

COMMISSION SCIENCE ECONOMIQUE ET DE GESTION

- Spécimen d'épreuves et Corrigé Type de Tronc Commun à toutes filières de Gestion

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Examen national de licence 2017
Toutes filières de sciences de Gestion :
Epreuve de Tronc Commun (Sciences de Gestion)
Durée : 03 heures
Coef : 03

Dossier 1 : Maîtrise des connaissances en management

1. Définissez la bureaucratie et précisez ses contributions au management et ses limites.
2. Quels sont les éléments qui pourraient expliquer l'inefficacité d'une entreprise,
 - a. selon l'approche rationnelle de l'école classique ?
 - b. selon l'approche rationnelle de l'école des relations humaines ?
3. Citez les avantages de l'OST et les dysfonctionnements engendrés par ce mode d'organisation du travail.
4. Quelles sont les fonctions de l'entreprise selon le directeur des mines de Decazeville Henri FAYOL ? Quelle est la plus importante selon lui ?
5. Présentez la grille managériale de Blake et Mouton.
6. Citez les mécanismes de coordination selon Mintzberg. Parmi ces mécanismes, lesquels donnent lieu à un contrôle a priori ? à un contrôle a posteriori. Justifiez votre réponse dans chaque cas.
7. Représentez par un schéma bien annoté, l'ensemble des acteurs internes d'une organisation ou la grille d'analyse organisationnelle de Mintzberg

Dossier 2 : Texte : Fusion ALACAT et Too Technologies

L'énormité des enjeux est malheureusement bien illustrée par la trajectoire suivie par l'entreprise Alcata depuis une dizaine d'années : ayant frôlé les 10 000 F CFA en 2000, l'action Alcata n'en valait plus que 200 à la mi-2008. La fusion avec Too Technologies en 2006 n'a pas enrayé la perte de valeur : la valorisation boursière de l'ensemble à la mi-2008 n'est plus que la moitié de celle précédant la fusion.

Il existe bien sûr des raisons de fond, de compétitivité industrielle face à la montée en puissance commerciale et en qualité technologique de grandes entreprises chinoises, comme Huawei ou ZTE, pour expliquer cet échec. Il serait difficile cependant de minimiser le challenge culturel que représentait une fusion d'aussi grande ampleur entre partenaires aussi différents culturellement.

Curieusement, Too avait conservé de ses origines un style de management très hiérarchique, et des pratiques de contrôle multiples et lourdes, contrastant avec la décentralisation des

responsabilités et la souplesse d'alcata. Héritière des célèbres Softs, dépositaire d'un palmarès unique d'avancées technologiques, Too restait par ailleurs imprégnée d'un sentiment de supériorité qui s'accommodait mal de l'évolution des marchés et des relations entre opérateurs et équipementiers.

De fait, les efforts faits par les dirigeants, n'ont permis ni d'instaurer un climat de coopération productive aux niveaux des cadres supérieurs, ni de faire réellement travailler ensemble les équipes au sein même de la nouvelle entreprise.

La démonstration de l'importance des facteurs culturels est d'autant plus frappante dans cet exemple que d'autres équipementiers placés dans les mêmes conditions tiraient mieux leur épingle de ce jeu d'adaptation au marché, et qu'en termes de technologies et de positions industrielles, les deux entreprises présentaient de très intéressantes complémentarités (entre téléphonie fixe et mobile, etc.).

Travail à faire

1. Quelle est la problématique que soulève ce texte ?
2. Quel rôle joue la culture dans une entreprise ?
3. Comment caractérisez – vous le style de management de Too ?
4. Quelles sont les conséquences du style de management de Too sur les salariés ?
5. Comparez le système de décision de ALCATA et celui de Too.
6. « Curieusement, Too avait conservé ...des pratiques de contrôle multiples et lourdes ».
 - a. Quelles sont les étapes de contrôle dans un processus de management ?
 - b. Quelles relations lie le contrôle aux autres fonctions de management ? (les rappeler)

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Examen national de licence 2017
Toutes filières de sciences de Gestion :
Corrigé-type de l'Epreuve de Tronc Commun (Sciences de Gestion)
Durée : 03 heures
Coef : 03

Management des Organisations

Dossier 1 : Maîtrise des connaissances en management

1. Définissez la bureaucratie et précisez ses contributions au management et limites.
 - Mode d'organisation prônée par l'allemand Max Weber basé sur une autorité rationnelle légale (l'autorité est légitimée par l'existence de critères objectifs : diplômes, concours et l'exercice du pouvoir est encadré par l'existence de règles écrites.)

- **Ses contributions**

Elle permet l'élimination de la subjectivité

Elle accorde plus d'importance aux postes qu'aux individus

Elle fonde le recrutement et l'avancement sur les habiletés plutôt que sur les relations que possèdent les gens

- **Ses faiblesses.**

Elle protège l'autorité établie

Elle suscite des règles inflexibles et des chinoïseries administratives

Elle ralentit le processus de décision

Elle se traduit par des structures organisationnelles rigides

Elle peut difficilement être abandonnée une fois en application

Elle engendre un style de gestion autoritaire lorsque le pouvoir est trop concentré

2. Quels sont les éléments qui pourraient expliquer l'inefficacité d'une entreprise,
 - a. **selon l'approche rationnelle de l'école classique ?**

- Soit les règles de production ont été insuffisamment pensées
- Soit elles ne sont pas respectées

- b. **selon l'approche rationnelle de l'école des relations humaines ?**

- La mauvaise qualité s'explique par une insatisfaction vécue par les ouvriers
- C'est la non reconnaissance de leur besoin de reconnaissance et d'estime qui explique la non qualité

3. Citez les avantages de l'OST et les dysfonctionnements engendrés par ce mode d'organisation du travail.

- Les avantages de l'OST

- Amélioration de la productivité
- Réalisation d'économie d'échelle
- Minimisation des coûts

- L'école de la gestion scientifique nous a laissé des connaissances immenses sur la gestion. Elle repose, par essence, sur un esprit investigateur, qui cherche intelligemment toujours plus de connaissances, des faits, des relations.

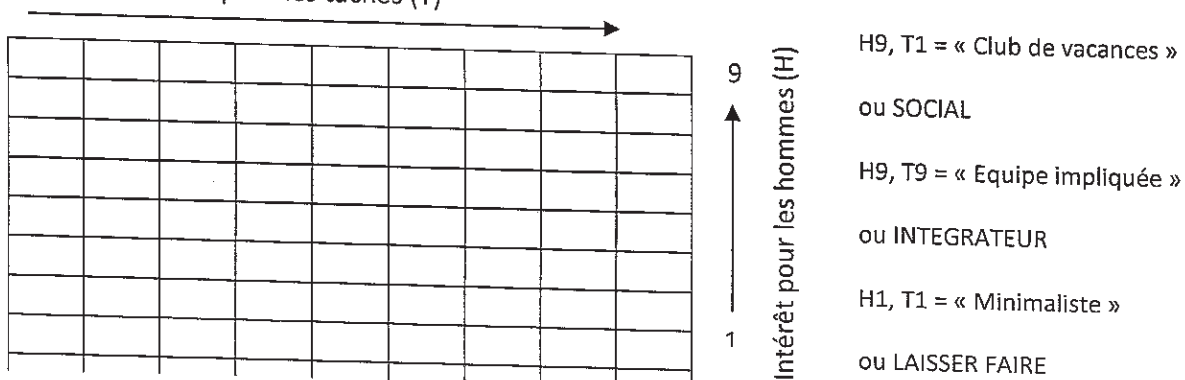
- Historiquement, elle est associée à des considérations économiques telles que les coûts, l'utilisation du temps et l'efficacité, mais la méthode qu'elle emploie est à la base d'autres disciplines, comme la chimie, la physique, la psychologie et la sociologie. Ainsi, la méthode scientifique déborde largement le cadre de l'école de la gestion scientifique. Les partisans de cette théorie croient fermement qu'une meilleure

gestion est possible (the one best way), et ils cherchent à la découvrir en recourant à la méthode scientifique. Mais ils admettent que la gestion la meilleure n'est jamais atteinte en permanence parce que d'incessantes connaissances nouvelles ouvrent la voie à des améliorations constantes. L'organisation scientifique du travail est très largement utilisée, mais elle est loin d'être universelle.

- Les cadences imposées à l'homme par la machine ou par le chronométrage, la monotonie du travail, la négation de l'initiative individuelle, engendrent à terme des dysfonctionnements sociaux (turn over, absentéisme, accidents du travail...) traduisant la démotivation des salariés.
4. **Quelles sont les fonctions de l'entreprise selon le directeur des mines de Decazeville Henri FAYOL ? Quelle est la plus importante selon lui ?**
- Dans son ouvrage, Fayol répertorie les activités générales de toute entreprise, et les classes en six groupes d'opérations:
- techniques (production, fabrication, transformation) ;
 - commerciales (achats, ventes, échanges) ;
 - financières (recherche et gérance de capitaux) ;
 - de sécurité (protection des biens et des personnes) ;
 - de comptabilité (inventaire, bilan, prix de revient, statistique, etc.) ;
 - administratives (prévoyance, organisation, commandement, coordination et contrôle).
- La fonction la plus importante est selon lui la fonction administrative

5. Présentez la grille managériale de Blake et Mouton.
Robert Rogers **BLAKE** et Jane Srygley **MOUTON** (1964) ont élaboré une *grille managériale (modèle fonctionnel)*.

- ✓ La grille met en évidence et positionne le style de leadership adopté par le manager.
- ✓ Ce style est fonction de l'intérêt porté aux hommes et aux tâches de production.



6. Il y a six à six (06) mécanismes de coordination: l'ajustement mutuel, la supervision directe, la standardisation des procédés, la standardisation des résultats, la standardisation des qualifications, la standardisation des normes.
 - Contrôle a priori : Standardisation des qualifications, standardisation des normes.
 - Contrôle a posteriori : Standardisation des procédés, standardisation des résultats.
7. Sommet stratégique, ligne hiérarchique, centre opérationnel, technostructure et fonctions de support logistique.

Corrigé texte Dossier 2 (Alacata et Too Technologies)

1. Quelle est la problématique que soulève ce texte ?

La culture comme facteur d'échec des fusions

2. Quel rôle joue la culture dans une entreprise ?

La **culture d'entreprise**, parfois appelée **culture organisationnelle**, est aussi l'ensemble des règles d'une organisation, des valeurs partagées, la manière commune d'aborder les problèmes, et la manière dont elles doivent être véhiculées. Elles peuvent être inscrites dans une charte.

Positif

- Facteur de socialisation: elle intègre le personnel sans s'imposer.
- Facteur de motivation: elle renforce l'implication du personnel
- Vecteur d'identité et d'image: elle renforce le sentiment d'appartenance).
- Facteur de performance économique: elle motive, fédère et est donc, à l'origine de synergies.

Négatif

- Facteur d'acculturation: elle enseigne une norme de pensée et d'action transformant l'organisation
- Facteur de résistance au changement: elle peut être également facteur de rigidité
- Frein aux capacités d'adaptation
- Facteur de conflits (entre et avec les sous-cultures). Le risque de chocs culturels peut également s'exprimer à travers une mauvaise cohabitation entre « sous-cultures »

3. Comment caractérisez – vous le style de management de Too ?

Style autocratique, autoritaire ou directif

4. Quelles sont les conséquences du style de management de Too sur les salariés ?

- Bon rendement mais mauvaise ambiance, agressivité individuelle, groupe apathique.
- Efficace en temps de crise (réaction rapide), pour des tâches bien définies, mais bride l'initiative.
- Chute de rendement en l'absence du chef.

5. Comparez le système de décision de ALCATA et celui de Too.

Le système de décision de Too est centralisé. Celui de Alcata est décentralisé.

6. « Curieusement, Too avait conservé ...des pratiques de contrôle multiples et lourdes ».

- a. Quelles sont les étapes de contrôle dans un processus de management ?

- Fixation des normes ou objectifs
- Mesure des réalisations
- Comparaison et détermination des écarts

– Mesures correctives

b. Quelles relations lie le contrôle aux autres fonctions de management ? (les rappeler)

Il existe une relation de complémentarité et d'interdépendance entre les fonctions managériales. A part le contrôle, il y a

- La planification
- L'organisation
- La direction ou l'impulsion

SOUS COMMISSION ECONOMIE (Examens spéciaux de Licence)

Epreuve: Pratique

Durée : 3h

Coefficient: 3

I-

Unité de production et de répartition, l'entreprise crée un supplément de richesse, appelé valeur ajoutée, ce, dans un environnement de plus en plus hostile et incertain.

- 1) Définir l'environnement de l'entreprise.
- 2) Quelles en sont les principales composantes.
- 3) Quelles sont les modalités de partage de la valeur ajoutée

II-

Considérons une fonction de demande du bien 1 exprimée sous la forme

$Z_1 = R / 2 P_1$. Avec R, le revenu du consommateur et P_1 , le prix du bien 1

- 1) Dédurre l'équation de la courbe de la demande lorsque $R=20$.
- 2) La courbe de la demande du bien 1 a-t-elle une inclinaison négative ou positive ?
- 3) Comment se comporterait (sens de variation) la quantité demandée du bien 1,
 - a) Lorsque le revenu du consommateur augmente
 - b) Lorsque le prix du bien 1 augmente
- 4) La double loi microéconomique de la demande des préférences convexes stipule que :
 - a) La demande est normalement une fonction décroissante du prix
 - b) La demande est normalement une fonction croissante du revenu

Répondez par VRAI ou FAUX

- c) Le bien 1 dans ce cas est-il un bien normal ?
- 5) Supposons que la fonction de demande du bien 1 change et il devient un bien libre. Quelle serait la valeur du prix (P_{1n}) de ce bien pour des quantités demandées suivantes égales à $Z_{1n}=20 ; 50 ; 100$.

Avec Z_{1n} =quantités nouvelles demandées du bien 1 et P_{1n} = prix nouveau du bien

1

III-

On considère une économie ouverte où les prix sont supposés fixes.

Les dépenses publiques et l'investissement des entreprises sont exogènes : $G_0 = 235 ; I_0=93$

Les impôts et les dépenses de transfert sont proportionnels au revenu :

$$T = tY + T_0 ; t = \frac{1}{10} ; T_0=110$$

$$F = -fY + F_0 ; f = \frac{1}{40} ; F_0=50$$

Fonction de consommation $C = cY^d + C_0$; $c = \frac{4}{5}$; $C_0 = 110$; $Y^d = Y - T + F$

Les exportations sont exogènes : $X_0 = 200$

Les importations sont une fonction croissante du PIB : $M = mY + M_0$; $m = \frac{1}{10}$; $M_0 = 200$

La population active est $PA = 20000$

L'emploi est une fonction croissante du PIB : $E = 18Y$

1) Montrer que l'expression du multiplicateur keynésien est : $k = \frac{1}{1-c+ct+cf+m}$

2) Montrer que le revenu d'équilibre est ($Y_A = 1000$)

3) Pour un revenu de 1000, le déficit budgétaire est de 5% du PIB et le taux de chômage de 10% de la population active. Il est inutile de refaire les calculs.

On se propose d'étudier les effets de la réduction des déficits publics ex-ante (avant l'ajustement de la croissance économique) et ex-post (après ajustement de la croissance économique).

L'Etat souhaite ramener son déficit budgétaire à 1% du PIB. Les dépenses publiques sont réduites de 4% du PIB : $\Delta G_0 = -40$; $\Delta T_0 = 0$

a) Calculer le nouvel équilibre économique (Y_B). Montrer que le solde budgétaire ex-post ($SB = T - G - F$) est de -2,5% du PIB et le taux de chômage est de 19% de la population active.

b) Comparer la variation du solde budgétaire ex-ante et ex-post.

c) Quels sont les risques sociaux (Chômage) d'une telle politique ?

4 Compte tenu des tensions sociales générées par les plans de rigueur budgétaire le gouvernement essaie de simuler, à l'aide des modèles de prévisions dont il dispose, les effets sur le solde budgétaire et le taux de chômage, d'une politique de relance des dépenses publiques financée par impôts.

A partir du point A de la question 2 ($Y_A = 1000$) l'Etat simule la politique suivante :

$$\Delta G_0 = \Delta T_0 = 100 ;$$

a- Calculer le nouvel équilibre économique (Y_C). Montrer que le solde budgétaire ex-post est de -4.17 % du PIB et le taux de chômage de 5.5 % de la population active.

b- Comparer la variation du solde budgétaire ex-ante et ex-post.

c- Comparer les effets respectifs des deux politiques (rigueur ou relance) sur les soldes budgétaires et les taux de chômage.

SOUS COMMISSION GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

- Rapport de sous commission
- Spécimen d'épreuves et corrigés types
- Matières à retenir et format

EPREUVE DE PRATIQUES PROFESSIONNELLES

Gestion des Ressources Humaines

Canevas-Type

- **Entête**

Filière : MRH

Durée : 03 heures

Coef : 03

- **Contenu**

Il contient deux (02) dossiers portant essentiellement sur les pratiques professionnelles de la GRH, orientées sur :

- La gestion administrative du personnel ;
- La gestion des carrières ;
- La gestion des tâches courantes et du temps de travail (gestion des réunions)

EPREUVE DE SPECIALITE

(ETUDE DE CAS)

Canevas type

- **Entête**

Filière : MRH

Epreuve : Etude de cas

Durée : 04 heures

Coef : 04

- **Contenu**

L'épreuve de spécialité doit permettre d'évaluer la capacité d'analyse du candidat devant une situation à sensibilité RH multidimensionnelle. Il comprend deux (02) dossiers à savoir :

Dossier 1 : il porte sur les connaissances générales des candidats en GRH.

Dossier 2 : est relatif à un cas pratique qui aborde de façon transversale différents aspects de la GRH, essentiellement :

- ✓ Evaluation ;
- ✓ Recrutement ;
- ✓ Formation ;
- ✓ GPEC ;
- ✓ Rémunération ;
- ✓ Motivation au travail.

EPREUVE DE TRONC COMMUN

(Matière à considérer Management des Organisations)

Canevas type

- **Entête**

Filière :FCA/BFA/MCC/ MRH/TL/EGP

Epreuve de Tronc commun

Durée : 03 heures

Coef : 03

- **Contenu**

C'est une épreuve pour tester les connaissances de base des candidats en gestion. Elle comprend trois (03) dossiers :

Dossier I : il vise à tester la maîtrise des concepts et terminologies ainsi que les principes et techniques du management des organisations.

Dossier II : il porte sur les théories organisationnelles à travers un cas pratique.

Dossier III : il permet d'évaluer la connaissance des candidats sur la maîtrise des fonctions fondamentales du management à savoir :

- ✓ Planification ;
- ✓ Organisation (y compris les structures organisationnelles) ;
- ✓ Direction ;
- ✓ Contrôle.

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Examen national de licence 2017

Filière : MRH
Epreuve de Pratiques professionnelles
Durée : 03 heures
Coef : 03

(NB : Votre production doit contenir une introduction et une conclusion générales)

Dossier 1 : Pratiques professionnelles 1

Exercice 1 : Après avoir défini la politique de la gestion administrative du personnel et celle de la gestion des ressources humaines, identifier parmi les activités ci-après, celles qui se rattachent à chaque politique : recrutement, gestion du contrat de travail, gestion de la discipline, gestion de l'hygiène et de la sécurité, formation, rémunération, communication, gestion des absences, gestion des conflits, évaluation, motivation, gestion prévisionnelle des emplois et compétences, dialogue social, mobilité professionnelle, valorisation des ressources, affectations et mutations.

Exercice 2 : Vous êtes assistant RH dans une entreprise de la place. Un conflit éclate entre le personnel et la direction générale au sujet de la suppression de la prime de fêtes de fin d'année. Le DRH décide de mettre en place un comité de crise en vue de gérer promptement et au mieux la situation.

Consigne :

1. Indiquez les personnes susceptibles de siéger au sein de ce comité en indiquant pour chacune le rôle et la contribution attendus.
2. Rédigez un avis de réunion à cet effet pour une première rencontre de ce comité.

Dossier 2 : Pratiques professionnelles 2

Monsieur Kokou et madame Jeanne sont tous deux employés de la même société. Recrutés avec des niveaux de qualification différents, le tableau ci-dessous vous renseigne sur leur catégorie et leurs dates de prise de service respectives :

Informations RH	Kokou	Jeanne
Catégorie	M4-1	C2-1
Date de prise de service	1 ^{er} octobre 2010	15 janvier 2012
Age (révolu) au recrutement	31 ans	26 ans

Le système d'avancement appliqué dans cette entreprise est l'avancement automatique tous les deux ans et l'admission à la retraite intervient pour toutes les catégories d'employés à 60 ans d'âge révolus.

Travail à faire :

1. Qu'entendez-vous par *Carrière ; échelle, promotion*.
2. Indiquez la différence entre promotion intra-catégorielle et promotion inter-catégorielle. Illustrez-vos propos par des exemples concrets.
3. Présentez le plan de carrière de M. Kokou
4. Dites à quelle date Mme Jeanne passera-t-elle à C2-7 ?
5. Déterminez les dates de départ à la retraite de M. Kokou et de Mme Jeanne.

NB : Les départs à la retraite sont fixés au 1^{er} jour de chaque trimestre de l'année : 1^{er} janvier, 1^{er} avril, 1^{er} juillet et 1^{er} octobre.

FIN !

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
Examen national de licence 2017
Filière : MRH
Epreuve de Pratiques professionnelles
Durée : 03 heures
Coef : 03

ELEMENTS INDICATIFS DE CORRIGE TYPE

Introduction + Conclusion générales de construction personnelle

Dossier 1 : Pratiques professionnelles 1

Exercice 1 :

L'exercice comporte trois volets :

- Définition de la politique de la gestion administrative du personnel
- Définition de la politique de la gestion des ressources humaines
- Identification des activités se rattachant à chaque politique à partir de la liste proposée :

Activités de la politique de gestion administrative du personnel	Activités de la politique de gestion des ressources humaines
Toutes les activités qui relèvent de la gestion administrative du personnel	Toutes les activités qui relèvent de la GRH

Exercice 2 :

1. Liste des personnes susceptibles de siéger au sein de ce comité de crise avec les rôles et contributions attendus.

Membres du comité de crise	Rôles et contributions attendues
Toutes les personnes impliquées et toutes personnes susceptibles de contribuer à la résolution de la crise	Apport d'éclairage, d'idées constructives, de proposition de solutions

2. Avis de réunion pour une première rencontre de ce comité.

L'avis de réunion qui sera une production individuelle doit comporter les éléments ci-après :

- Le responsable qui convoque la séance
- Les personnes concernées et tous les autres membres du comité de crise
- date ; lieu ; heure de la réunion

Proposition de Barème :

Introduction + conclusion générales : $0,5 \times 2$ (1pt)

Dossier 1 : Pratiques professionnelles 1 (08pts)

Exercice 1 : (3pts)

Q0 à trois volets : $1 \times 3 = 3$ pts

Exercice 2 : (5pts)

Q1 : 3pts

Q2 : 2pts

Dossier 2 : Pratiques professionnelles 2 (11pts)

Q1 : $0,5 \times 3 = 1,5$ pt

Q2 : $1,5 \times 2 = 3$ pts

Q3 : 2pts

Q4 : 1,5pts

Q5 : $1,5 \times 2 = 3$ pts

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Examen national de licence 2017

Filière : Management des Ressources Humaines

Epreuve de spécialité

Durée : 04 H

Coefficient : 04

(NB : Votre production doit contenir une introduction et une conclusion générales)

Dossier 1 : : Connaissances générales

La société Enagnon & Fils

La société Enagnon & Fils créée en 1985 est spécialisée dans la production du gaz domestique et de divers produits d'entretien. Sous le leadership de son nouveau manager, Monsieur Loko, la société a réalisé des performances sans précédent au point d'engendrer au sein du personnel un sentiment de fierté générale. Chacun gagne confiance en soi. Monsieur Loko est convaincu que si l'on est intelligent, on peut tout réaliser et gagner conséquemment beaucoup d'argent.

Le nouveau PDG, attaché à la vision darwiniste du monde, selon laquelle seuls les meilleurs peuvent survivre, décide de lancer un recrutement en fin d'année 2010 pour embaucher les meilleurs agents commerciaux et assistants-managers. Son livre de chevet porte sur la vertu d'égoïsme et il considère que la vie est une jungle où les meilleurs, ceux qui s'en sortent sont les plus fiables. C'est pourquoi, selon lui, il faut à tout prix faire partie des meilleurs, même si cela entraîne des risques. Il faut pouvoir mobiliser l'ensemble de ses qualités physiques et morales. A cet effet, Loko met en place une commission pour procéder à l'évaluation du personnel. Après chaque évaluation, ceux qui n'ont pas pu atteindre les objectifs à eux fixés sont obligés de partir. Ainsi chaque année, 10% des employés sont licenciés. Par contre, ceux qui ont été bien notés sont promus et ont vu leur responsabilité s'accroître au sein de la société.

Questionnaire N°1 :

1. Qu'entendez-vous par recrutement interne ? Donnez-en deux avantages et deux inconvénients.

2. Quelle(s) différence(s) faites-vous entre évaluation des postes et évaluation des ressources humaines ?
3. Dites en cinq (05) lignes au maximum en quoi la compétence d'un salarié participe à la performance d'une entreprise.

Dossier 2 : Pratiques de GRH à la société Enagnon & Fils

❖ Gestion de la formation et de la rémunération

Chaque année, ceux qui ont montré des écarts de rendement liés à une sous-qualification sont systématiquement intégrés dans le plan annuel de formation pour des renforcements de capacités.

Monsieur Cossi est employé comme comptable dans la société Enagnon & Fils, sous le numéro matricule 1325. Il est marié et père de 3 enfants. Au cours du mois de mai 2015, l'intéressé a effectué les heures ci-après :

- 1^{ère} semaine : 49h dont 1 heure de nuit le 1^{er} mai
- 2^{ème} semaine : 58h dont 2 heures de nuit un dimanche
- 3^{ème} semaine : 42h
- 4^{ème} semaine : 51 h dont 3 heure de jour un samedi nuit.

Monsieur Cossi est rémunéré au taux horaire de 800 F. Il bénéficie d'une prime de spécialisation équivalant au 1/8 de son salaire de base et d'une indemnité de transport de 15000 F.

Questionnaire N°2

1. Indiquez la différence entre formation diplômante et formation qualifiante
2. Donnez deux (02) avantages de la formation d'une part pour l'entreprise et d'autre part pour le salarié.
3. Calculez le montant des heures supplémentaires de Cossi pour la période de référence
4. Déterminez son **salaire de base** et son **salaire brut** du mois de mai 2015.

❖ Politique de motivation et GPEC

En avril N+1, vous intégrez la société Enagnon & Fils en tant qu'Assistant RH. Vous êtes affecté à la Direction des Ressources Humaines. Le DRH récemment arrivé au poste (janvier N), vous confie la mission d'étudier le phénomène du retard et de l'absentéisme au travail, jeu favori des agents de cette entreprise qui manifeste depuis quelques temps des signes d'essoufflement. L'objectif visé est de mettre définitivement fin à ces dysfonctionnements. Il justifie votre mission en ces termes : « Notre mission en tant que Managers RH doit nous conduire à assumer un rôle de conseiller en matière de bonnes pratiques administratives et de donner l'exemple, le bon ! ».

Le DRH vous signale qu'il a constaté que dans les rapports d'inspection plusieurs thérapies ont dans le passé, été administrées au mal. Le virus a souvent été affaibli mais jamais tué. Il vous signale aussi que depuis son arrivée, le nombre d'absences non justifiées a diminué de manière significative, notamment dans les directions en charge de la production et du marketing.

Pour vous aider dans votre mission, le DRH vous fournit les statistiques des absences non justifiées au sein de cette société sur les cinq dernières années (voir tableau) :

Années	Nombre moyen d'absences non justifiées/an	Effectif /an
N-4	147	456
N-3	262	457
N-2	151	500
N-1	62	522
N	38	522
TOTAL	660	

Lorsque vous interrogez le DRH sur les mesures préventives supplémentaires qu'il a mises en place pour obtenir une telle baisse, il vous répond : « **Il m'a suffi seulement d'adopter une certaine attitude à l'égard des employés pour promouvoir la ponctualité et l'assiduité.** ». Il poursuit en dévoilant son projet consistant à mettre en place un système de **primes individuelles annuelles** qui tiennent compte du taux d'absentéisme.

Barème prévu :

- 0 absence dans l'année = 100% de la prime
- 01 absence dans l'année = 50% de la prime
- 02 absences ou plus dans l'année = 00% de la prime.

En outre, chaque jour de retard ampute la prime de 1%. 10 retards dans l'année équivalent à 01 absence et l'intéressé touchera 50% de la prime maximale.

Questionnaire N°3

1. Qu'entendez-vous par motivation des ressources humaines ? Citez-en trois (03) facteurs.
2. Citez deux auteurs de référence ayant développé une théorie de motivation dans la psycho-sociologie des organisations.
3. Que pensez-vous de l'idée du DRH de mettre en place un système de primes individuelles annuelles en fonction du nombre de retards et/ou d'absences par agent ?
4. Que peuvent traduire selon vous les retards et les absences répétés observés au sein de la société Enagnon & Fils ? (Soyez concis et précis).
5. Déterminez le taux d'absence annuel sur les cinq dernières années au sein de la société Enagnon & Fils.

FIN !

Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Examen national de licence 2017

Filière : Management des Ressources Humaines

Epreuve de spécialité

Durée : 04 H

Coefficient : 04

ELEMENTS INDICATIFS POUR LE CORRIGE-TYPE

Introduction et conclusion générales de construction personnelle

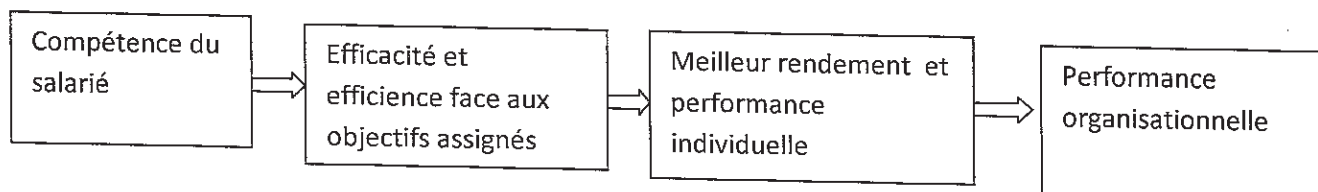
Dossier 1 : Connaissances générales

Questionnaire N° 1

1. La question comporte deux volets : Premièrement, il s'agit de donner une définition du *recrutement interne* en le distinguant du recrutement externe. Par exemple : « processus d'acquisition des ressources humaines au sein de l'entreprise, assimilable souvent à une promotion ». Deuxièmement, le candidat doit citer deux avantages et deux inconvénients liés à ce type de recrutement. Exemple : avantages liés au coût du recrutement, à l'intégration, à l'émulation, etc. Les inconvénients sont relatifs entre autres à des risques de jalousie et de rivalité ; difficulté en cas de manque de compétence, la standardisation des effectifs ; le développement de l'employabilité, etc.
2. Différence(s) entre évaluation des postes et évaluation des ressources humaines

Evaluation des postes	Evaluation des ressources humaines
Définition et Caractéristiques à préciser	Définition et Caractéristiques à préciser
Ressortir la/les différence(s) en synthèse	

3. L'argumentaire du candidat doit ressortir clairement le lien étroit entre la compétence d'un salarié et la performance de l'entreprise. Itinéraire argumentatif :



Dossier 2 : Pratiques de GRH à la société Enagnon & Fils

Questionnaire N°2

1. Différence entre formation diplômante et formation qualifiante

Formation diplômante	Formation qualifiante
Définition et Caractéristiques à préciser	Définition et Caractéristiques à préciser
Ressortir la/les différence(s) en synthèse	

2. Donnez deux (02) avantages de la formation d'une part pour l'entreprise et d'autre part pour le salarié.

Avantages de la formation pour l'entreprise	Avantages de la formation pour le salarié
Tous les avantages que tire une entreprise de la formation	Tous les avantages auxquels peut prétendre un salarié à la suite d'une formation

3. Calculez le montant des heures supplémentaires de Cossi pour la période de référence

- ✓ Tableau de majoration des heures supplémentaires
- ✓ Calcul du montant des HS par taux majoré puis montant total.

4. Déterminez son **salaire de base** et son **salaire brut** du mois de mai 2015.

→ Salaire de base : $S_b = TH \times 2080/12$ ou $TH \times 520/3$

→ Salaire brut : $SB = S_b + \text{Prime calculée} + \text{Indemnité de transport} + \text{MHS}$

Questionnaire N°3

1. Question à deux volets : i) Clarification du concept de *motivation des ressources humaines* ; ii) Enumération par le candidat de trois (03) facteurs de motivation RH.

2. Enumération de deux auteurs parmi ceux enseignés au cours de la formation et ayant abordé la motivation dans les théories des organisations.
3. Réponse individuelle indiquant clairement l'appréciation portée par le candidat sur l'idée du DRH au sujet de la prime individuelle annuelle de lutte contre les retards et/ou absences à Enagnon & Fils. NB : La position doit être argumentée et mettre en lumière la portée mais aussi les limites d'une telle mesure (raisonnement dialectique).
4. Sens possibles des retards et absences répétés observés au sein de la société Enagnon & Fils : réponse individuelle basée sur une analyse professionnelle du comportement RH en matière de retard et d'absentéisme.
5. Calcul du taux d'absence annuel sur les cinq dernières années au sein de la société Enagnon & Fils.

Proposition de Barème :

Introduction + conclusion générales : $0,5 \times 2$ (1pt)

Dossier 1 : Connaissances générales (04pts)

Questionnaire N°1 (4pts)

Q1 : 2pts

Q2 : 1pt

Q3 : 1pt

Dossier 2 : (15pts)

Questionnaire N°2 (7pts)

Q1 : 2pts

Q2 : 2pts

Q3 : 1,5pt

Q4 : 1,5pts

Questionnaire N°3 (8pts)

Q1 : 2pts

Q2 : 1pt

Q3 : 1,5

Q4 : 1

Q5 : 2,5pt