

EXAMEN SESSION DE CONTRÔLE 2014

1ère ANNEE LAG

EPREUVE : Principes de gestion

DUREE : 02 HEURES

CETTE EPREUVE CONTIENT 02 PAGES

Première partie (12 points)

- 1- Le management est un processus dont les fonctions ont été définies par Fayol depuis les années 30.
 - a- Présentez chacune de ces fonctions.
 - b- Le contexte des entreprises a changé à travers les années et plusieurs modes de management ont été proposés. Ces fonctions ont-elles évolué ? Si oui, précisez cette évolution.
 - c- Comment peut-on définir le management aujourd'hui ?
- 2- Le rôle du manager a toujours été multidimensionnel, mais à travers le temps il est devenu plus complexe, ce qui implique la nécessité d'exiger certaines compétences chez les managers. Présentez chacune de ces compétences et montrez comment ces compétences permettent au management d'être efficace.
- 3- La planification est considérée par certains comme inutile car les plans élaborés ne sont jamais réalisés. Partagez-vous cet avis ? Si non, quel est l'apport de la planification ?
- 4- Vous êtes conseiller en management, un jeune diplômé vient vous demander conseil en matière de choix de l'organisation de son entreprise qu'il compte lancer. En discutant avec lui, il vous confie qu'il ne dispose pas de fonds, mais il a un capital relationnel important et une idée innovatrice capable de faire l'objet d'un projet rentable. Cependant, il a besoin d'être orienté dans le choix de l'organisation de son

entreprise et des fonctions à externaliser. Quelle structure lui conseilleriez vous ? Quelles sont ses caractéristiques ? (3)

Deuxième partie (38 points)

La direction de l'entreprise américaine CEGOS (plus que 500 employés), spécialisée dans la vente du gaz industriel, a refusé tout cloison dans ses locaux tout neufs. Les responsables des ventes, les attachés commerciaux ainsi que les chargés d'affaires et même le directeur travaillent tous dans un même local qui communique directement avec l'atelier de conditionnement des bouteilles. Cette nouvelle disposition résulte de la réorganisation de l'entreprise par le nouveau PDG dans le cadre d'un « empowerment » (responsabilisation des salariés). Depuis son arrivée en 2005, ce PDG a supprimé 4 niveaux hiérarchiques et a nommé les cadres qui occupaient ces postes à la tête des nouvelles directions créées. (L'objectif était de se rapprocher des clients devenus de plus en plus exigeants dans un contexte instable et turbulent.)

Un des chefs de division avançait « Avant 2005, l'entreprise CEGOS cherchait à rentabiliser son retour sur investissement. L'ancien PDG cherchait à accroître la valeur de ses actifs physiques et a augmenté la taille de l'entreprise en créant des unités régionales qui restaient sous l'autorité du directeur d'exploitation. L'ancien PDG avait pour modèle Carlos Ghosn (PDG de Renault/Nissan) qui travaille avec le principe « Ne discutez pas et faites ce que je dis ». Ce nouveau PDG, diplômé des grandes écoles, a une grande expérience en matière de leadership et semble bien être à l'écoute de ses employés. En effet, il a avancé, « gérer une cinquantaine de personnes est une responsabilité lourde, mais c'est passionnant... je me sens un vrai patron ! »

Le nouveau PDG compte faire son expansion à l'international et créer une division au Congo-Brazzaville.

Travail à faire

- 1) Pour qu'elles raisons le nouveau PDG a-t-il réorganisé l'entreprise CEGOS ? Citez les nouveaux objectifs qu'il a fixés.
- 2) Déterminez le type de structure adoptée par l'entreprise avant et après 2005, ainsi que les répercussions de cette évolution sur le style de direction.
- 3) Les deux PDG (ancien et nouveau) sont ils à la recherche d'une solution miracle ? Analysez le comportement de chacun d'eux.
- 4) Quels conseils pouvez-vous donner au nouveau PDG concernant la structure et le style de direction qu'il peut adopter pour réussir son implantation au Congo-Brazzaville. ? Justifiez votre réponse.