



# ENCGT

المدرسة الوطنية للتجارة والتسيير  
ENCG TANGER

**EXAMEN DE FIN DE SEMESTRE**  
**SEMESTRE D'AUTOMNE 2024-2025**  
**Session Normale**  
**Décembre 2024 – Janvier 2025**

---

Épreuve	: GRH II
Enseignant	: Saïd BALHADJ
Niveau	: Tronc commun - Semestre 7
Jour/Date	: 27/12/2024 à 9h
Durée	: 2 heures

---

**Répondez d'une façon précise et concise aux questions suivantes : (12 points)**

1. Quels sont les postes concernés par le plan de succession ? et comment procède-on pour en élaborer un ? (1pts)
2. Dans quelle situation, une entreprise recourt à la gestion flexible des RH ? (1pts)
3. Dans la grille d'évaluation à 6 facettes, quels sont les indicateurs retenus pour évaluer la dimension contexte ? (1 pts)
4. Illustrez par un exemple la différence entre une personne dite interne et une personne dite externe Selon J.Rotter (1 pts)
5. Quelle est la leçon principale retenue de la lecture de l'article « doit-on prendre la GRH au sérieux ? » (1 pts)
6. Citez au moins trois méthodes d'évaluation de la personnalité en dehors de MBTI (1pts)
7. Quelle est la découverte la plus importante faite par une personne lorsqu'il passe de la posture débutant à la posture Occupant (dans le processus DOME) (1pts)
8. Quels sont les deux critères à remplir pour une entreprise pour être éligible aux contrats spéciaux de formation ? (1pts)
9. Sur la vidéo « Autonome ou suiveur » c'était quoi le test mené en classe par la professeure (1pts)
10. C'est quoi l'utilité de recours d'un manager à la carte socio dynamique des acteurs ? illustrez par un exemple concret (1pts)
11. En quoi consiste le risque de l'envahissement des préoccupations social (EPS) ? (1pts)
12. Quels sont les éléments à prendre en considération dans l'amortissement d'un cout de recrutement ? (1pts)

### Traitez le cas de la société DELTA (08 points)

Une société fabrique et vend des produits agroalimentaires.

Le bilan social apporte sur les effectifs et l'emploi les informations suivantes :

	Cadres	Techniciens et Agents de maîtrise	Employés et Ouvriers qualifiés	Employés et Ouvriers non qualifiés	Total
Effectifs au 31.12.2023.	36	40	126	248	450

Les hypothèses faites sur l'évolution démographique entre 2024 et 2028 conduisent à prévoir 67 départs dont 42 au titre de la retraite ou de la préretraite et 25 par démission.

La ventilation des départs sur la période 2024 - 2028 par qualification est la suivante :

Départs	Cadres	Techniciens et Agents de maîtrise	Qualifiés	Non qualifiés	Total
Retraite	7	8	11	16	42
Démissions	2	2	5	16	25
Total	9	10	16	32	67

La politique des **promotions** active de l'entreprise appuyée sur un niveau élevé de formation privilégie l'obtention d'une qualification par le personnel non qualifié et l'accession de la maîtrise vers l'encadrement. En cinq ans, **54 promotions** d'employés et **ouvriers non qualifiés** dans la catégorie supérieure sont possibles ; **10 promotions** du **personnel qualifié** vers la maîtrise et **8 promotions** de TAM vers l'encadrement sont également programmées.

**Il s'agit ici d'une promotion catégorielle qui est complétée par des promotions d'échelons fondées sur l'ancienneté.**

Une évaluation des besoins en RH à l'horizon de 2028, à travers des données externes a démontré que :

- Le personnel cadre nécessaire doit être supérieur de 80% à celui qui a été projeté à partir des données internes.
- Le nombre des techniciens et agents de maîtrise nécessaires sera supérieurs de 75% au nombre qui a été projeté à travers les données internes.
- Les besoins réels en agents et ouvriers qualifiés se situent à **185** en 2028.
- Les besoins réels en agents et ouvriers non qualifiés se situent à **110** en 2028.

Ces changements s'expliquent par de nouvelles données prévisibles en ce qui concerne l'outil de production qui exigera plus de cadres, de T.A.M., d'ouvriers et agents qualifiés, ainsi que plus de commerciaux du fait des développements marketing escomptés. Le personnel commercial est en grande partie disponible dans les catégories cadres et T.A.M.

A travers :

- Les projections effectuées.
- Les entretiens d'appréciation de fin d'exercice.
- Les diagnostics réalisés en vue de l'acquisition des nouvelles machines.
- L'état actuel des savoirs et des savoirs faire du personnel commercial.

La D.R.H. et les différents Directeurs ont repérés plusieurs déficits en compétences, ce qui peut générer des besoins en formation et les données pour la période 2024 – 2028 sont les suivantes :

- Sur les 162 E.O.N.Q. 43 sont analphabètes, 75 ont le niveau du C.E.P. et le reste dispose d'une initiation de type professionnel assurée d'une part sur le tas, et d'autre part, à travers des stages de l'O.F.P.P.T.
- Les O.E.Q. disposent en totalité d'un niveau de D.T.F.P. options mécanique, secrétariat et techniques comptables.
- Les T.A.M. disponibles sont en grande partie des D.U.T. ou des B.T.S. ou des I.S.T. / I.S.T.A. Ils ont par ailleurs profité de différents séminaires en inter et en intra – entreprise. Parmi les besoins urgents constatés, on trouve la comptabilité analytique, les techniques de vente, et l'électronique industrielle ».
- Les cadres, très qualifiés dans l'ensemble ont besoin d'une meilleure dynamique des équipes et d'une vision globale de la vie de l'entreprise.

### **Travail à Faire :**

#### **1. Présentez sous la forme d'un tableau :**

- Les R.H. projetées à l'horizon de 2028
- Procédez au calcul des indicateurs de structures RH et soulignez les anomalies
- Calculez les écarts entre les deux projections.

#### **2. Procédez aux régularisations nécessaires sous forme d'un plan d'action**