Le facteur humain : La performance et la motivation des salariés.	L'augmentation de la productivité du facteur travail.
Style de commandement.	Management participatif.	Style autocratique.

3 _ Entretien individuel d'appréciation : outil de la GRH qui permet à l'entreprise d'apprécier les compétences du salarié et le degré d'atteinte des objectifs fixés.

4 _ a _ Le mode de rémunération pour les cadres : le salaire à prime.

b _ Les avantages de ce mode :

- Une source de motivation ;
- permet d'améliorer les performances du salarié ce qui augmente la productivité et la qualité de la production ;
- flexibiliser la masse salariale de l'entreprise car les primes sont sélectifs selon le mérite;

5 _ Les raisons qui ont poussé Lafarge à s'intéresser au développement de ses collaborateurs sont :

- L'apparition de nouveaux besoins des salariés dont la satisfaction garantit la motivation: les besoins de respect, d'appartenance et d'auto-accomplissement ;
- L'élévation du niveau de formation du personnel ;
- La prise de conscience de l'entreprise du rôle du facteur humain dans la compétitivité de l'entreprise ;
- L'intensification de la concurrence ;
- Les collaborateurs sont de plus en plus exigeants sur le développement de leur carrière.