

PROPOSITION DE CORRIGE

1. Identifier et justifier le mode de production adopté par AKENA. (2 points)

Référence au programme :
 4.1 : Quel mode de production choisir ?
 L'élève doit être capable d'identifier et justifier le mode de production choisi par une organisation.

La production est une production à l'unité, sur commande et sur mesure. L'idée est d'offrir à chaque client « la véranda qui lui ressemble ». Cela permet, par ailleurs, de casser la routine des menuisiers.

2. Repérer des éléments du diagnostic interne et externe de l'organisation AKENA. (4 points)

Référence au programme :
 6.2 : Quelles sont les composantes du diagnostic stratégique ?
 L'élève doit être capable des éléments du diagnostic interne et/ou externe de l'organisation

	Forces	Faiblesses
Diagnostic interne	<ul style="list-style-type: none"> - 30 ans d'expérience - Notoriété : seul fabricant à être présent sur tout le territoire français - Projet social : personnel fédéré, notamment grâce au sponsoring - Savoir-faire innovant : opensun - Maîtrise du processus de production complet 	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de développement de produits écologiques
	Opportunités	Menaces
Diagnostic externe	<ul style="list-style-type: none"> - Taux de TVA réduit pour la construction d'une véranda bioclimatique - Environnement culturel : goût pour les sports de voile en Vendée - Niveau élevé des prix sur le marché de l'immobilier - Nouvelles technologies bioclimatiques 	<ul style="list-style-type: none"> - Crise économique - Ralentissement du marché de la véranda en 2012. - Concurrence très présente dans le département du site de production (entreprise Rideau) - Concurrence par l'innovation (entreprise Rénoval)

3. Présenter le problème de management généré par le rachat de CLOVER auquel doit faire face AKENA. (2 points)

L'élève doit être capable d'identifier un problème de management

L'entreprise doit faire face à des coûts de production trop importants qui viennent diminuer sa compétitivité.

En effet, l'unité de production d'Hazebrouck n'atteint pas la rentabilité attendue par AKENA, ses locaux et son outil de production étant vétustes et inadaptés, malgré les investissements de modernisation réalisés.

4. Repérer et qualifier la décision prise par l'entreprise pour répondre à ce problème. (3 points)

Référence au programme :

1.2 : Qu'apporte le management à la gestion des organisations ?

L'élève doit être capable de repérer les décisions relevant du management stratégique et celles relevant du management opérationnel.

L'entreprise a transféré son unité de production d'Hazebrouck dans une perspective de réduction des coûts (économie d'échelle) et souhaite recentrer sa production sur le site de Dompierre-sur-Yon.

Cette décision est stratégique car :

- Elle porte sur le long terme,
- Elle est risquée et irréversible,
- Elle mobilise toutes les ressources de l'organisation,
- Elle est prise par le dirigeant.

5. Exposer les conséquences qu'entraîne cette décision pour les salariés. (3 points)

Référence au programme :

5.2 : Comment orienter le management des emplois et des compétences selon les besoins de l'organisation ?

Cela va entraîner des conséquences organisationnelles et humaines :

- Nouvelle organisation du travail, en 2x7 (pour absorber le nouveau plan de charge) ;
- Mobilité des salariés concernés ;
- Pertes éventuelles de salaires ;
- Changement d'environnement.

6. Identifier et justifier les mesures prises par l'organisation pour y remédier. En préciser les limites. (3 points)

Référence au programme :

5.3 : Peut-on entretenir durablement la motivation des hommes par la seule rémunération ?

L'élève doit être capable d'identifier les facteurs de motivation.

Le transfert de production s'est accompagné d'un plan de mobilité prévoyant des primes incitatives, aides au déménagement et garanties compensant d'éventuelles pertes de salaires pendant un an. L'idée est d'accompagner et de mobiliser les salariés face à ces changements pour qu'ils puissent y adhérer.

Néanmoins, utiliser le seul levier de rémunération, ne semble pas suffisant. En effet, il faut veiller, en outre, à satisfaire les besoins de reconnaissance et d'épanouissement des salariés. Leur sentiment d'appartenance et la cohésion des équipes peuvent être mise à mal en raison du transfert de la production. Cela peut également générer du stress, source de souffrance au travail.

Accepter toute proposition cohérente formulée par les élèves

7. Montrer comment le maintien de la politique de parrainage d'AKENA permet de satisfaire les attentes des parties prenantes de l'organisation. (3 points)

Référence au programme :

2.1 : La finalité des entreprises se limite-t-elle à la réalisation d'un profit ?

Les salariés	Les dirigeants	Les clients
Ils sont mobilisés autour d'un projet commun et valorisés par la prise en compte de leur demande en CE. Ces éléments contribuent à motiver les salariés et renforcer la cohésion du groupe en développant le sentiment d'appartenance.	L'entreprise bénéficie d'une meilleure image (entreprise citoyenne intégrée dans son territoire) et l'événement accroît sa notoriété.	Les clients sont fiers de porter des blousons aux couleurs d'AKENA et du Vendée Globe.