BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE

SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU MANAGEMENT ET DE LA GESTION
TOUTES SPÉCIALITÉS

SECOND GROUPE D'ÉPREUVES
Session 2014

MANAGEMENT DES ORGANISATIONS
ÉPREUVE ORALE DE CONTRÔLE

Temps de préparation : 20 minutes

Durée de l'épreuve : 20 minutes

Coefficient : 5

Éléments de correction n°ME2.5

Ce corrigé comporte des repères nécessaires à l'évaluation et ne constitue pas un corrigé type exigible de chaque candidat

1. Qualifier le style de direction de M. Pascal et en montrer les avantages pour l'organisation. (5 points)

Thème 5.1 : le management peut-il tenir compte de l'intérêt de tous les acteurs de l'organisation ? Compétence attendue : identifier les différents types et styles de direction.

Style de management participatif :
« Trois ou quatre fois par an, les membres de la direction réunissent les 11 chefs de projet dans le cadre d'un «grand codir », pour débattre des orientations stratégiques »
Témoignage de l'ingénieur : « j'ai eu le sentiment que chez TDS on se souciait de moi, que je ne serais pas une collaboratrice invisible »

Les avantages sont :

* implication et motivation des salariés :
    * hausse de la productivité
    * baisse de l'absentéisme
    * moins de conflits sociaux...

* fidélisation des salariés :
    * permet de garder les compétences au sein de l'entreprise
    * évite les coûts de recrutement et de formation des nouvelles recrues...

2. **Repérer les ressources à l'origine de l'avantage concurrentiel de Tissage de Soieries (T.D.S.) (4 points)**

Thème 1 : qu'est-ce qu'une organisation ? Thème 6.1 : comment émergent les grandes orientations stratégiques ? Compétences attendues : repérer les éléments constitutifs d'une organisation ET repérer l'avantage concurrentiel à partir de l'analyse des compétences et ressources

L'avantage concurrentiel de TDS repose sur la compétence distinctive que constitue la qualité de sa main d'œuvre :
Ressources : Humaines : 62 salariés
Immatérielles : haute qualification de la main-d'œuvre

3. **Présenter les moyens mis en œuvre par cette organisation pour préserver son avantage concurrentiel. (5 points)**

Thèmes 5.3 et 6.1 : peut-on entretenir la motivation des hommes par la seule rémunération ET comment émergent les grandes orientations stratégiques ? Compétences attendues : repérer l'avantage concurrentiel à partir de l'analyse des compétences et ressources

D'une façon générale, il s'agit de favoriser la motivation de ses salariés et de les fidéliser dans la mesure où ils disposent d'un savoir-faire indispensable au succès de l'entreprise.

- L'intéressement aux résultats : « 20 % des bénéfices sont reversés aux salariés sous la forme d'une prime annuelle, en général supérieure à un treizième mois. »
- La culture d'entreprise « TDS propose des salaires d'embauche inférieurs de 10 % à ceux de la concurrence. C'est la garantie d'avoir des candidats plus motivés par nos projets et nos valeurs que par la rémunération ».
- La communication interne « Chaque collaborateur, sans exception, est régulièrement informé des activités et des résultats. » ; « Le journal interne n'est pas réalisé par le service de communication, mais par les salariés eux-mêmes ».
- Le besoin d'appartenance « liens favorisés par les rencontres hors travail. »
- Le besoin de reconnaissance « j'ai eu le sentiment que chez TDS on se souciait de moi, que je ne serais pas une collaboratrice invisible, perdue parmi les autres. Cela m'a rassurée et motivée ». Faire participer les salariés aux décisions dans le cadre du Codir

4. **Identifier le problème de management auquel est confrontée l'organisation et proposer des solutions internes et/ou externes à l'organisation pour résoudre le problème de management. (6 points)**

Thème 5.2 : comment orienter le management des emplois et des compétences selon les besoins de l'organisation Compétences attendues : déterminer les moyens d'une politique de management des compétences et d'adaptation aux besoins de l'organisation ET repérer dans une organisation simple les problèmes de gestion qui se posent

Risque de perte des compétences et donc de l'avantage concurrentiel suite au départ en retraite dans les 5 ans de 37 % des salariés.
Accepter toutes les réponses cohérentes.

Solutions envisageables en interne :

- Réorganisation de l'organisation du travail
- Automatisation de certaines tâches
- Mettre en place en GPEC...

Solutions envisageables en externe :

- Développement de partenariats avec des écoles dans d'autres régions
- Recrutement puis formations en interne
- Actions de communication (site, évènements...)...