

CORRIGE TYPE TRAVAUX DIRIGES : LES ACTIVITES DU VOLET STRATEGIQUE ET ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

Université Nationale des Sciences, Technologies, Ingénierie et
Mathématiques d'Abomey



CORRIGE TYPE TRAVAUX DIRIGE : LES ACTIVITES DU VOLET STRATEGIQUE ET ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE

- 1- L'intérêt de la définition du poste à pourvoir : cette définition permet de savoir réellement le rôle, l'objectif de ce poste et ses relations avec l'ensemble des postes au sein de l'unité de production pour une efficacité certaine.

Ce faisant, le profil des compétences requises est ainsi établi et connu pour un recrutement en conséquence en lien avec les attitudes idoines et les résultats entendus.

- 2- Indiquons deux étapes fondamentales dans un processus de recrutement :

- la diffusion par les divers canaux de l'appel à candidature au poste à pourvoir ;
- la phase des divers tests ou modalités du processus de la sélection des compétences convenables au poste.

- 3- Donnons deux raisons fondamentales pour une entreprise d'accueillir et d'intégrer une nouvelle recrue :

- la première, c'est celle qui permet à la nouvelle recrue de savoir suffisamment non seulement sur le poste auquel elle est appelée à travailler mais aussi d'être édifiée sur l'interrelation dans laquelle se retrouve ledit poste avec tout le système fonctionnel de l'entreprise,
- la seconde c'est de pouvoir favoriser l'appropriation progressive des règles écrites et non écrites qui gouvernent le vivre ensemble au sein de l'entreprise ou de la sphère de travail, avec les sanctions y afférentes en cas de transgression des normes sociales et juridiques prescrites.

- 4 – Indiquons pour l'entreprise ou l'unité de sphère de travail deux avantages tout comme au salarié au sujet d'une gestion de carrière :

- pour l'entreprise ou la sphère de travail, il y a la gestion des promotions et une plus grande motivation et productivité des salariés ;

- pour le salarié ou l'employé, il y a des opportunités d'évolution dans l'entreprise (plan de carrière, objectifs de carrière) et avec une plus grande satisfaction, notamment en termes d'estime de soi et d'accomplissement.

5 – Définissons ce qu'est une évaluation : selon le dictionnaire Larousse de 2022, évaluation, c'est l'action d'évaluer. Alors qu'évaluer, c'est d'apprécier, fixer la valeur, le prix, l'importance de : évaluer une maison ; évaluer une distance.

Ainsi évaluation, c'est le fait de juger une situation à l'aune des normes. Dans le cas d'espèce, c'est d'apprécier la fonctionnalité ou la rentabilité d'une unité de production au terme d'une échéance. Il découle de cette définition fonctionnelle d'évaluation d'une sphère de travail que des avantages sont attendus pour les deux grands acteurs sociaux à savoir l'employeur et l'employé.

Pour l'employé :

-  un premier avantage : cette évaluation est une opportunité de découvrir ses forces et ses faiblesses en termes de compétence au sein de l'unité de travail ;
-  un second, c'est aussi le moment de savoir qu'il y a une possibilité de bénéficier d'une formation en vue d'une mobilité professionnelle ou d'avoir une modalité de reconversion.

Pour l'entreprise :

C'est une information obtenue pour des prises de décision, car la situation ou l'état du personnel de la sphère de travail est connue et aussi la possibilité des investissements est ainsi renseignée avec des ressources à dégager à cet effet.

6 – Au terme d'un diagnostic social au sein d'une entreprise, les décisions plausibles susceptibles d'être prises sont diverses :

Pour le salarié ou l'ouvrier, avec la photographie sociale donnant toutes les informations en fonction des enjeux sociaux et économiques voire politiques, ce dernier avec des conditions requises auxquelles il est éligible, une décision de formation ou de recyclage peut être prise à son profit.

Dans le cas contraire, une reconversion professionnelle ou départ de l'entreprise font partie des décisions plausibles.

Pour l'entreprise,

- l'occasion de doter la sphère de travail de nouvelles compétences au regard de l'environnement externe avec son contenu,
- c'est aussi le moment de pouvoir répondre aux attentes du personnel avec des prises de décision de mobilité professionnelle.

7 – Au terme d'une formation acquise ayant renforcé les capacités d'une personne employée, la décision plausible qui serait prise en sa faveur par son employeur est sa promotion qui s'exprime en termes d'une mutation à un poste supérieur à celui antérieurement occupé. Cette décision serait assortie des conséquences financières.

8 - Définissons GPEC : C'est la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences.

Mais pour une définition manifeste nous pouvons dire que la GPEC constitue une démarche visant à établir un arrimage entre le personnel et les besoins d'aujourd'hui projetés dans le temps. En effet, c'est dans le but d'éviter des conséquences néfastes relevant des enjeux économiques, politiques et autres situations du secteur d'activités de l'entreprise ou de la sphère de travail. La littérature en Science de Gestion révèle des attitudes comme anticipation, stratégie et environnement externe dans le compte de l'unité de production.

A l'issue de cette définition, indiquons trois des avantages pour une sphère de travail qui observe la GPEC :

- elle permet à l'employeur d'accompagner son personnel dans leur ascension professionnelle,
- possibilité pour l'entreprise de pouvoir faire face à la concurrence dans le secteur d'activités économiques dans laquelle elle se trouve,
- capacité de répondre aux nouveaux besoins de la clientèle.

9 – Définissons la rémunération

C'est d'abord la contrepartie d'une prestation faite par une tierce personne au profit d'une autre ou d'une structure tant formelle qu'informelle.

De plus, elle constitue une pièce maîtresse dans la stabilité du personnel dans la mesure où elle va intervenir à une échéance échue, avec une régularité sans occulter l'équité et la justice sociale à ce propos.

Ce faisant, les frustrations et autres remous sociaux n'ont pas d'emprise sur leur comportement au travail.