



Université Abdelmalek Essaâdi  
Ecole Nationale de Commerce et de Gestion  
Adresse : B.P.1255 Tanger Principal - Maroc. Fax : 039 31-34-93  
Tel : 05 39 31 34 87/ 88/ 89 Fax: 05 39 31-34-93  
Site web : [www.encyt.ma](http://www.encyt.ma)

**EXAMEN DE FIN DE SEMESTRE**  
**SEMESTRE D'AUTOMNE**  
**Session Normale 2016-2017**

Épreuve : GRH II  
Enseignant : Saïd BALHADJ  
Niveau : Tronc commun - Semestre 7  
Jour/Date : Mercredi 04/01/2017 à 09h  
Durée : 2heures

**- Présentation de la Société :**

ENERGIA est une société privée à capitaux propres, créée en 2001 par le groupe OMEGA, et comme tout groupe, le périmètre est évolutif, le groupe est implanté dans les différentes régions du monde : Europe, Asie pacifique, Amérique, Afrique, Le tiers des effectifs se trouve en France.

**Quelques chiffres :**

|                                     |                                       |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| - Capital                           | : 96% détenu par les pouvoirs publics |
| - Chiffre d'affaire 2016            | : 101 250 MAD                         |
| - Résultat opérationnel 2016        | : 746 MAD                             |
| - Résultat Net, part du groupe 2016 | : 1049 MAD                            |
| - Collaborateurs (décembre 2016)    | : 600                                 |

**- Les activités du groupe :**

Les activités du groupe sont concentrées sur les secteurs de l'énergie. C'est une activité intégrée de la matière première à la distribution, exploration et exploitation des mines, traitement et enrichissement de l'Uranium pour la fabrication du combustible, maintenance, produits et services, remplacement des équipements lourds.

ENERGIA traite et recycle les combustibles après leur utilisation dans les centrales nucléaires. La société assure au final le démantèlement et l'assainissement des sites.

**- Le Personnel :**

La société ENERGIA exerce une activité industrielle à forte valeur ajoutée, dont les cycles de production sont longs (Il faut 3 ans pour construire un générateur de vapeur, 5 ans minimum pour construire un réacteur) et les contraintes de sécurité sont draconiennes.

La société compte environ 600 Salariés au début 2017. La part des ingénieurs et cadres est de 20%, celle du personnel Techniciens et Administratifs est de l'ordre de 33% et la part des personnels ouvriers reste stable à 46%.

|                        | Ingénieurs & Cadres | Techniciens & Administratifs | Personnels ouvrier |
|------------------------|---------------------|------------------------------|--------------------|
| Effectif au 31.12.2016 | 118                 | 202                          | 280                |

**Répartition de la population par service**



- Le nombre de Techniciens et Administratifs nécessaire sera inférieur de 40% au nombre qui a été projeté à travers les données internes.
- Les besoins réels en agents et ouvriers se situent à 260 en 2020.

Ces changements s'expliquent par de nouvelles données prévisibles de ENERGIA en ce qui concerne « Le développement d'une politique sociale innovante et responsable » dont l'objectif est de « renforcer le dialogue sociale au sein du groupe » et, alors qu'il intervient dans des marchés de plus en plus concurrentiels « Anticiper et accompagner les restructurations », surtout que Le DRH et les différents Directeurs ont repérés plusieurs déficits en compétence, ce qui peut générer des besoins en formation.

- **Le dialogue social :**

Cadré par des accords groupe, signés en 2014, 2015, 2016 (Mobilité, négociation, gestion prévisionnelle des métiers, formation...etc.).

En matière de restructuration, ENERGIA a pour principe de « trouver une solution pour chaque salarié » et de « privilégier la solidarité afin de minimiser les conséquences sociales des décisions prises en termes industriel ».

- **Anticiper et rendre sensible à l'évolution des métiers :**

Le groupe s'engage ainsi à :

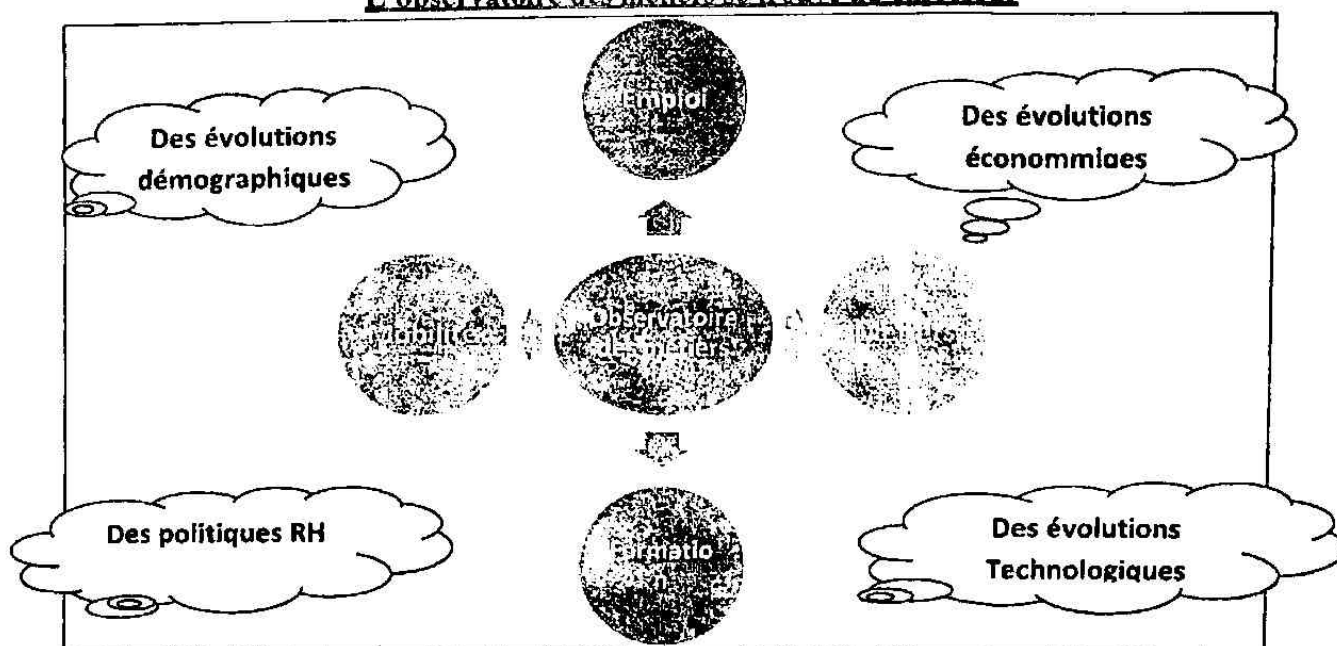
- Accorder systématiquement la priorité à la mobilité interne
- Anticiper l'évolution des métiers en terme de qualification et de qualité
- Transmettre et renouveler les compétences, compte tenu des déséquilibres de la pyramide des âges.
- Développer la gestion par proximité géographique pour éviter si possible les déménagements.
- Travailler avec les instances représentatives du personnel dans l'observatoire des métiers.

L'approche repose sur la volonté de maîtriser la gestion des ressources humaines dans l'intérêt de ENERGIA et de ses contraintes et dans le respect de ses engagements envers les salariés.

- **Gestion Prévisionnelle des métiers :**

A pour objectif « d'identifier les passerelles possibles entre les métiers et anticiper les évolutions sociales aux projets industriels majeurs du groupe » et de mettre en rapport les entités du groupe sur les différents bassins et faire évoluer éventuellement les métiers de ENERGIA.

**L'observatoire des métiers se trouve au carrefour**



## Analyse des métiers sensibles

Sont considérés comme sensibles, les métiers stratégiques pour lesquels l'entreprise doit assurer la pérennité du savoir-faire et des compétences ou nécessitant une période longue d'apprentissage ou difficiles à recruter (les soudeurs qualifiés), les métiers dont les compétences évoluent rapidement (environnement, informatique) et ceux dont le volume évolue en fonction de l'activité (production) et enfin les nouveaux métiers.

A partir de ce constat prévisionnel, un plan d'action est élaboré en matière de formation au niveau de chaque unité, ainsi a-t-il été décidé de mettre en place des parcours de professionnalisation dans les domaines tels que : Logistique nucléaire, électromécanique, management de projet, démantèlement, contrôle non destructif, sûreté nucléaire, énergie propre, RH...

A travers l'information proposée au salarié, celui-ci pourra organiser son avenir professionnel à travers la mobilité et la formation.

### - L'accompagnement des mobilités :

Sont identifiés différentes catégories de mobilité :

- « fonction de même nature »
- « fonction proche qui nécessite un parcours de formation »
- « fonction représentant une reconversion professionnelle » nécessite d'acquérir de « nouvelles compétences ».

Une information sur les postes disponibles est à la disposition des salariés (support écrit, intranet...). les postes sont en priorité réservés aux salariés internes. Les candidatures externes étant examinées dans un deuxième temps.

Dans cette démarche, les équipes RH accompagnent, conseillent avant la mutation et dans le cadre de l'intégration.

## TAE :

### 1. Présentez sous la forme d'un tableau : (4 points)

- les RH projetées à l'horizon de 2020 en tenant compte des données internes de l'entreprise, déterminées à travers les prévisions des départs, et à travers la politique de valorisation des ressources humaines qui intègre d'une part, la politique de formation et d'autre part, la politique de mobilité interne.
- Calculez les écarts entre les deux projections

### 2. En tant que consultant junior en Ressources Humaines, Le PDG du groupe ENERGIA s'adresse à vous pour établir un diagnostic sur la capacité d'adaptation du potentiel humain et le guider dans cette démarche, en prenant les décisions qui s'imposent.

#### Quelles préconisations envisagez-vous ? (6 points)

### 3. L'entreprise décide de signer un accord GPEC pour la période 2017-2020, dressez un tableau précisant le processus de passage à la démarche compétence en soulignant les indicateurs et les outils pour chaque étape (6 points)

### 4. La société ENERGIA décide de s'implanter au Maroc dans le secteur énergie solaire en créant une filiale afin de participer au projet Noor1 et 2 de Ouarzazate, en votre qualité de consultant en RH le DG vous interpelle pour les accompagner dans le plan de recrutement sur les trois ans avenir.

#### Quelles préconisations envisagez-vous ? (4 points)