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 P2

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

Partie Théorique (/20)

Dossier 1/ (10pts)

Question : En utilisant la typologie proposée par ***Rensis Likert***, repérez et caractérisez, pour le cas présenté **20cent Imprimeries** (Annexe 1), le style de direction mis en œuvre dans l'entreprise.

Annexe 1 : Une entreprise artisanale, 20cent Imprimeries

L'imprimerie 20cent a été créée en 1955. Jusqu'en 1974 l'imprimerie est une entreprise artisanale de deux personnes. De 1974 à 1993 l'entreprise devient le Groupe 20cent Imprimeries (S.A.) et croît par la création successive de différentes entités. C'est à la mort de son oncle que M. JC. Rémi prend la succession de l'imprimerie et la transforme en société anonyme (S.A.). Le Groupe 20cent Imprimeries est aujourd'hui constitué de cinq S.A.R.L. et de trois S.A. employant chacune entre 11 et 40 salariés.

Après sa formation d'imprimeur, M. Rémi a travaillé à tous les niveaux de l'entreprise avant de prendre la direction de l'entreprise. Très charismatique, il privilégie la centralisation pour prendre des décisions. Cependant, dans le contexte du développement du Groupe, il a du accepter de déléguer en partie la prise de décision pour rendre les unités plus autonomes. Il continue cependant de contrôler le travail des cadres responsables des unités en organisant régulièrement des réunions. Ces réunions sont souvent, pour les cadres, sources de stress car ils craignent les réactions imprévisibles de M. Rémi.

La volonté du chef d'entreprise de ne pas trop recourir à l'écrit dans son entreprise est motivée par le fait de conserver une souplesse et une maîtrise de son entreprise.

Les lignes hiérarchiques sont très courtes. La volonté du dirigeant du Groupe est de « rester des artisans dans l'industrie ». Conserver des structures de petite taille permet au Groupe de croître tout en gardant un rapport proche et privilégié avec le client pour lui offrir des produits et services de qualité. La gestion des ressources humaines repose uniquement sur une politique de rémunération attractive et motivante pour les salariés par rapport aux imprimeries concurrentes.

Dossier 2/ (10pts)

Abraham Maslow est un psychologue qui a procédé à une étude sur le comportement humain de 1939 à 1943. Maslow considère que les besoin exprimés par un être humain peuvent être hiérarchisés sous une forme pyramidale, ***Présentez la pyramide de Maslow et Citez ses principales conclusions.***

Bonne Chance

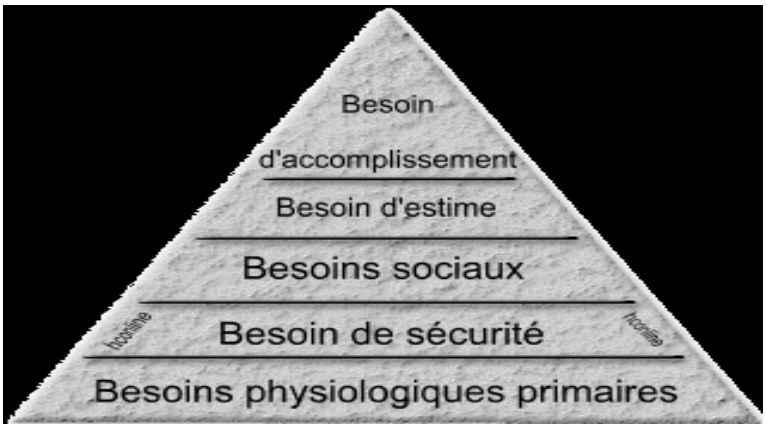
Eléments de réponse U.F 106 : management & ressources humains P2

Partie Théorique (/20)

Dossier 1/

Le style de management est autoritaire exploiteur.
Le chef d'entreprise privilégie la centralisation du pouvoir, c'est-à-dire qu'il est le seul à prendre les décisions. Une communication réduite et descendante. Il n'y a pas de confiance entre le dirigeant et les salariés car il contrôle le travail des cadres responsables en organisant des réunions régulièrement, ce qui est source de stress pour les cadres. Il y a l'absence de concertation et d'esprit d'équipe. L'objectif principal de ce mode de management est la productivité et la rentabilité. Les aspects humains sont secondaires.

Dossier 2/



Maslow a défini une hiérarchisation des besoins humains, dans le but de définir les leviers de la motivation. Son raisonnement se base sur le fait qu'un besoin supérieur ne peut apparaitre que lorsque les besoins inférieurs sont comblés.

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 P2

Filière : **Gestion des Entreprises 1ère Année** **Niveau** : **Technicien Spécialisé**

Durée : **1H** **Coef.** : **2** **Date** :

Partie Pratique (/20)

Confronté à la concurrence internationale de plus en plus vive, MATELEC se lance dans un vaste programme de modernisation. D'importants investissements d'innovation sont en cours pour assurer la pérennité de l'entreprise. Ce programme de modernisation va s'accompagner de restructurations en termes d'emplois.

- Répartition des effectifs à ce jour (31/12/2023) :
  - ✓ 20 cadres
  - ✓ 40 TAM
  - ✓ 100 OQ
  - ✓ 150 ONQ

Dans les 3 années qui viennent (2024/2025/2026) sont prévus :

- 46 départs à la retraite (4 cadres, 12 TAM, 17 OQ et 13 ONQ)
- Taux de démission annuel similaire : 3 % par an sauf pour les ONQ où le taux est de 5%
- Politique de promotion interne : 40 ONQ deviendront OQ, 8 OQ deviendront TAM et 5 TAM deviendront cadre

L'achat de nouvelles machines et la mise en place de nouveaux outils informatisés va entraîner des réductions et des créations de postes. Au 31/12/2026, l'estimation de l'effectif sera la suivante (besoins anticipés) :

- ✓ 22 cadres
- ✓ 44 TAM
- ✓ 75 OQ
- ✓ 105 ONQ

1. Etablir une projection à 3 ans des emplois. *(reproduire et compléter le tableau en Annexe 1)* **(12pts)**
2. Quelles actions correctives pour rétablir l'équilibre quantitatif et qualitatif pouvez-vous proposer ? **(08pts)**

Annexe 1

	Cadres	TAM	OQ	ONQ	TOTAL
Effectif au 31/12/2014					
Mouvements externes (Retraites + démissions)					
Mouvements internes : Promotion vers la catégorie supérieure					
Mouvements internes : Promotion depuis la catégorie inférieure					
Total mouvements internes					
Effectifs disponibles en 2017					
Besoins anticipés au 31/12/2017					
Effectifs déficitaires ou excédentaires					

Bonne Chance

.

Eléments de réponse U.F 106 : management & ressources humains P2

Partie Pratique (/20)

1. ***Etablir une projection à 3 ans des emplois :***

	CADRES	TAM	EOQ	EONQ	Total
Effectifs au 31/12/2007	**20**	**40**	**100**	**150**	**310**
Mouvements externes Retraites + démissions	4 31	13 12+1	20 17+3	21 13+8	58 4+13+20+21
Mouvements internes Promotion vers la catégorie supérieure	-	-5	-8	-40	-53
Mouvements internes Promotion depuis la catégorie inférieure	+5	+8	+40	-	+53
Total mouvements internes	+5	+3	+32	-40	0
Effectifs disponibles en 2010	21	32	112	89	-
Besoins anticipés au 31/12/2010	22	44	75	105	-
Effectifs déficitaires ou excédentaires	-1	-12	+37	-16	+18

2. ***Actions correctives :***

La suppression nette d'emploi prévue est de 18 salariés en 2017. Cependant il faut affiner ce résultat :

Les OQ auront un effectif excédentaire de 37 salariés et des licenciements économiques pourront être programmés puisque le motif de licenciement n'est pas inhérent à la personne du salarié mais résulte d'une transformation ou d'une suppression d'emploi consécutive à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Le salarié qui refuse ces modifications peut être licencié pour raison économique.

Les cadres, TAM et ONQ (28 salariés) sont déficitaires. Il faut privilégier le recrutement interne et se tourner vers le recrutement externe si tous les postes ne sont pas pourvus en interne. Afin de limiter le nombre de licenciement, on peut : (Il peut y avoir d'autres propositions)

- Favoriser les départs volontaires accompagnés de primes et/ou des aides à la création d'entreprise
- Proposer des départs anticipés à la retraite
- Mettre en place le temps partiel
- Accroître la promotion interne des OQ vers les TAM et freiner celle des ONQ vers les OQ, ce qui permettrait de réduire l'effectif disponible en 2017 des OQ.