

Université Mohammed V Rabat

Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales-Salé

Master Entrepreneuriat et Ingénierie Managériale

2016-2017

Durée 2 heures

Sujet de dissertation : Dimension humaine des organisations et universalité des outils du management ?

www.ecosnomos.com

Annexe¹ :

« Les théories du management peinent, actuellement, à articuler convenablement l'universel et le local. Le débat fait rage entre ceux, majoritaires, qui défendent le caractère universel des bonnes pratiques de management, et ceux qui mettent en avant leur aspect local. De fait, les deux thèses apparaissent l'une et l'autre à la fois juste et insuffisant. Qu'il s'agisse d'exercice de l'autorité, de mobilisation des hommes, de démarche éthique ou autre, il existe bien, à un haut niveau d'abstraction, de grands principes de gestion, de portée universelle. Mais quand, se préoccupant d'exécution, on rentre dans le concret de l'action, il devient nécessaire de prendre en compte le local. Le trouble vient de ce que les théoriciens du management tendant à confondre ces deux niveaux. Ils justifient par des principes de portée universelle ce qui n'est que modalité d'applications singulières, marquées par les sociétés particulières où elles ont pris corps. Or, pour bien démêler en quoi de telles pratiques témoignent effectivement de principes universels et ce qu'elles sont de contingent. Il est nécessaire de révolutionner la manière dont les théories du management considèrent les rapports entre les outils de gestion et les hommes qui s'en servent. Au lieu de se contenter de s'intéresser aux outils en faisant abstraction des hommes, il leur faut prendre en compte la manière dont l'usage des outils s'intègre dans l'univers mental, et donc culturel, de ceux qui les mettent en œuvre. Le champ même des phénomènes qu'il devient nécessaire de prendre en compte se trouve considérablement élargi, ce qui représente pour la discipline, ainsi tenue de s'ouvrir à des approches qui lui sont traditionnellement étrangères, une mutation terriblement exigeante.

Faute d'une telle réforme, l'utilisation des théories du management dans les pays en développement risque fort d'être souvent contre-productive, tant les contextes culturels y sont marqués par des différences de taille par rapport à ceux qui prévalent là où les pratiques habituellement données en modèle ont été conçues. Les théories usuelles supposent que chacun remplit dans l'entreprise un rôle professionnel parfaitement déconnecté des relations personnelles, de connivence ou d'hostilité, qu'il entretient avec ses collègues supérieurs, subordonnés, clients, etc. »

Source : Philippe D'Iribarne, *Le Tiers-Monde qui réussit. Nouveaux modèles*, Paris, Odile Jacob, 2003

¹ Le texte ci-dessus est à titre indicatif.

UNIVERSITE MOHAMMED V DE RABAT

FACULTE DES SCIENCES JURIDIQUES ECONOMIQUES ET SOCIALES -SALE

MASTER ENTREPRENEURIAT ET INGENIERIE MANAGERIALE

TEST ECRIT (MERCREDI 1^{ER} OCTOBRE 2014)

SUJET :

Selon vous, et en s'inspirant de l'extrait ci-dessous du discours de Sa Majesté le Roi Mohammed VI (20 aout 2014), comment le capital humain peut-il participer à la croissance des entreprises au Maroc ?

« Notre modèle de développement a atteint un niveau de maturité qui l'habilite à faire une entrée définitive et méritée dans le concert des pays émergents. Toutefois, les prochaines années seront décisives pour préserver les acquis, corriger les dysfonctionnements et stimuler la croissance et l'investissement.

Alors, ce modèle peut-il progresser, en relevant les défis et en éliminant les obstacles auxquels il est confronté ?

Si les pays s'appuient essentiellement sur la compétitivité de leurs entreprises, notamment celles qui exportent leurs produits vers les marchés mondiaux, l'économie marocaine a enregistré, hélas, un retard significatif en la matière, en raison de l'éparpillement et de la faiblesse du tissu industriel et de la concurrence du secteur informel.

Cette situation appelle la mise en place de groupes forts et d'entreprises puissantes permettant de renforcer la résilience de l'économie nationale, tant pour faire face à la concurrence internationale que pour tisser des partenariats avec les petites entreprises à même de favoriser le développement au niveau national.

Se doter de ressources humaines qualifiées est un préalable majeur pour rehausser la compétitivité et répondre ainsi aux exigences du développement et du marché de l'emploi et pour accompagner la progression et la diversification que connaît l'économie nationale. Comme tout le monde le sait, la bonne gouvernance est la clé de réussite de toute réforme. Elle est essentielle à la réalisation des objectifs de toute stratégie ...»

Université Mohammed V-de Rabat
Faculté des Sciences Juridiques
Economiques et Sociales-Salé

www.ecosnomos.com

Sujet :

"Les connaissances, les qualifications et les compétences représentent un atout essentiel pour soutenir la croissance économique et réduire les inégalités sociales. Cette richesse désignée souvent sous le terme de capital humain, est apparue comme un facteur clé pour combattre un chômage élevé et persistant, ainsi que les problèmes posés par la faiblesse des rémunérations et par la pauvreté. Alors que les économies sont de plus en plus fondées sur le savoir, le capital humain prend une importance encore plus grande".

Question:

Montrer comment le capital humain contribue à la croissance économique dans une économie fondée sur le savoir ? (2 heures)

Université Mohammed V de Rabat
Faculté des sciences juridiques
Économiques et sociales – salé

Master entrepreneuriat et ingénierie manageriel

Sujet :

Gestion des connaissances et performance
des organisations.