



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
Enseignant : Saïd BALHADJ
Niveau : Tronc commun - Semestre 5
Jour/Date : 27/12/2024 à 11h30
Durée : 2 heures

Répondez d'une façon précise et concise aux questions suivantes : (14 points)

- ① Expliquez l'effet pygmalion en donnant un exemple (1pts)
- ② Expliquez en quoi consiste un Accord de Performance Collectif (APC) en donnant un exemple concret (1pts)
- ③ Expliquez la différence entre La GPE et la GPEC (1pts)
- * 4- Expliquez et illustrez par un exemple, le principe de la réflexivité (1pts)
- ⑤ Expliquez et illustrez avec un exemple le processus de transition du stade débutant au stade maîtrise dans le processus DOME (1 pts)
- ⑥ Illustrez par un exemple la différence entre innovation et créativité selon Luc de Brabander ? (1 pts)
- ⑦ Quelle est la différence entre une évaluation dite hiérarchique et une évaluation dite de progrès (1pts)
- ⑧ En quoi consiste le compromis fordien ? illustrez par un exemple (1 pts)
- ⑨ Quel est le facteur déterminant en GRH pour faire la transition de l'administrative RH vers une le développement RH ? (1 pts)
- ⑩ Quels sont les facteurs déterminants pour développer une compétence ? (1 pts)
- * 11- Illustrez la compétence d'assertivité par un exemple en milieu professionnel (1 pts)
- ⑫ Quelle est l'utilité de l'élaboration de la cartographie des pratiques RH ? (1pts)
- * 13- Quelle est la leçon principale retenu de la lecture de l'article « Doit-on prendre la GRH au Sérieux ? » ? (1 pts)
- ⑭ En quoi consiste la flexibilité quantitative externe en GRH ? illustrez par un exemple (1 pts)

Traitez la mise en situation suivante : (6 points)

Amal a 36 ans. Elle travaille dans votre département ressources humaines depuis maintenant 11 ans. Elle est cadre responsable du service administratif du personnel et de la paie (500 personnes). Titulaire d'un baccalauréat professionnel et d'un certificat d'aptitude en comptabilité obtenu en cours de soir ; elle est entrée à 25 ans comme assistante administrative.

Le professionnalisme dont elle fait preuve depuis plusieurs années dans son poste est le résultat d'un apprentissage « maison », directement sur le poste de travail. Ce professionnalisme, vous le reconnaissez d'autant mieux que c'est à vous que Amal doit son savoir-faire : quand elle est arrivée dans votre équipe, combien d'heures avez-vous passées avec elle devant son écran d'ordinateur pour lui expliquer comment renseigner précisément chaque champ, quelles étaient les règles légales à respecter. Elle apprenait vite.

Aujourd'hui, c'est l'une de vos collaboratrices les plus fiables ; toujours présente même en cas de grève des transports en commun, son travail est toujours réalisé dans les règles de l'art, ses erreurs sont rares et minimales. Pour la plupart, elles sont dues à des analyses qui ne prennent pas en compte toutes les données juridiques et réglementaires. Rares, vous pouvez les compter sur les doigts d'une main et elle les reconnaît volontiers et dit qu'elles servent à la faire grandir.

Élément moteur de votre service, Amal est toujours prête à aider ses collègues ; lors des réunions du département, elle propose souvent des solutions originales... pas toujours réalistes ! Elle lit peu les revues techniques de son métier, et, compte tenu de ses charges familiales, ne s'inscrit pas en formation et elle n'adhère à aucune association professionnelle du métier.

Vous avez constaté qu'elle planifie parfaitement son travail, qu'elle est capable de beaucoup de souplesse avec ses interlocuteurs tout en arrivant à ses fins et qu'elle sait expliquer clairement et en quelques mots un « problème compliqué ».

Curieuse de tout, elle s'intéresse à la gestion des expatriés et vous avez pu observer ses interventions fortes à propos dans ce domaine, même si ses connaissances vous paraissent insuffisantes.

Vous avez bientôt avec elle l'entretien de développement professionnel. Vous le préparez en vous disant que le poste tenu par Amal va évoluer sensiblement ces prochaines années pour faire face à des missions d'un niveau de complexité élevé.

TAF :

1. Procédez à l'évaluation des compétences de Amal par la grille des six facettes sur une échelle de 1 à 7 (1 : très insuffisant. 7 : excellent)
- ② Analysez la situation de Amal en déterminant le niveau de risque sous forme d'une matrice de risque selon une échelle de 1 (risque inexistant, 2 (risque moyen) et 3 (risque élevé)
3. Situez le potentiel de Amal en utilisant la grille des hauts potentiels *filler*
4. Évaluez le potentiel d'évolution de Amal selon la grille des 9 box et déterminez les choix possibles
5. Arrêtez un plan d'action avec Amal à la suite de l'entretien d'évaluation annuel