

LICENCE EN DROIT – 2^{ème} NIVEAU

PARCOURS DROIT ET GESTION

GROUPE DE COURS N° IV

MANAGEMENT DES INDIVIDUS ET DES GROUPES

(Cours de M. IGALENS)

MARDI 02 MAI 2017

16 H 30 – 18 H 30

Premier cas : Entreprise PEPONE (1h)

Le tableau suivant présente les salaires mensuels moyens nets selon le sexe pour 2016 de l'entreprise Pepone.

Salaires mensuels moyens	hommes	femmes
Dirigeants (y compris le chef d'entreprise, M. Pepone)	4302	3362
Cadres non dirigeants	2309	2011
Employés	1649	1515
Ouvriers	1680	1398
Ensemble	2312	1865

Quelles sont les dernières dispositions législatives relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes en France ?

Commentez la situation de l'entreprise Pepone

Quels facteurs sont susceptibles d'expliquer les différences de rémunérations constatées ?

Que peut faire M. Pepone pour supprimer les écarts entre hommes et femmes ?

Deuxième cas : Entreprise Bidoni (1h)

L'entreprise Bidoni emploie 350 personnes à Toulouse, elle fabrique des pièces pour Airbus, elle est performante et son DRH central dirige une dizaine de collaborateurs répartis dans les ateliers qui portent le titre de RRH (Responsables RH)

Dans l'entreprise Bidoni, le DRH se rend compte que 50% des entretiens annuels d'évaluation n'ont pas eu lieu en 2016 malgré la note de service qu'il avait envoyée au mois d'Octobre (ces entretiens se situent traditionnellement en novembre et décembre). Il constate que, pour ceux qui ont eu lieu, les documents servant de support ne sont pas toujours bien remplis.

Lors d'un comité de direction il en fait la remarque et ses collègues directeurs se plaignent d'un emploi du temps chargé en fin d'année. Beaucoup d'entre eux pensent que cet entretien n'est pas très utile, qu'il est « chronophage » (prend trop de temps), qu'il est mal vécu par certains n+1 qui ne veulent pas jouer les évaluateurs, qu'il est mal vécu par certains collaborateurs qui ne veulent pas être évalués car ils estiment que leurs résultats se voient par eux-mêmes, etc.

Vous êtes un consultant en GRH et le DRH de Bidoni vous demande de l'aider à améliorer la situation mais il vous dit : « je cherche à convaincre plus qu'à imposer ».

Vous décidez de préparer 4 documents pour convaincre de l'efficacité de l'entretien annuel, ils sont adressés aux acteurs suivants : les directeurs (y compris le PDG), les RRH, les managers, les évalués.

(AUCUN DOCUMENT N'EST AUTORISE)