

## **Série exercices Gestion des Ressources Humaines –Chapitre 1**

### **Document 1 : Quel style de management pour DISWAY**

« Le développement d'une entreprise repose sur plusieurs aspects parmi lesquels la vision Ressources Humaines. **Il faut dans un premier temps savoir s'entourer** », insiste le Président du Directoire. N'importe quel manager a besoin de constituer une équipe au fur et à mesure que la structure grandit. Cette démarche adoptée par DISWAY a impliqué un certain nombre d'ajustements, notamment d'ordre managérial, puisque le management a dû déléguer des tâches aux collaborateurs compétents en la matière qui prennent aujourd'hui le relais sur un certain nombre de volets. « Le patron ne peut pas être sur tous les fronts. Le rôle le plus important d'un dirigeant est de mettre en place des stratégies, des process mais aussi de recruter et apprendre à déléguer. », note le Président du Directoire de DISWAY.

#### **Travail à faire :**

1-Expliquer la phrase soulignée ;

2-a-Identifier le style de commandement qui se rapproche le plus au management de Disway. **0,5**

b-JUSTIFIER votre réponse. (deux éléments de réponse)

### **Document 2 : Communication interne chez Label 'Vie**

La politique de communication interne et de développement de la culture d'entreprise constitue un levier stratégique pour le groupe Label'Vie. Cette politique consiste à développer un environnement de travail motivant et à impliquer les managers qui ont une responsabilité particulièrement importante dans la transmission des valeurs à l'ensemble des sites d'implantation.

Par le biais de l'entité « Communication », le groupe Label'Vie veille à atteindre les objectifs suivants :

- Fédérer les salariés pour créer une « culture d'entreprise » générée par l'histoire de l'entreprise Label'Vie et par les individus qui l'ont créée ;
- Créer un sentiment d'appartenance et un esprit de cohésion ;
- Favoriser le dialogue et l'échange et localiser les responsabilités au sein des équipes ;
- Anticiper les incertitudes souvent dues aux rumeurs.

**Source : [www.ammc.ma](http://www.ammc.ma)**

#### **Travail à faire :**

1-Dégagez les domaines de gestion des ressources humaines de LV.

2-Expliquer : Communication interne.

3-Relever pour LV :

-Un rôle informatif de la communication interne ;

-Un rôle social de la communication interne.

4-Rappeler deux moyens de communication interne.

### **Document 3 : La communication interne chez Mondelèz**

Une communication interne efficace et régulière permet sur le long terme la performance de l'entreprise. Les informations transmises doivent être pertinentes, fiables, claires et disponibles.

Dans ce contexte, les usines de la multinationale Mondelèz International accordent une grande importance aux circuits de la communication interne par le biais de la hiérarchie mais aussi grâce aux représentants du personnel. En effet, ces circuits ont pour objectif commun de permettre la circulation de l'information pour chacun des salariés des usines. De plus, ils intègrent également la finalité de cohésion et donc de motivation pour fédérer les équipes.

Différents moyens de communication sont utilisés, les réunions mensuelles par service ou hebdomadaire pour l'équipe de production, les notes d'information internes, les panneaux d'affichage ainsi que les moyens numériques avec l'Intranet du groupe Mondelèz International, les mails,...

**Source : Magazine Revue de l'industrie agroalimentaire N° 764**

#### **Travail à faire :**

- 1-a-Relever trois moyens de communication interne utilisés par Mondelèz international ;
- b-Illustrer le rôle informatif de la communication interne pour Mondelèz international ;
- c- Ressortir deux caractéristiques d'une communication interne efficace.
- 2-a-Relever l'instance de représentation du personnel de Mondelèz international ;
- b-Citer une autre instance de représentation du personnel.
- c-Expliquer le rôle de la représentation sociale chez Mondelèz international.

Prof EL MAAQOUL