

RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

Un peuple - un but - une foi

Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement technique et de la  
formation professionnelle



*I.B.S., le creuset de  
l'excellence...*

INTERNATIONAL

BUSINESS SCHOOL

(I.B.S)

# AUDIT SOCIAL

Master I Gestion des Ressources Humaines

Evaluation de fin de module

**CAS PRATIQUE** : Faire un audit de rémunération

**Option** : Gestion des Ressources Humaines

**Traité et présenté par** : Victoire Charlène N'GOMA LEMBE

**Professeur** :

Maguette DIOP

## CAS PRATIQUE

### **ETUDE DE CAS : SENTELECOM**

#### **IDENTIFICATION :**

**SENTELECOM** à un statut juridique, c'est une entreprise privée de télécommunication et qui à une gestion privée.

#### **DIAGNOSTIC DE SENTELECOM :**

Son chiffre d'affaire est passé de :

- 900 millions en 2002
- 1500 milliards en 2005, et
- 2. 550 milliards en 2006.

Son effectif est passé de :

- 318 travailleurs en 2002
- 558 travailleurs en 2005
- 978 travailleurs en 2006.

#### **ANALYSE DE SENTELECOM :**

Cependant, on doit procéder aux enquêtes salariales :

- elles fournissent une information susceptible de garantir l'équité externe
- puis procéder à l'évaluation des emplois pour s'assurer que la valeur attribuée aux différents emplois et équitable

On peut évidemment décidé du salaire versé pour un emploi à partir :

- de la valeur du poste occupé
- du rendement et des contributions personnelles des employés (quantité et qualité du travail fournie).
- Application de la méthode des points pour la motivation du personnel
- On peut adapter les salaires selon l'analyse de la concurrence (taux des salaires du marché)
- La réduction des biais discriminatoire (s'assurer que le contenu de l'emploi est analysé et évalué et non pas la personne qui occupe le poste
- Eviter les employés à participer à l'évaluation des emplois pour acquérir une large compréhension du processus de définition de la valeur des emplois

- Discuter tous les aspects des postes habituellement occupé par les femmes avec ces dernières pour détecté les facteurs dévalorisés ou non reconnus dans le passé tels que les effets physique et mentaux : l'habileté, les responsabilités et diverses conditions de travail ;
- Informer les employés des procédures d'évaluation des emplois.

Après avoir évaluer les emplois et avant de déterminer les salaires on défini des classes d'emplois c'est-à-dire procéder au regroupement de tous les emplois dont la valeur est similaire telles que les emplois de bureau et les postes de direction.

Le processus de rémunération :



**Si l'employeur veut attirer de nouveaux employés et qu'ils soient satisfaits de leur rémunération.**

**La rémunération doit être analogue à celle versée dans les organisations comparables ; autrement dites, il doit y avoir une équité externe. De plus les salaires doivent être fixés de façon à promouvoir et de respecter le principe d'un salaire égal pour les emplois comparables plus encore les systèmes de rémunération au rendement doivent inclure une méthode permettant de mesurer avec précision le rendement des employés et doivent être suffisamment transparent pour que les employés voient clairement la relation entre le rendement et la rémunération.**

**Les taux des salaires et les structures salariales devraient être revus, mis à jour et révisés aussi souvent que nécessaire.**

**Finalement les employés doivent avoir l'impression que l'organisation recherche leur intérêt.**

**Une atmosphère de confiance et de cohérence doit régner. Sans cela, la situation salariale risque d'être faible et la gestion de la rémunération deviendra une source de plainte indépendamment des problèmes réels.**