Programme Grande Ecole
Concours d'accès en 4ème année
Session de Juillet 2017
Epreuve de spécialité
« Management Des Ressources Humaines »
Durée : 3 heures

Partie I : Culture Gйnйrale RH (10 points)

1- Lisez le texte ci-aprиs et rйpondez aux questions (05 points) :

La fonction de DRH

Tйmoignage de Franck W., Directeur des Ressources Humaines

« Le poste de DRH est stratйgique et transversal. C'est aussi un poste d'influence »

Franck W. est diplфmй de l'Institut d'Йtudes Politiques d'Aix en Provence puis d'un troisiиme cycle en Ressources Humaines obtenu a l'IGS en 1990. Confrontй a un contexte йconomique rendant difficile l'accession d'un junior a un poste RH, il commence sa carriиre comme formateur dans un organisme de formation. En 1991, il intиgre Alstom transport en tant que responsable du dйveloppement RH. Durant dix ans, il йvoluera au sein de ce poste sur diffйrents sites et notamment a Manchester ce qui lui permettra d'ajouter une casquette internationale a son profil.

Franck W. devient DRH en 2001. Il exercera cette fonction pendant 4 ans au sein du groupe Toppan Photomasks, en 2006 il est en charge des RH au sein de Faiveley йquipementier ferroviaire puis passe DRH a temps partagй sur trois sociйtйs diffйrentes (Torraspapel, Malmenayde et Condat) de 2008 a 2010. Il occupe dйsormais cette fonction au sein du groupe CRT (Centre de Rиglement de Titres,

130 collaborateurs), en charge de rembourser les titres restaurants et chиques emploi service aux restaurateurs, entreprises, particuliers. « Sur mes vingt ans de carriиre professionnelle, la premiиre partie a йtй consacrйe au dйveloppement des ressources humaines dans un grand groupe. Depuis dix ans, j'occupe la fonction de DRH gйnйraliste, opйrationnel, dans des structures a taille humaine. »

Il gire de maniиre autonome les relations sociales. Il prйside notamment le CHSCT et assiste le Directeur Gйnйral au Comitй d'Entreprise. Mais l'essentiel de son activitй consiste a superviser les diffйrents projets, que ce soit le recrutement, la formation, l'administration du personnel, la paie, la communication interne… Il a, a ses cфtйs, une йquipe de deux personnes : une chargйe de Ressources Humaines et une gestionnaire Paie et Administration du personnel.

En tant que DRH, Franck W. doit faire face a des enjeux importants. « C'est un poste stratйgique puisque nous gйrons une ressource stratйgique pour l'entreprise : le capital humain ; pour ce faire, le DRH dispose d'une visibilitй importante sur les йvйnements internes, il prend connaissance des projets en cours avant les autres services de l'entreprise puisqu'il est chargй d'en йvaluer les impacts au niveau RH. De plus, le DRH est la personne la mieux positionnйe dans l'entreprise pour comprendre l'humain, l'йcouter, le gйrer et orchestrer un certain nombre de process, de politiques en matiиre de ressources humaines. » Par exemple au sein du groupe CRT, il analyse le projet d'йvaluation des managers par leurs collaborateurs « suite logique du processus d'entretien annuel et une faзon йgalement d'йvaluer aussi l'investissement-formation consйquent fait sur le management depuis plusieurs annйes » prйcise-t-il. Mais il est avant tout un directeur, tenu de suivre la ligne directrice et stratйgique de son entreprise.

Source : Témoignage adapté de la rubrique Métiers par fonction de l'APEC

Questions :

A partir de ce tйmoignage et de vos connaissances, rйpondez aux questions suivantes :

1. Dйcrivez les activitйs principales et secondaires d'un Directeur des Ressources Humaines. (1 point)
2. Avec qui le DRH est-il en relation dans son environnement quotidien ? (1 point)
3. Quelles sont les compйtences et les qualitйs nйcessaires pour occuper un poste de DRH ? (1 point)
4. Pourquoi le poste de DRH est qualifiй de poste d'influence ? (2 points)

2- Questionnaire (05 points) : Cochez la ou les bonnes rйponses.

Q1. Les ressources humaines sont :

- ❒ la principale ressource d'une entreprise
- ❒ l'un des principaux facteurs de coыt d'une entreprise

❒ Le capital humain de l'organisation

Q2. GPEC signifie :

❒ Gestion prйvisionnelle des effectifs et des compйtences

❒ Gestion prйvisionnelle des emplois et des coыts

❒ Gestion prйventive des emplois et des compйtences

❒ Gestion prйvisionnelle des emplois et des compйtences

❒ Gestion planifiйe de l'efficacitй et des conditions de travail

Q3. Le marketing RH consiste a dйcliner les pratiques du marketing pour :

❒ Attirer de nouveaux clients

❒ Attirer et fidйliser les collaborateurs

❒ Attirer et fidйliser les clients

Q4. La notion de carriиre renvoie a l'idйe :

❒ Que l'entreprise adapte les ressources futures aux emplois futurs

❒ Que chaque individu progresse jusqu'a son niveau d'incompйtence

❒ Qu'un individu occupera successivement diffйrents emplois dans l'organisation

❒ Que le salariй va rester toute sa vie professionnelle dans la mкme entreprise.

Q5. Les йvolutions rйcentes de la fonction RH sont :

❒ Les mutations technologiques

❒ La mondialisation

❒ Les incertitudes йconomiques, dйmographiques, socioculturelles et lйgislatives

Partie II : Droit Social & Comptabilitй du personnel (05 points)

1- Cochez la ou les bonnes rйponses, 0,5 point/question : (02 points)

Q1. La durйe du congй de maternitй lйgale est :

- O 10 semaines
- O 14 semaines
- O 15 semaines

Q2. Est-ce que l'employeur est tenu de rйmunйrer a la salariйe en congй de maternitй ? Argumentez votre rйponse.

- O OUI
- O NON

Q3. Quelle est la durйe hebdomadaire lйgale du travail au Maroc ?

- O 35 heures
- O 40 heures
- O 44 heures

Q4. Est-ce que le repos hebdomadaire doit nйcessairement prendre place le Dimanche ? Argumentez votre rйponse.

- O OUI
- O NON

2- La variйtй des primes permet d'atteindre diffйrents objectifs. Associer l'objectif a la prime correspondante : (1,5 points)

a. Rйcompenser la productivitй d'une йquipe	1. Prime d'ancienneté
b. Compenser des conditions de travail difficiles	2. Prime d'assiduitй
c. Participer a un heureux йvйnement dans la vie du salariй	3. Prime de rendement
	4. Prime de naissance
d. Verser un double mois de salaire en fin d'annйe	5. Treiziиme mois
e. Rйcompenser la fidйlitй a l'entreprise	6. Prime de sujйtion (contrainte)
f. Encourager le prйsentйisme	

3- Mini cas « Pйriode d'essai » : (1,5 points)

BRICO-G, grande surface de bricolage installйe a la pйriphйrie de Marrakech, emploie 110 salariйs, dont 25 a temps partiel. M. Daou a йtй embauchй sous contrat a durйe indйterminйe dйbut avril 2009 en qualitй de chef du rayon peinture. Fin mars, une lettre d'embauche contenant toutes les mentions obligatoires lui avait йtй remise.

Rien n'йtait stipulй dans cette lettre concernant la pйriode d'essai. Dix semaines aprиs son embauche, M. Daou est convoquй par M. Hatim Douiri, directeur des ressources humaines, qui l'informe de la fin de son essai en lui exposant qu'il ne s'adapte pas a l'esprit du service et que ses collaborateurs ont du mal a travailler avec lui.

M. Daou rйtorque qu'il est embauchй dйfinitivement depuis le 1er avril et qu'un tel licenciement est totalement abusif. Il envisage de recourir a la justice pour obtenir la reconnaissance du caractиre irrйgulier et du caractиre abusif de son licenciement.

M. Daou obtiendra-t-il gain de cause ? Justifiez votre rйponse.

Partie III : Fonction RH (05 points)

Mini cas : « Pourquoi j'irais travailler ? »

Ce titre provocateur se traduit plutфt par : les salariйs veulent travailler, mais pas n'importe comment.

Les sondages le confirment, les salariйs prennent leur distance par rapport au travail, et s'en dйtachent facilement lorsque celui-ci ne correspond pas a leurs attentes. La vie privйe prend le pas sur la vie professionnelle.

Et les dйlocalisations, les fusions, la sous-traitance, les fermetures d'usine, etc. renforcent le sentiment d'individualisme, de « gagnant-gagnant » prйsent chez les jeunes cadres diplфmйs notamment.

Rйpondez en quelques lignes aux trois questions suivantes :

1. **Comment rйagissez-vous personnellement a ces propos ?**
2. **Si vous йtiez DRH, quels moyens utiliseriez-vous pour attirer, mobiliser et fidйliser des salariйs a forte compйtence, qui tiendraient ces propos ?**
3. **Comment concilier, stratйgie, culture d'entreprise et mobilisation des salariйs aujourd'hui ?**