Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

La communication interne, un outil pour renforcer l'esprit d'équipe

Qu'elle soit orale ou écrite, la communication interne est un facteur-clé du succès de l'entreprise. Son utilité n'est plus à démontrer. «Elle s'inscrit dans une dynamique d'amélioration des performances de l'entreprise», insiste Abdelkrim Sekkak, DRH de Shell Maroc. On constate toutefois que la majorité des entreprises marocaines demeurent à la traîne en matière de communication interne. Mais que signifie-t-elle au juste ? Communiquer vient du latin «communicare» qui signifie partager. Ramené à l'univers de l'entreprise, communiquer c'est partager des savoir-faire, mais aussi et surtout un savoir-être commun, une culture.
En somme, la communication interne est un outil de management. Son rôle, c'est de créer un sentiment d'appartenance des collaborateurs, les aider à comprendre la situation générale de l'entreprise pour favoriser l'atteinte des objectifs globaux, accroître les ventes...
La communication interne permet également d'accompagner le changement et d'anticiper la propagation de la rumeur. Le fait que des salariés découvrent une information concernant leur structure par l'extérieur, par voie de presse ou par tout autre moyen peut s'avérer dommageable pour l'efficacité de l'entreprise. Il existe, en effet, une forte corrélation entre l'engagement des salariés, leur implication et la performance de l'entreprise.
«La communication interne, c'est également un moyen efficace pour anticiper les conflits et gérer les situations de crise», explique Abdelilah Jennane, directeur exécutif du cabinet Diorh.

1) définir ce qui est souligné (1pt)
2) relever l'intérêt de la communication interne (2pts)
3) comment l'entreprise communique avec ses collaborateurs (citer 4 moyens) (2pts)

II) La fonction Ressources Humaines dans les PME et PMI marocaines, existe-t-elle ?

Au sein de toute entreprise, il existe plusieurs départements qui remplissent chacun une fonction spécifique. Une fonction qui a son importance et dont on ne peut se passer pour une activité seine de la société. Parmi ces départements, on retrouve celui de la Gestion des Ressources Humaines. Il constitue une partie indissociable de l'entreprise, dans la mesure où il gère le potentiel humain, l'organise, le forme, règle ses problèmes et se soucie de son épanouissement et de sa motivation. Pour la PME marocaine, la Gestion des Ressources Humaines (GRH) reste indispensable à son développement. Cependant, certains obstacles au sein des PME et des PMI freinent la bonne gestion des Ressources Humaines. En premier lieu, on citera le manque de mòyens de financement. Des moyens qui devraient contribuer à la formation des employés. En deuxième lieu, les PME et PMI ne respectent pas toutes le code du travail en général et les droits des employés et ouvriers en particulier. Par exemple, un ouvrier peut être renvoyé par ce qu'un matin il a dû arriver en retard de quelques minutes à son travail sans même chercher les vraies bonnes raisons pour lesquelles il a dû s'absenter ces quelques minutes. En troisième et dernier lieu, certains dirigeants manquent de connaissance en termes de Gestion des Ressources Humaines. Pour eux, c'est un investissement coûteux et sans bénéfices. Alors ils se contentent de la fonction de « gestion du personnel » qui constitue l'aspect administratif des Ressources Humaine

1) relever du texte certains domaines du GRH (1,5pts)
2) relever les obstacles de l'adoption d'une politique de GRH par les PME (2pts)
3 Quelle est la différence entre la gestion du personnel et la GRH et la GPEC (2pts)

Ces derniers temps, les conflits sociaux dans le monde ont pris une autre tournure caractérisée par la séquestration des dirigeants d'entreprises. De Continental à Caterpillar en passant par la célèbre multinationale Sony, les exemples ne manquent pas au point que certains dirigeants commencent à se poser la question de savoir s'il ne faudrait pas prévoir des plans «anti-séquestrations». On peut considérer ce phénomène comme la résultante de l'accumulation des frustrations des salariés tout au long des dernières années et non pas à cause de la crise économique mondiale avec son lot de licenciements.
Au Maroc, nous n'en sommes pas arrivés là, mais on a vécu des conflits sociaux avec des occupations d'usines qui ont parfois abouti à des fermetures définitives. **Or, dans beaucoup de cas, des drames auraient pu être évités, si le dialogue avait été privilégié en amont.**

1) Donner trois causes du déclenchement d'un conflit social au sein de l'entreprise (2pts)

2) Commenter la phrase en gras (1,5pts)

3) donner les différents moyens de résolution des conflits (2pts)

4) y-a-t il une relation entre les conflits sociaux et les styles de commandement ; expliquer (3pts)

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع