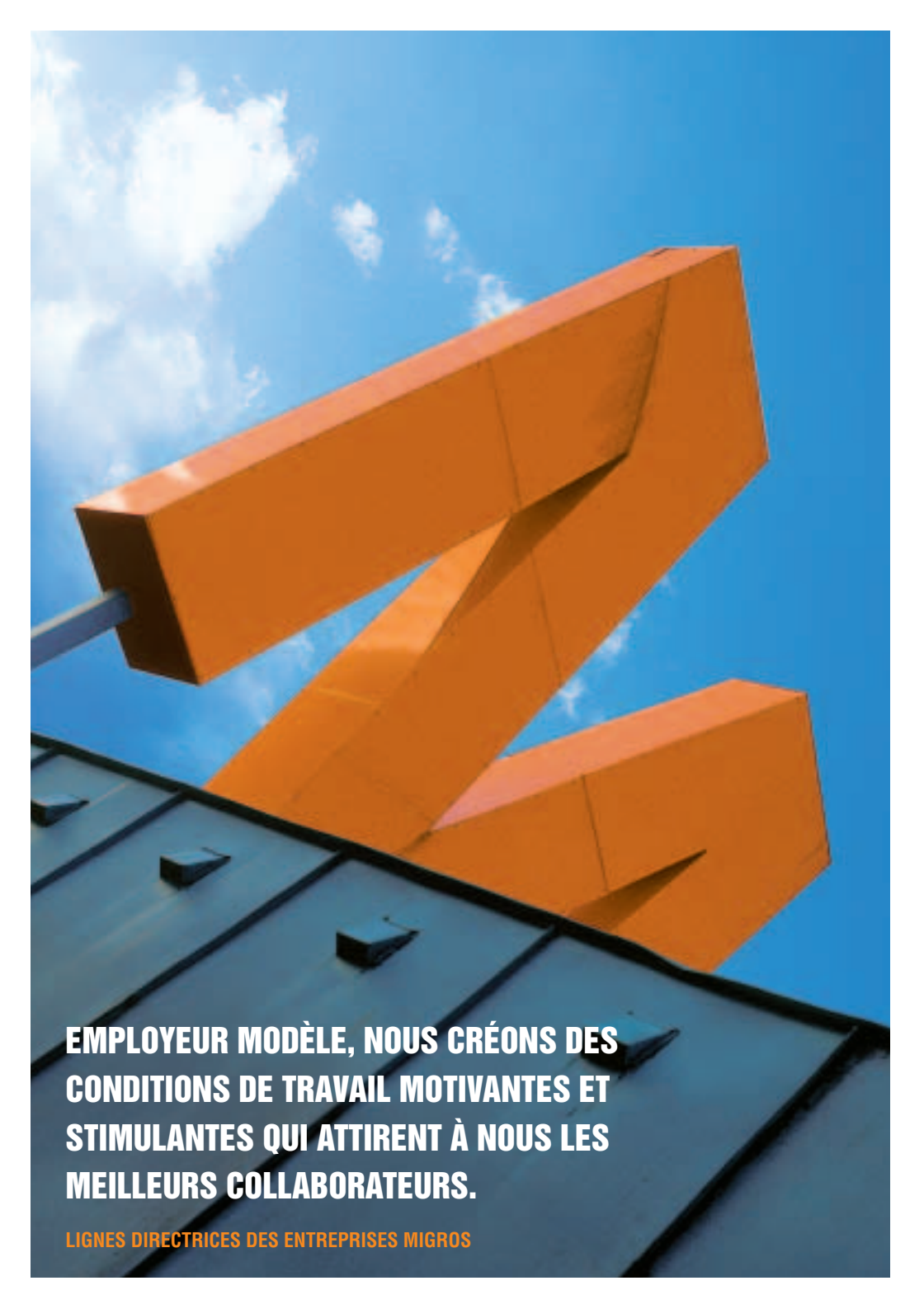




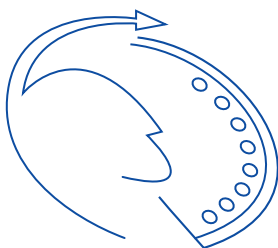
**DIRIGER, DÉVELOPPER,
RÉMUNÉRER
LES COLLABORATEURS**



**EMPLOYEUR MODÈLE, NOUS CRÉONS DES
CONDITIONS DE TRAVAIL MOTIVANTES ET
STIMULANTES QUI ATTIRENT À NOUS LES
MEILLEURS COLLABORATEURS.**

LIGNES DIRECTRICES DES ENTREPRISES MIGROS

LE SYSTÈME DE CONDUITE ET DE RÉMUNÉRATION DE **MIGROS**



M-FEE

Diriger, développer, rémunérer les collaborateurs



QU'EST-CE QUE M-FEE?

Avec l'instrument de conduite M-FEE, Migros¹ évalue la fonction et la performance de ses collaborateurs². M-FEE est une abréviation pour les termes allemands «**M**itarbeitende **f**ühren, **e**ntwickeln, **e**ntlöhnen» que l'on peut traduire par: diriger, développer et rémunérer les collaborateurs.

- Collaborateurs** Les collaborateurs sont considérés comme des partenaires compétents au sein de l'entreprise.
- Diriger** Des objectifs clairs et des entretiens constructifs entre les supérieurs et les collaborateurs renforcent la confiance et l'identification des employés avec l'entreprise.
- Développer** Les supérieurs reconnaissent les aptitudes, les potentiels et les préoccupations des collaborateurs. Ils encouragent les collaborateurs par des mesures individuelles.
- Rémunérer** Migros évalue la fonction et la performance sur la base de critères uniformes. A travail égal, salaire égal.

¹Migros signifie l'ensemble des entreprises de la communauté Migros

²Par souci d'allègement du texte, seul la forme masculine est utilisée. Elle vaut évidemment pour les deux sexes.

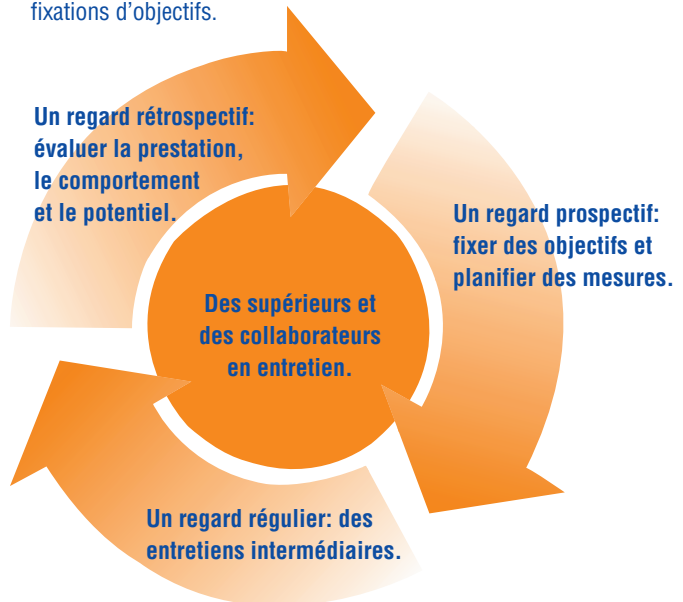


DIRIGER

Migros pratique une culture de conduite qui repose sur le dialogue entre les supérieurs et les collaborateurs.

Les supérieurs et les collaborateurs mènent au moins une fois par an un entretien approfondi avec les collaborateurs. Ils passent en revue les mois qui se sont écoulés, la prestation fournie et le comportement au poste de travail. Ils discutent la situation actuelle et conviennent de nouveaux objectifs.

La description de fonction fournit des renseignements sur les attentes et les exigences posées aux collaborateurs. Elle constitue la base de l'entretien avec le collaborateur ainsi que des fixations d'objectifs.





DÉVELOPPER

Migros encourage ses collaborateurs et les soutient dans leur évolution professionnelle ultérieure.

Les collaborateurs doivent être engagés au bon endroit conformément à leurs aptitudes. Les entretiens avec les collaborateurs montrent comment il est possible de développer et de promouvoir de manière ciblée ces aptitudes: quelles mesures permettraient aux collaborateurs d'atteindre encore mieux leurs objectifs? Quelle doit être l'orientation de leur évolution professionnelle? Quelle formation continue serait judicieuse?

Les supérieurs et les collaborateurs discutent leurs idées et leurs souhaits. Puis ils conviennent de mesures concrètes afin de les mettre en œuvre.



RÉMUNÉRER

Migros entend répartir équitablement la masse salariale à sa disposition.

L'entreprise contrôle les salaires chaque année et les adapte en conséquence. Ce faisant, elle tient compte de la fonction, de l'expérience professionnelle et de la performance individuelle. Hommes et femmes ont droit salaire égal pour un travail égal .

Fonction La fonction constitue la base pour la détermination du salaire. Plus une tâche est exigeante, et plus la fonction sera classée à un niveau élevé.

Expérience L'expérience professionnelle au sein de Migros, le savoir-faire acquis dans d'autres entreprises ainsi que l'âge sont pris en considération.

Prestation La prestation paie. Au mieux les objectifs convenus auront été atteints, au plus élevée sera la part de salaire correspondant à la prestation.

L'entretien avec les collaborateurs

Le dialogue entre les supérieurs et les collaborateurs constitue le facteur de conduite le plus important. Au mieux les supérieurs et les collaborateurs se seront préparés à cet entretien, au plus ce dernier s'avérera utile.

La préparation pour les collaborateurs

Vous recevrez de votre supérieur un formulaire qui vous aidera à vous y préparer. Réservez du temps à cet effet quelques jours avant l'entretien et réfléchissez à votre travail.

Exemples de questions de préparation utiles:

- Quels objectifs ai-je atteint? Qu'est-ce qui a bien marché, qu'est-ce qui a moins bien marché? Quels sont les nouveaux objectifs que j'aimerais atteindre?
- De quoi suis-je satisfait dans mon environnement de travail ? Que faudrait-il améliorer? Dans quelle mesure suis-je satisfait de mon supérieur?
- Quels sont mes objectifs professionnels ? Est-ce que j'aimerais assumer d'autres tâches?

La préparation pour les supérieurs

Observez et thématisez la prestation et le comportement des collaborateurs considérés sur l'ensemble de l'année. Réservez du temps pour cet entretien et préparez-le avec soin.

Exemples de questions de préparation utiles:

- Quels objectifs le collaborateur a-t-il atteint? Qu'est-ce qui a bien marché, qu'est-ce qui a moins bien marché? A-t-il pu enregistrer des succès particuliers? Quels nouveaux objectifs devraient être convenus?
- Quel potentiel a le collaborateur? Pourrait-il assumer d'autres tâches? Quelles mesures de formation continue seraient envisageables pour lui?
- Quelle est la disponibilité du collaborateur à s'engager et sa capacité à supporter des sollicitations? Apporte-t-il des nouvelles idées? Comment se comporte-t-il en équipe?

Vous trouverez des indications complémentaires à ce sujet dans votre manuel M-FEE.



INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Avez-vous des questions sur M-FEE? Adressez-vous à l'une des instances suivantes:

- Les supérieurs hiérarchiques
- Les responsables du personnel
- Les responsables M-FEE de votre entreprise

IMPRESSUM

Fédération des coopératives Migros

Direction HR M, HR Services

Création et production: Media Services Limmatdruck AG

Photographies: Hans-Ulrich Lischer, Dick Vredenburg, Gee Ly

© MGB 2005

