Ecole JAH INFORMATIQUE PLUS
"Établissement privé"
Lot. Al Houssna 2 N°697 Mhamid Marrakech
Tél : 05 24 37 16 19 Site Web : www.jahinformatique.com
Email : jah.informatique@gmail.com
Autorisation N°: 2/02/5/2008

Session Juillet 2024

UF 106 : Management et Gestion des Ressources Humaines P1

Filière	:	**Gestion des Entreprises 1ère Année**	**Niveau**	:	**Technicien Spécialisé**
Durée	:	**1h**	**Coef. : 2**	**Date**	:

Partie Théorique (/20)

Dossier 1 : En utilisant la typologie proposée par Rensis Likert, repérez et caractérisez, pour le cas présenté « ***Jet Tours*** », le style de direction mis en œuvre dans l'entreprise. **(08pts)**

Laurence Berman Clément : « Je pense être un patron plutôt accessible »

Arrivée à la tête de Jet Tours juste avant le 11 septembre 2001, Laurence Berman Clément a réussi à redresser le tour-opérateur. Rencontre avec une dirigeante qui qualifie son style de management de féminin.

Quelles sont les plus grandes satisfactions que vous tirez de ces six années passées à la tête de Jet Tours ?

La première est d'être personnellement associée au renouveau de Jet Tours et au succès de son repositionnement. C'est pour moi une belle réussite managériale. Une autre est d'avoir été acceptée et reconnue dans ce métier. Débarquée à 36 ans à la tête de Jet Tours, alors que j'étais issue d'un autre secteur, je craignais d'être longtemps considérée comme un transfuge dans un milieu très masculin, où beaucoup de dirigeants ont fait toute leur carrière. Mais j'ai finalement acquis une légitimité aux yeux de mes concurrents, des syndicats et des pouvoirs publics. […]

Quel est votre style managérial ?

J'aime le débat d'idées et la pédagogie, convaincre et transmettre, même si cela me prend plus de temps. Je n'aime pas les conflits et n'ai pas l'habitude de donner des ordres. Tout cela explique mon style de management […] assez féminin finalement. De plus, sans doute parce que j'ai commencé ma carrière assez jeune, je fonctionne beaucoup avec la confiance et la complicité. Je pense être un patron plutôt accessible. C'est vrai qu'en contrepartie, je suis également très exigeante et impatiente. Cette exigence est presque extrême parce que je me l'applique aussi à moi-même. Pour résumer, je dirais que je délègue beaucoup mais que je n'aime pas être déçue. Je reconnais par contre le droit à l'erreur et je ne sanctionne pas quelqu'un à qui j'ai fait confiance.

Qu'est-ce qui vous plait le plus dans votre fonction ?

Outre la dimension de partage d'idées, le côté représentante de l'enseigne, le fait d'être "Madame Jet Tours", me plaît beaucoup. Être ambassadrice d'une marque et en faire évoluer la perception, en interne comme en externe, est quelque chose de passionnant. D'autant plus que cette marque, comme Disney d'ailleurs, est tournée vers le grand public, avec une image qui n'est pas acquise d'avance. C'est donc un véritable challenge. J'aurais probablement moins de plaisir à travailler pour une marque B to B.

Quelles qualités souhaitez-vous retrouver chez vos collaborateurs ?

Il y a bien sûr le dynamisme. J'apprécie également l'indépendance de jugement et la faculté d'une personne à parfois contredire ses supérieurs et à remettre en cause ce qu'on lui dit. Je pense que cela me vient de ma formation aux États-Unis et des neuf ans que j'ai passés chez Disney. La culture managériale anglo-saxonne valorise les qualités d'initiative, d'autonomie et l'esprit d'entreprise. Et elle reconnaît par conséquent mieux le droit à l'erreur. […]

Dossier 2 :

Pour Mc GREGOR, les dirigeants ont un style de management qui dépend de leur conception de la nature humaine. Il fait une distinction entre ce qu'il appelle la théorie X et la théorie Y.

1. Expliquez brièvement ces deux théories. **(06pts)**
2. Quel style de direction correspond à ces deux théories ? Justifiez votre réponse. **(06pts)**

Bonne Chance

Eléments de réponse U.F 106 : management & ressources humains P1

Partie Théorique (/20)

Dossier 1 :

Le style de management est participatif. Le management est fondé sur l'esprit d'équipe et des relations de confiance. Les subordonnés sont consultés mais ne prennent pas les décisions Dynamisme des salariés, qualité d'initiative, autonomie et esprit d'entreprise. Elle délègue beaucoup, mais elle n'aime pas être déçue mais reconnaît le droit à l'erreur. Le chef d'entreprise entretient de bonnes relations avec ses collaborateurs, elle fonctionne beaucoup avec la confiance et la complicité. La communication se fait verticalement mais aussi horizontalement et l'information circule librement.

Dossier 2 :

1. *Expliquez brièvement ces deux théories :*

   - ✓ Théorie X : L'homme ordinaire éprouve une aversion innée au travail, il n'aime pas le travail et fait tout pour l'éviter.
   - ✓ Théorie Y : Il faut, pour qu'il puisse travailler, le contraindre, le contrôler, lui imposer des objectifs et le menacer de sanctions.

2. *Quel style de direction correspond à ces deux théories ? Justifiez votre réponse :*

   - ✓ Théorie X : Style autoritaire
   - ✓ Théorie Y : Style participatif

La théorie Y est contraire à la théorie X, dans la mesure où elle insiste sur les notions de participation, responsabilité et motivation prenant en compte les évolutions sociétaires.la théorie Y est basée sur le principe selon lequel l'efficience du dirigeant est en grande partie fonction de son aptitude à créer un climat permettant l'enrichissement et l'épanouissement de chaque individu de l'organisation.

Ecole JAH INFORMATIQUE PLUS
"Établissement privé"
Lot. Al Houssna 2 N°697 Mhamid Marrakech
Tél : 05 24 37 16 19 Site Web : www.jahinformatique.com
Email : jah.informatique@gmail.com
Autorisation N°: 2/02/5/2008

Session Juillet 2024

UF 106 : Management et Gestion des Ressources Humaines P1

Filière	:	**Gestion des Entreprises 1ère Année**	**Niveau**	:	**Technicien Spécialisé**
Durée	:	**1h**	**Coef. : 2**	**Date**	:

Partie Pratique (/20)

Document 1 : Politique dynamique de Gestion des Ressources Humaines

Le groupe COSUMAR a mené une réflexion approfondie pour optimiser la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, afin d'anticiper l'évolution des métiers et des qualifications et d'adopter une offre de formation adéquate.

Document 2 : Offre d'emploi

COSUMAR recrute pour sa Direction Etudes et Ingénierie, un ingénieur projet, basé à Casablanca.

Contrat : CDI (Contrat à durée indéterminée)

Fonction : Etude et Ingénierie

Profil recherché :

Ingénieur d'Etat en génie mécanique ou industriel, vous justifiez d'une première expérience réussie dans un poste similaire ou au sein d'un bureau d'études ; vous disposez de connaissances solides en ingénierie d'études ; organisé et méthodique, vous avez l'habitude de travailler en équipe et dans un environnement procédural ; vous êtes doté d'un esprit d'analyse et de synthèse développé ; communiquant et sociable, vous êtes outillé de bonnes qualités relationnelles ; vous maîtrisez obligatoirement l'outil informatique ainsi qu'Autocad ; une bonne maîtrise de la langue française et anglaise est indispensable.

Document 3 : Politique d'intégration

L'intégration des nouveaux collaborateurs est à la fois la dernière phase du recrutement et la première phase de la fidélisation. COSUMAR a mis ainsi en place une véritable politique d'intégration des nouvelles recrues à travers leur accueil au sein de leur service et l'accompagnent dans leur prise de fonction durant leur période d'essai. Dans ce cadre, la politique mise en place va les rendre plus rapidement opérationnels, productifs et autonomes et leur permettre une implication, un engagement durable, une adhésion à la culture et aux valeurs du groupe, voire un sentiment d'appartenance à l'entreprise dès les premiers mois de leur collaboration.

Document 4 : Gestion de carrières

(...) Chaque collaborateur du groupe bénéficie de façon adaptée d'un accompagnement de carrière : entretien annuel, détection des potentiels, points carrière avec la direction des ressources humaines (DRH), modules personnalisés d'accompagnement lors d'une mobilité professionnelle. Une politique de mobilité est déployée et le groupe offre des évolutions de carrière grâce à la diversité des métiers.

Travail demandé *:*

1) Dégager les objectifs de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences chez COSUMAR. *(02pts)*
2) Identifier les modes de recrutement adoptés par COSUMAR ; Justifier votre réponse et Rappeler un avantage et une limite pour chaque mode de recrutement. *(08pts)*
3) Classer, à partir du document 2, les éléments du profil recherché en : *(06pts)*
   - ✓ Qualités personnelles ;
   - ✓ Compétences professionnelles.
4) Montrer l'intérêt de la phase d'intégration pour COSUMAR et Enumérer les moyens d'intégration mis en œuvre par COSUMAR. *(04pts)*

Eléments de réponse U.F 106 : management & ressources humains P1

Partie Pratique (/20)

1) *. Dégager les objectifs de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences chez COSUMAR.*

- ✓ Anticiper l'évolution des méthodes et des qualifications ;
- ✓ Adopter une offre de formation adéquate.

2) *Identifier les modes de recrutement adoptés par COSUMAR ; Justifier votre réponse et Rappeler un avantage et une limite pour chaque mode de recrutement.*

- ✓ Recrutement externe : COSUMAR recherche les candidats pour le poste à pourvoir à travers une annonce d'offre d'emploi ;
- ✓ Recrutement interne : COSUMAR recherche les candidats pour le poste à pourvoir à travers une mobilité professionnelle qui offre une possibilité d'évolution de carrière.

Les avantages et les limites :

Mode de recrutement	Avantage	Limite
Externe	Rajeunissement de la pyramide des âges des salariés,…	Nécessité d'intégration des nouvelles recrues,…
Interne	Economie de coût et de temps	Choix limité

3) *Classer, à partir du document 2, les éléments du profil recherché en :*

Qualités personnelles	Compétences professionnelles
Organisé et méthodique ; doté d'un esprit d'analyse et de synthèse développé ; communiquant et sociables ; bonnes qualités relationnelles.	Ingénieur d'Etat en génie mécanique ou industriel ; une expérience réussie ; connaissances solides en ingénierie d'étude ; maîtrise de l'outil informatique ; maîtrise de la langue française et anglaise.

4) *Montrer l'intérêt de la phase d'intégration pour COSUMAR et Enumérer les moyens d'intégration mis en œuvre par COSUMAR.*

- ✓ Rendre les nouvelles recrues rapidement opérationnelles, productives, et autonomes ;
- ✓ Faciliter l'implication et l'adhésion à la culture et aux valeurs du groupe ;
- ✓ Développer un sentiment d'appartenance.

Les moyens d'intégration chez COSUMAR : L'accueil, l'accompagnement pendant la période d'essai.