



GESTION DES RESSOURCES HUMAINES:

La politique de GRH dans les PME - secteur
tertiaire

FAIT PAR:

par:

HARIT Mohamed Amine
AYEGOU

Encadré

Jamila

Table de matières

Introduction.....	3
Problématique	3
Généralités sur la gestion des ressources humaines	4
Partie I : Partie théorique	6
- <i>Tableau de synthèse des références bibliographiques</i>	10
Partie II: Partie pratique	13
- <i>Présentation de l'entreprise</i>	14
Commentaire des résultats de l'enquête	
- <i>Activités de base</i>	14
- <i>Les activités mobilisatrices</i>	15
Conclusion	16
Bibliographie.....	17
Annexes	18

Introduction

La gestion des ressources humaines (la GRH) est un ensemble des pratiques du management ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources humaines pour une plus grande efficacité et efficience de l'organisation. C'est une activité qui doit tendre à améliorer une communication transversale, tout en faisant respecter l'organigramme de l'entreprise.

La gestion des ressources humaines peut se diviser arbitrairement en deux grandes activités :

- d'un côté l'administration des ressources humaines (gestion de la paie, droit du travail, contrat de travail etc...).
- et de l'autre le développement des ressources humaines (gestion des carrières, gestion des compétences (GPEC), recrutement, formation etc...).

La gestion des ressources humaines est enfin coresponsable de la production avec le management de la qualité.

Problématique

Indicateurs, tableaux de bord, reporting ... autant de mots qui font partie aujourd'hui du quotidien des DRH et qui mettent la pratique sous les projecteurs. Ce sujet, au cœur de l'actualité, nous a amenés à nous interroger plus avant sur la théorie et les pratiques existantes. Dès lors, après une revue de la littérature, le constat majeur c'est que la concrétisation de la pratique GRH sur le terrain dépend de plusieurs intervenants, le plus essentiel c'est l'activité et le marché dans lequel l'entreprise opère.

Ainsi, plusieurs sujets se mettent à l'actualité concernant ce sujet, les plus importants sont: la Responsabilité Sociale de l'Entreprise, l'hygiène et la sécurité, Analyse des emplois, la gestion du dialogue social qui est aussi du ressort de la GRH.

Conséquemment, notre travail va se faire pour reprendre aux questions suivantes:

Sur la base de quels critères l'entreprise choisit sa politique de GRH ? Et comment l'entreprise procède à l'application de la pratique GRH ?

GENERALITES SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

L'entreprise comme institution ne se limite plus à la simple équation mathématique « ressources humaines = coût » mais plutôt à l'équation « ressources humaines = êtres humains + sentiments + coût + motivation ». Ici, on considère les personnes comme une ressource plutôt qu'un coût.

En d'autres termes, les ressources humaines sont l'ensemble des personnes engagées sous les termes d'un contrat d'emploi dans une institution et ayant à réaliser une activité collective.

Quand on parle de la GRH, ce sont les dispositifs et décisions qu'assurent, dans une institution ou entreprise, les activités d'administration du personnel, d'affectation de la main d'œuvre, des relations industrielles et de développement social :

- administration du personnel : elle regroupe dans son ensemble 3 aspects à savoir: contrats, rémunérations et les obligations légales ;

- affectation de la main d'œuvre : elle regroupe la mobilité interne, les recrutements et sélection des candidats, la classification et définition de fonctions et ainsi que la réduction d'effectifs et la gestion prévisionnelle ;
- relations industrielles : ce sont les rapports qui peuvent exister entre l'entreprise et les différents groupes organisés de salariés tels que les syndicats et les associations du personnel. La GRH a pour mission d'informer, d'organiser la concertation et de superviser le déroulement de la négociation ;
- développement social : c'est grâce à l'évaluation des performances, à la formation et la gérance des compétences, à l'information et à la communication des décisions pouvant affecter le personnel que la GRH parvient à contribuer au développement social d'une entreprise.

Partie I : Partie théorique

Tableau de synthèse des références bibliographiques

Planification des effectifs

En termes de planification des effectifs, il est important de répondre aux besoins de recrutement par des moyens internes et externes en dispensant formation et soutien aux talents internes, sans pour autant perdre de vue les personnes apparaissant comme des candidats intéressants pour l'avenir.

Il s'agit essentiellement de s'assurer que les personnes les mieux qualifiées soient prêtes à être engagées quelles que soient les difficultés auxquelles une organisation se trouve confrontée.

Analyse des emplois

L'évaluation des emplois est le processus systématique qui permet d'établir la valeur relative des emplois au sein d'une organisation. Afin d'évaluer quelle est, pour l'employeur, la valeur du travail effectué ainsi que la hiérarchisation des emplois qu'il offre, il convient de faire une analyse exhaustive des tâches, responsabilités, connaissances et compétences nécessaires pour chaque poste. Il est important de se rappeler que l'évaluation des emplois est une mesure de la relativité interne des postes, et non une évaluation des titulaires de ces postes. Cette analyse peut aussi contribuer à une bonne conception des tâches (du fait qu'elle définit le contexte organisationnel de même que la valeur des emplois) ainsi qu'aux processus d'embauche et de promotion (car cet exercice comporte une analyse des aptitudes et des compétences nécessaires pour satisfaire aux exigences d'un poste).

L'évaluation des compétences et des capacités professionnelles

Ce processus d'évaluation permet d'attribuer un niveau à un emploi particulier. Le résultat final du processus est un classement des emplois au sein de l'organisation où les emplois les plus complexes, comportant le plus de responsabilités et exigeant le plus de compétences, sont regroupés au sommet, tandis que les emplois les moins complexes se retrouvent au bas de la hiérarchie de l'organisation.

La rémunération

La rémunération constitue la contrepartie directe du travail effectué par le salarié au profit de son employeur. Elle correspond en principe à une prestation en espèces (salaire, gratifications, primes, etc.). Elle est dans certains cas combinée à une prestation en nature (logement gratuit, nourriture, voiture de service, etc.).

Avantages sociaux

Les avantages sociaux sont une rémunération facultative, non salariale, offerte aux employés en plus de leur salaire ou traitement. Ces avantages peuvent comprendre une assurance collective (maladie, dentaire, vision, vie, etc.), une assurance invalidité, un régime de retraite, des services de garde, le remboursement des droits de scolarité, des congés de maladie, d'autres congés (payés ou non payés), le financement de la formation, de même que des conditions de travail souples et non conventionnelles.

Recrutement et sélection

La perspective adoptée conduit à différencier les enjeux inhérents aux mises en relation, selon qu'elles s'effectuent à distance ou en présence. Elle souligne le rôle des réseaux de relations, des intermédiaires professionnels et des dispositifs qui équipent le marché. Cette optique permet également de porter un regard critique sur les modes d'évaluation des candidats, sur les repères d'appariement et les méthodes utilisées, en insistant sur toutes les incertitudes qui entourent le jugement des compétences. L'ambition est ainsi d'élargir le débat portant sur la discrimination à tout ce qui concourt à nourrir les exclusions.

Evaluation de la performance

L'évaluation du rendement est une activité essentielle au développement optimal des ressources humaines de l'entreprise. Elle permet de prendre un temps d'arrêt privilégié pour regarder l'évolution de l'employé en fonction de l'environnement, du contexte et de la culture de l'organisation. D'une part, le gestionnaire reconnaît la contribution de ses employés et fait part de ses attentes pour la prochaine période en fonction des orientations de l'entreprise. D'autre part, l'employé prend conscience de ses forces et des éléments qu'il doit améliorer et s'engage ainsi à prendre part à son développement. L'évaluation du rendement influence donc grandement la rémunération, la formation et le développement de carrière des employés.

La formation

Beaucoup de raisons peuvent expliquer pourquoi les gestionnaires et les employés de petites entreprises bénéficient peu de formation. Parmi celles-ci :

- Le manque de temps : On gère les crises les plus urgentes. La formation n'est donc pas une activité prioritaire, alors qu'elle pourrait peut-être aider à l'optimisation des pratiques;
- Le haut taux de roulement : « À quoi ça sert d'investir dans la formation du personnel, de toute façon, ils s'en vont après 3 mois... ».

Pourtant, des employés et des gestionnaires formés de façon continue peuvent permettre à une entreprise de demeurer compétitive. De plus, la formation peut procurer un avantage concurrentiel sur le marché de l'emploi. Plusieurs personnes recherchent une entreprise qui leur permettra de développer leurs connaissances et leur potentiel grâce à des activités de formation pertinentes.

La Gestion des carrières

La Gestion des carrières, un levier stratégique du management des RH

C'est un ensemble de règles de gestion qui doit permettre :

- D'organiser la mobilité des salariés en prenant en compte leur souhait d'évolution professionnelle et le développement de leurs compétences

- De s'assurer de l'équité des rémunérations

- De veiller à ce qu'il n'y ait pas de discriminations directes, indirectes, simples ou multiples dans l'évolution de carrière et que les managers et responsables RH soient sensibilisés et formés

Pour l'évaluation individuelle ou collective des salariés, les modalités de rémunération, les conditions d'exercice de la promotion, de la mobilité, de l'accès à la formation comme en matière de discipline, des grilles de critères objectifs et justifiés sont à définir précisément.

Pour que ces référentiels soient partagés, il est utile d'associer les partenaires sociaux à leur élaboration et plus largement, de favoriser le dialogue social sur ces enjeux.

Le tableau suivant résume l'ensemble des sources bibliographiques, un petit résumé et son apport et son utilité par rapport à notre problématique :

REFERENCE	SYNTHESE	UTILITE POUR LE PROJET
Gestion des ressources humaines, Sekiou, Blondin, Fabi. 2ème édition, 2001	Pour pouvoir décrire la planification des effectifs, il faut souligner qu'il existe de multiples définitions. Pour certains auteurs, la planification des RH consiste à prévoir de la manière systématique l'offre et la demande future de la main-d'oeuvre pour l'organisation. D'autres auteurs voient la planification des RH comme un processus par lequel une organisation s'assure qu'elle a le bon nombre et la bonne sorte de personnes, à la bonne place et en temps voulu, afin de faire des choses pour lesquelles elle est la plus utile et la plus efficace.	Pour savoir si l'entreprise maîtrise bien la façon avec laquelle elle peut exploiter ses ressources humaines
Gestion des ressources humaines,	Nous pouvons définir l'analyse des emplois comme un processus permettant de constater, par l'étude et l'observation,	Pour choisir une approche d'évaluation des emplois, les

Sekiou, Blondin, Fabi. 2ème édition,	les informations pertinentes concernant la nature d'un poste spécifique et de la rapporter	organisations doivent examiner les coûts associés à chaque méthode, la capacité organisationnelle d'avoir accès à toute l'information nécessaire pour la méthode, et la valeur dérivée d'un système simple vs un système complexe.
la Haute Autorité de la Communauté européenne du charbon et de l'acier	L'évaluation des emplois et un outil qui permet d'évaluer les différents emplois d'une organisation, compte tenu des exigences imposées aux salariés qui les occupent et fournit également la possibilité d'établir leurs rapports réciproques	L'évaluation des emplois n'étudie pas les compétences qu'un employé apporte à l'emploi ou le salaire qui lui est versé.
<i>www.easydroit.fr</i>	La rémunération peut être définie comme la contrepartie du travail fourni. Elle peut être sous forme d'un salaire, les commissions, les primes, les avantages en nature.	La rémunération est librement déterminée par les deux parties, même s'il existe certaines références à prendre en considération, tels que l'existence d'un salaire social minimum ou des barèmes de rémunération prévus dans certaines conventions collectives de travail.
http://www.hrcouncil.ca/info-rh/remuneration-sociaux.cfm	Les employeurs qui continuent à offrir un programme plus traditionnel et limité peuvent éprouver plus de difficulté à recruter et retenir différents types d'employés.	Même s'il est coûteux d'offrir à vos employés un régime complet d'avantages sociaux, ce peut être extrêmement profitable
http://www.editionsla-decouverte.fr/catalogue/index-Le_recrutement-9782707157676.html	Les connaissances sur les modes de recrutement sont aujourd'hui pléthoriques.	. Les contributions des économistes et des sociologues sont sollicitées à cette fin, en particulier les apports récents de la sociologie économique et de l'économie des conventions.
LES OUTILS D'EVALUATION DE LA	Les critères se fondent sur les préférences des acteurs et sur les spécificités des organisations. Ces critères sont parfois	La question de la performance est une question de jugement de

PERFORMANCE INDIVIDUELLE : LEUR QUALITE ET LEUR OBJECTIVITÉ	contradictaires. Les critères des chercheurs ne sont que des critères parmi d'autres, ils ne peuvent pas avoir plus de valeur que les intérêts et la théorie qu'ils représentent	valeur, il est donc inutile d'en poursuivre la définition objective
http://www.fao.org/docrep/w7972f/w7972f05.htm	Il est essentiel que le personnel du projet soit formé aux tâches qui l'attendent. Certains besoins en formation ont été sous-estimés au moment de la formulation des projets.	L'évaluation des besoins en formation du personnel du projet par rapport à toutes les activités prévues est une étape préliminaire à la mise en oeuvre des activités
https://hal-univ-bourgogne.archives-ouvertes.fr/file/index/docid/561251/filename/Les_aspects_intrinsèques_de_la_motivation_et_de_la_satisfaction_au_travail_et_leur_lien_supposé_avec_la_performance_au_travail.doc	la motivation est conçue, par définition, comme un précurseur de l'implication au travail et de l'initiation des comportements productifs.	Les entreprises peuvent adopter une approche qui implique l'ensemble des services RH. Le projet peut comporter des aspects spécifiques tels que l'aménagement des situations de travail, temps de travail et/ou contenu de l'emploi (diminution ou élargissement des tâches et/ou des responsabilités, nouvelles attributions de projets ou de rôles...)

Partie II: Partie pratique

Commentaire des résultats de l'enquête

Présentation de l'entreprise

L'entreprise qui fait l'objet de l'étude est l'entreprise GEMADEC, c'est une société anonyme qui opère dans le domaine de l'IT et spécialement dans : le Matériel bancaire, télécommunications, automatisation courrier, micrographie G.e.d. Son effectif est entre 50 et 100 salariés. Son adresse est: 52, bd Abdelmoumen, résidence Al Manar 1er étage Quartier: Palmiers CASABLANCA.

Activités de base

Commençant par les activités de base, l'entreprise utilise une équité basée sur les salaires, aussi, elle fait de la planification des effectifs fait par des expert, pourtant elle ne fait pas du PSRH, et Puisque l'entreprise opère dans le domaine de l'IT, la plus part des postes sont de la même nature, c'est pour ça qu'elle n'a pas opté pour l'analyse des emplois.

Vue le nombre minime des employée, l'entreprise n'a pas une comité d'évaluation des emplois, dans l'autre coté on trouve qu'elle a une hiérarchisation des emplois, et comme la plus part des entreprise opérants dans le domaine de l'IT, il y a plus d'hommes dans le sommet de hiérarchisation des emplois, pourtant elle trouve des difficultés liées à l'évaluation, ceci concerne le contrôle lors de l'application d'un plan d'évaluation.

Concernant la rémunération, l'entreprise s'intéresse à l'évaluation des emplois, dans le même côté, elle réfère à la performance individuelle, dans le même domaine l'entreprise n'assure que l'essentielle concernant les avantages sociaux et elle fait du recrutement interne en utilisant une grille d'entrevue pour l'interviewer et des entrevues structurées, pourtant l'entreprise n'assure pas de formation mais elle assure un climat favorable puisqu'elle juge que la principale barrière est individuelle.

Ceci peut être expliqué par le fait que l'entreprise opère dans le domaine de l'IT, donc la plus part des postes sont de la même nature, concernant l'évaluation, c'est normale puisque c'est difficile de faire une évaluation dans son domaine vu que le même objectif peut être fait par plusieurs manières.

Pour la politique de rémunération, c'est une politique très intéressante parce qu'elle peut être considérée comme une source de motivation pour les salariés.

Concernant la formation et la carrière des employées, l'entreprise a fait des choix très homogènes puisqu'elle juge que la principale barrière est individuelle.

Les activités mobilisatrices

Pour les activités mobilisatrices, notre entreprise a un leader qui adopte un style laissez-faire, tout en maîtrisant les relations interpersonnelles, et la qualité de vie au travail.

Dans le même côté, l'entreprise utilise un style participatif avec une bonne communication favorisée par le manque de la diversité culturelle, ceci fait que l'entreprise a des très bons rapports collectifs de travail qui se caractérisent par les intérêts convergents, la collaboration et le style participatif utilisé.

Pour la santé et la sécurité, les conditions physiques ne sont pas assurées, pourtant elle présume qu'il y a de l'ambiance, et qu'elle assure l'intégration dans le groupe et le travail mental.

Toutes les décisions et les politiques semblent homogène avec la structure de l'entreprise et le domaine dans lequel elle opère, un domaine qui se caractérise par l'absence des risques liés au travail, c'est pour ça qu'elle assure le minimum dans la sécurité, dans l'autre côté, c'est un domaine qui nécessite un travail de groupe qui favorise la créativité et l'efficacité du travail, c'est pour ça que l'entreprise a jugé que c'est nécessaire d'adopter un style laissez -aller, de favoriser les relations interpersonnelles et d'assurer une intégration dans le groupe tout en favorisant le travail mental, ceci peut être fait par la consolidation de la communication dans peut prendre plusieurs formes.

En terminant notre étude, on a conclu que l'entreprise utilise une politique et implémente sa stratégie GRH selon sa domaine, d'activité, ce style de base sur un style participatif, parallèlement, l'entreprise préfère de laisser relativement une autonomie à ses employées, et d'avoir rémunération qui dépend de l'effort fourni par chaque collaborateur, la chose qui incite ses employées à faire plus d'effort et de créativité, cette dernière qui est incitée par l'importance que donne cette entreprise au travail du groupe.

Dans l'autre côté, l'entreprise ne donne pas beaucoup d'importance à la gestion de carrière et à la formation et l'accompagnement de chaque employée, la chose qui pourrait bafouer l'effort et la politique intelligente dans la matière la motivation, car chaque individu a un grand besoin de sentir un progrès dans son activité, et ceci pour briser la routine qui tue la motivation.

Et finalement, concernant la santé et sécurité des employées, l'entreprise a bien choisie de se limiter dans l'essentielle, car le risque physique est presque inexistant dans le domaine de l'IT.

Conclusion:

On faisant cette étude, on a conclu qu'une entreprise peut adopter plusieurs politiques, et ceci dépend principalement de l'activité dans laquelle cette entreprise opère, l'essentielle c'est qu'il faut que l'ensemble de ces stratégies soient homogène, car, et dans le cas échéant, l'entreprise pourrait gâcher l'ensemble de sa pratique GRH.

Bibliographie

<http://www.telecontact.ma/annonceur/gemadec/0573100/casablanca.php>

https://books.google.co.ma/books?id=HdIEc4eNNFUC&pg=PA230&lpg=PA230&dq=%22Planification+des+effectifs%22+et+%22Analyse+des+emplois%22&source=bl&ots=0KE-oRVa5d&sig=2fqV5WaWHGQ6bw0LINjFIUJS0AQ&hl=en&sa=X&ei=Pfw_VbCKDoy3Ucv4g_AP&redir_esc=y#v=onepage&q=%22Planification%20des%20effectifs%22%20et%20%22Analyse%20des%20emplois%22&f=false

<http://www.neo-rh.com>

<http://www.actuentreprise.com/>

<http://www.wikipedia.org/>

Annexes

Questionnaire

I- ACTIVITES DE BASE

1- Planification des effectifs

- a- Procédez-vous à la planification des effectifs? **Oui**
- b- Afin de réaliser l'équité en emploi, votre entreprise s'oriente-t-elle vers :
 - l'équité des salaires

c- La planification stratégique des RH (PSRH) est-elle adoptée ? **Non**

- d- Les techniques de planification utilisées par l'entreprise :
 - La planification par les experts

2- Analyse des emplois

- a- Procédez-vous à l'analyse des emplois? **Non**
- b- Si oui, quelles sont les techniques utilisées ?
 - Incidents critiques (informations positifs ou négatifs recueillies par le supérieur immédiat)

3- Evaluation des emplois

- a. Disposez-vous d'un comité d'évaluation des emplois? **Non**
- b. Avez-vous une hiérarchisation des emplois ? **Oui**
- c. Disposez-vous de l'outil « catégorie d'emplois » ou « famille d'emplois » ? **Non**
- d. Au sommet de la hiérarchisation des emplois, vous avez : plus d'hommes
- e. Existe-il des difficultés liées à l'évaluation ? **Oui**
- f. Si oui, lesquelles ?
 - F2- contrôle lors de l'application d'un plan d'évaluation
- g. Les représentants syndicaux participent-ils au comité d'évaluation ? **Non**

4- Rémunération

- 1- Pour établir et maintenir l'équité interne, l'entreprise procède-t-elle :
 - a. à un sondage d'opinions des salariés à propos de leurs rémunérations ? **Non**
 - b. à une bonne évaluation des emplois ? **Oui**
- 2- avez-vous une structure salariale ? **Oui**
- 3- L'entreprise se réfère-t-elle :
 - a. au salaire minimum légal ? **Non**
 - b. à la performance individuelle ? **Oui**
- 5- Avantages sociaux
 - a- Quels sont les types d'avantages que l'entreprise octroie :
 - Protection de la personne (assurance maladie ; assurance-vie...)
 - Protection et maintien du revenu (assurance-emploi ; congés payés, congés parentaux, congés sabbatiques...)
 - b- disposez-vous d'un programme d'avantages sociaux (PAS) ? **Oui**
- 6- Recrutement
 - 1- Le recrutement est-il ? interne
 - 2- Les modes de recrutement se font par :
 - a. petites annonces (presse, radio, TV, ou internet...) **Oui**
 - b. le recours aux agences et organisations d'embauche **Non**
 - 3- Y'a-t-il une adéquation entre les profils et les postes ? **Oui**
 - 4- Le recrutement dans l'entreprise se fait-il par : sélection et test
- 7- sélection
 - a. Utilisez-vous une grille d'entrevue pour l'interviewer? **Oui**
 - b. Utilisez-vous une grille d'analyse d'entrevue pour le candidat ? **Non**
 - c. Les principales techniques de sélection utilisées par l'entreprise :
 - Entrevue . Structurée
 - Test . d'intelligence et de connaissances
- 8- Evaluation de la performance
 - d. Avez-vous un formulaire d'évaluation de la performance ? **Non**
 - e. Adoptez-vous une évaluation formelle ?
- 9- Formation
 - a. L'entreprise assure-t-elle des formations aux salariés ? **Non**
- 10- Gestion de carrières
 - 1- Disposez-vous des outils organisationnels favorables à la carrière : **Oui**
 - 2- A votre avis, quels sont les barrières qui affectent la carrière d'un salarié ?
 - a. Individuelles

II-ACTIVITES MOBILISATRICES

11- Leadership, satisfaction et motivation (performance des salariés)

- a- Votre entreprise dispose-t-elle d'un leader ? **Oui**
- b- Si oui, quel style de leadership utilisé ?:
 - Laisser-aller
- c- les facteurs de satisfaction :
 - Les relations interpersonnelles
- d- les techniques de motivations utilisées par l'entreprise :
 - La qualité de vie au travail (le travail, la participation, l'environnement externe, la relation travail/vie privée)

12- Partenariat salariés/employeur (PSE). (Intégration)

- a- La gestion participative est-t-elle assurée ? Oui
- b- Si Oui, par quelles pratiques :
 - La participation financière: aux résultats
 - La participation à la gestion : enrichissement au travail

13- Communication (répondre au besoin d'information des salariés)

- a- Votre entreprise accorde-t-elle une place privilégiée à la communication ? Oui
- b- Sous quelles formes et par quels supports ?
 - Communication verbale
 - Supports traditionnels (téléphone, publications...)
 - Supports modernes (vidéo, films, rétroprojecteurs, internet, systèmes d'information)

14- Culture au travail (prise en compte de la diversité des cultures)

- a- Y-a-t-il une diversité culturelle dans votre entreprise ? **Non**

15- Rapports collectifs de travail (Relations entre salariés et employeurs)

Les caractéristiques des rapports collectifs de travail :

- a. intérêts convergents
- b. la collaboration
- c. la démarche participative dans la prise de décision
- d. le système de relations de travail est efficace (amélioration de la productivité, réduction de l'absentéisme...)

16- Contrats de travail (Accords sur les conditions de travail)

- a- Les contrats de travail font-ils l'objet d'accords ? **Oui**
- b- Les contrats conclus sont-ils généralement respectés par :
 - Les salariés

- 17- Santé et sécurité (conditions affectant les salariés) :
- a- Les conditions physiques sont-elles assurées ?
 - Conditions physiques de travail
 - Ambiance au travail
 - b- Les conditions psychiques sont –elles assurées ?
 - Intégration dans le groupe
 - Le travail mental...
 - c- les règles de sécurité sont-elles élaborées en collaboration avec le personnel ? **Non**
 - d- avez-vous un programme de prévention ? **Non**

Commentaire : Dans note politique, on essaye d'assurer essentiel pour nos collaborateurs, pour qu'ils puissent travailler à l'aise et avoir de la créativité, des principes qui sont fondamentales dans notre activité.