



Année scolaire	: 2015 - 2016.
Niveau	: 1 ^{ère} Année Bac. Economiques.
Date	: 22 / 02 / 2016.
Durée	: 2 heures.

Evaluation N° 1

L'Economie et l'Organisation Administrative des Entreprises

Document 1 : de la dinde dans votre assiette

L'entreprise « SAWIRI & FRERES » est une société constituée par les membres de la famille « SAWIRI » qui se sont mis d'accord de fonder une activité de production de viande de dinde.

Le projet a coûté 150 millions de DH pour sa réalisation. Les associés ont acquis des locaux divisés en deux unités : une unité d'élevage de dinde et une autre d'abattage et de conditionnement.

Pour la distribution du produit, elle est assurée par des camions frigorifiques. Le personnel travaillant dans l'entreprise est de 43 personnes.

Pour le mois de novembre 2010, l'entreprise vous communique les informations suivantes :

Production réalisée	870.000 DH
Achats d'alimentation pour les dindes	45.000 DH
Entretien des machines	12.500 DH
Eau et électricité	7.500 DH

Travail à faire n°1 (7 points)

- 1) a-Identifiez la forme juridique de cette entreprise (0,5 point)
 - Entreprise de personnes Entreprise de capitaux
- b- Précisez la responsabilité des associés (0,5 point)
 - Limitée aux apports Illimitée
- 2) Relever du document, les activités exercées par cette entreprise (à présenter selon le tableau suivant) (3 points)

Activité primaire	Activité secondaire	Activité tertiaire

- 3) Indiquer la taille de cette entreprise selon l'effectif (1 point)
- 4) Calculer la valeur ajoutée réalisée au mois de novembre (2 points)

Document 2 : Taylor se lance dans l'étude des temps de travail. Ce n'est pas une nouveauté : le chronométrage des opérations de production était déjà pratiqué. Mais Taylor va au-delà. Il effectue de véritables analyses des tâches et met au point la méthode qui le rendra célèbre : il choisit de bons ouvriers, leur demande d'exécuter la même opération, décompose chacun de leurs mouvements, compare leur efficacité et reconstruit la meilleure façon d'opérer - «*the one best way*»

C'est la base de la révolution taylorienne : le bureau des méthodes prend le contrôle du poste de travail et ne laisse à l'ouvrier que le soin d'exécuter ce qui a été conçu par les ingénieurs.

http://www.philo5.com/Textes-references/MousliMarc_Taylorisme

Travail à faire n°2 (4 points)

- 1- Relevez dans le texte deux principes de l'OST (2 points)
- 2- Citez deux avantages que l'OST a permis d'obtenir (2 points)

Le taylorisme en 1992

Quatre jeunes ouvrières (dont trois Asiatiques) vêtues d'une blouse bleu marine, manches retroussées, s'activent autour d'une presse : la première pose une feuille de PVC sur la presse ; la seconde met une jaquette publicitaire sur la forme embossée qui sort de la machine ; la troisième plie le tout et la quatrième le dépose dans un chariot. L'allure est précipitée et conduite par le mécanisme assourdissant de la presse. Des manutentionnaires veillent à l'approvisionnement des ouvrières et enlèvent les étuis destinés à recevoir des cassettes vidéo. Pas un mot n'est prononcé, pas un sourire sur les visages tendus. Huit heures par jour, onze mois par an...

Scène vue dans une petite entreprise de la région parisienne.

« ... vider les poubelles et les laver, faire les lits, la poussière, les boiseries derrière les voilages, l'abat-jour, la suspension, le radiateur, la penderie intérieure et extérieure, la gravure, les miroirs, vérifier le bon fonctionnement de l'éclairage... Il y en a deux pages pleines (cinquante-quatre tâches) : comment faire une chambre d'hôtel à fond sans oublier les chromes de la salle de bain, le siphon du lavabo et les poignées de portes en douze minutes chrono [...]. Il n'y a pas que dans les hôtels qu'il faut faire vite et bien : huit minutes pour nettoyer un autobus, qui dit mieux ?

Le Monde, 4 décembre 1991.

Tony Alberto - Pascal Combemale *Comprendre l'entreprise*
Nathan.

T A F

1-D'après TAYLOR « l'homme qui a un esprit vif et intelligent est, pour cette raison même inapte à exercer ce métier en raison de la terrible monotonie d'une tâche de ce genre » ? 1point

2-

a -comment peut-on qualifier le travail effectué par les quatre jeunes ouvrières de l'entreprise de la région parisienne ? 1point

b-cette répétition dans l'exécution des tâches conduit-elle à un épanouissement de l'homme ? Expliquez ? 1point

3- l'ordre donné doit-il s'intéresser au détail de l'exécuter ou tout simplement aux finalités de la tâche à exécuter ? Discutez 1point

LA MOTIVATION EN 10 POINTS CLÉS

« On ne peut motiver personne ; tout ce qu'on peut faire, c'est créer un environnement où une motivation innée chez un individu, quelle qu'elle soit, trouve à s'exprimer sous la forme d'un travail efficace. » Cela nous amène à nous attarder sur la thèse de Georges R. Terry et Stéphan G. Franklin. Ces deux managers proposent dix concepts qui constituent des « variables d'environnement » potentielles dont toutes ou partie peuvent être mises en œuvre avec soin et avec diligence pour créer les possibilités d'une expression de la motivation et déboucher sur des réalisations remarquables des employés.

- 1 -

L'enrichissement et la rotation des tâches

La simplification des tâches et la spécialisation des employés à n'exécuter qu'une seule de ces tâches très simples, ne correspondent plus aux exigences modernes du travail. Cela étouffe tout intérêt pour la tâche ou toute incitation à l'effort.

La rotation des tâches périodiquement minimise l'ennui et le désintérêt. Les tâches comprises dans le programme devraient représenter un ensemble conçu pour favoriser le développement des employés et leur proposer un travail divers pour qu'ils satisfassent leurs besoins individuels.

- 2 -

Encourager la participation

La participation encourage et autorise les contributions aux décisions, aux objectifs ainsi que les suggestions sur les façons de les réaliser. George R. Terry et Stéphan G. Franklin la définissent

comme l'engagement mental et affectif d'une personne à fournir une contribution dans le processus de prise de décision, particulièrement à propos des affaires où elle est personnellement engagée, et à assumer une partie de la responsabilité de ces affaires.

La participation facilite une plus grande acceptation du changement. La plupart des individus acceptent plus facilement ce qu'ils ont contribué à créer plutôt que quelque chose qui leur est totalement étranger.

Ainsi la participation nourrit le sentiment d'appartenance et le sentiment d'être nécessaire. Elle encourage le travail d'équipe et l'expression de la créativité. Mais la participation ne peut être appliquée à tout le monde.

- 3 -

La gestion par les résultats

Chaque employé s'engage dans la détermination de ses propres objectifs. La façon dont l'individu entend les atteindre, avec l'approbation finale de son supérieur, et une évaluation des efforts du subordonné fondée sur les résultats, ont des aspects intrinsèques très motivants. Le subordonné oriente son esprit vers les résultats et reste réaliste quant à la manière et au moment de réaliser certaines tâches.

- 4 -

Un mode de direction multiplicatif

Un dirigeant qui se considère avant tout comme un facteur multiplicatif des efforts des autres, favorise la motivation. Un dirigeant qui cherche cette multiplication ne cesse de se demander comment son comportement aide les autres membres du groupe à faire un

travail de meilleure qualité. L'avantage d'un mode de direction multiplicatif est que les individus sont conduits à développer leurs propres talents.

- 5 -

Le pouvoir de l'esprit

Emerson a dit : « ce que vous êtes parle avec une telle force qu'on ne peut rien entendre de ce que vous dites ». Nous devenons ce que nous pensons.

Un manager devrait savoir ce que pensent réellement les employés pour les motiver et ce qui est nécessaire pour améliorer le rendement de chaque employé.

- 6 -

Des relations humaines réalistes

Elles sont essentielles. Le fait de pousser l'employé moyen à faire tout ce qu'il désire ne contribue pas à la satisfaction des besoins ou au développement souhaité.

Un mode de direction du genre « laisser faire » qui ne donne pas d'orientation et qui recherche un accord universel et une harmonie à n'importe quel prix n'est pas réaliste. Il ne débouche pas d'habitude sur une motivation efficace.

- 7 -

Un environnement tourné vers l'accomplissement du travail

Cela comprend un climat de travail où des pressions s'exercent pour que les choses soient faites. Le besoin de réaliser un travail, de terminer un projet en tenant compte de la valeur du temps sont des ressorts essentiels dans la recherche d'un bon accomplissement du travail.

- 8 -

Pour des horaires flexibles

Il est très intéressant de modifier les horaires hebdomadaires de travail pour mieux les adapter à ce qui convient aux employés.

Ces derniers seront autorisés à changer leurs horaires de travail, à la condition de respecter des plages horaires « centrales », heures pendant lesquelles tout le monde est tenu de travailler en raison de la nature des opérations.

Les formules d'horaires mobiles peuvent améliorer le cadre de travail et les attitudes de l'employé.

- 9 -

Des critiques efficaces et constructives

Elles peuvent être un tremplin pour améliorer le comportement et les réalisations des employés.

L'adoption d'une démarche constructive rend les critiques moins difficiles et plus efficaces.

Le supérieur devrait examiner ses propres motifs avant de faire des critiques. De même, ces critiques devraient viser un déploiement des efforts personnels pour des améliorations immédiates.

- 10 -

Une démarche qualité « Les défauts zéro »

Conçus pour motiver les employés de façon qu'ils adhèrent en permanence à des normes élevées de qualité du travail, ces programmes dits des « défauts zéro » (DZ) consistent à supprimer tous les défauts en évitant les erreurs, les négligences, les retards de livraison, etc.

T A F

1-Expliquer les concepts soulignes

3points

2-Pour quelles raison la simplification des tâches et la spécialisation des emplois à n'exécuter qu'une seule tâche très simple ne correspondent-elles plus aux exigences du travail moderne ? 1point

3-Peut-on appliquer le principe de la rotation des tâches au personnel administratif de votre établissement ?discutez

0,5point

4-Comment peut-on traduire dans la pratique et dans une administration les 10 concept de motivation ?prenez votre lycée comme exemple

0,5point