Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Groupe Scolaire Anis	**Année scolaire: 2016/2017**
Filière: 2e SE	**Matière: EOAE**
Professeur : Adil Zarfi	**Durée : 2 H**

Contrôle 1 Sem 2 : Gestion des Ressources Humaines

Document 1 : *Avis de recrutement*

LEMO, leader national du marché des eaux embouteillées est présente sur le marché depuis 1934. Dans le cadre de notre développement continu, nous recherchons un Directeur Commercial (Type de contrat : CDI)

Rattaché à la Direction Générale, vous aurez pour mission :
- Elaborer, communiquer et mettre en œuvre le plan commercial annuel,
- Effectuer des veilles concurrentielles et lancer les actions à mener pour renforcer les produits sur le marché,
- Effectuer un suivi des performances du réseau de distribution,
- Diriger, animer et encadrer les équipes commerciales.

Profil recherché

Agé de 35 ans minimum, de formation Bac +5 Minimum (Ingénieur ou Grandes Ecoles de Commerce), vous justifiez d'une expérience exigée d'au moins 10 ans dans la grande distribution, de préférence dans le secteur agroalimentaire. Vous êtes parfaitement trilingue arabe/français/anglais.

Qualités requises :
- Créativité,
- Excellent relationnel,
- Sens de leadership,
- Esprit d'analyse, de synthèse et de conceptualisation.

Source : www.rekrute.com

Questions	*Barème*
1. Préciser l'objet de l'annonce.	0,5
2. Dégager les caractéristiques du poste à pourvoir.	1
3. Classer, à partir du document 4.1, les éléments du profil du poste à pourvoir :	1,5
4. Identifier le mode de recrutement adopté par LEMO; justifier.	1

Eléments du profil	Caractéristiques
Savoir	
Savoir-faire	
Savoir-être	

Document 2 : Anticiper les besoins

Pour accompagner sa croissance et préparer l'avenir, Nexans s'attache à valoriser ses équipes, en développant les compétences adaptées à ses besoins et en favorisant la mobilité des managers.

La direction des ressources humaines du Groupe définit les politiques et procédures communes, coordonne certains domaines comme la gestion des équipes de direction, les principes de rémunération, la sécurité au travail, et met en place des systèmes d'information et de contrôle.

La gestion prévisionnelle des compétences et des carrières est étendue. Elle s'appuie sur un Comité de carrières au niveau du Groupe et favorise la mise en place de comités équivalents dans chaque pays, ainsi que des entretiens annuels d'évaluation pour chaque salarié.

Source : www.nexans.ma

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Document 3 : Le DRH de la semaine Mohammed Khedif de Nexans Maroc

Votre secteur, dont les compétences sont pointues, souffre-t-il de turn-over des équipes?

Notre image et notre notoriété fait que nos ressources humaines sont ciblées par les sociétés opérantes dans le même secteur d'activité ou similaire. La transparence vis-à-vis de la carrière des gens accompagnée d'un plan de développement et d'une politique de management des talents, nous permettra de retenir les compétences au
sein de notre organisation. C'est ainsi qu'un plan triennal spécifique de développement managérial a été élaboré et sera communiqué et déployé dans les jours qui viennent.

Quels sont vos sources de recrutement?

Notre source prioritaire est la promotion et la mobilité interne. Toutefois, nous considérons que le recrutement de candidats en externe ayant un fort potentiel ou l'intégration des expatriés de la maison mère permettront à Nexans Maroc d'enrichir son vivier de compétences et d'améliorer son niveau de performance.

Source : l'Economiste édition électronique N° 3486

N°	Questions	Barème
1	a. Dégager du document 2, la technique utilisée par Nexans Maroc pour la gestion des carrières des salariés ; b. Citer une autre technique.	0.75 pt 0.75 pt
2	Montrer l'intérêt de la gestion prévisionnelle des compétences pour l'entreprise.	1 pt
3	a. Relever dans le document 3, les modes de recrutement chez Nexans Maroc ; Justifier ; b. Donner un avantage de chaque mode.	1 pt 1 pt

Document 4 : Politique de recrutement et de communication

Les cadres de HPS sont principalement des ingénieurs, essentiellement lauréats des grandes écoles nationales et étrangères. Le reste des recrutements concerne des profils bien ciblés notamment des commerciaux, des chefs de projet ou des directeurs de projet. Il est à noter que HPS favorise la promotion interne pour les postes clés.

Au fil du temps, HPS a développé une procédure de recrutement qui répond pleinement à ses besoins en ressources humaines. En effet, en début d'année, toutes les directions définissent leurs besoins en ressources humaines. Ces besoins sont ensuite communiqués au Pôle Finances et Ressources qui procède, tout au long de l'année, à la sélection et au recrutement des profils demandés.

(…) En effet, la société a mis en place un système de parrainage afin de faciliter l'intégration de toutes les nouvelles recrues. Ces dernières sont ainsi affectées à des parrains pour une période de 6 mois, afin qu'elles soient assistées et imprégnées de la culture de la société. A l'issue de cette phase de parrainage, une réception est organisée à l'intention des nouvelles recrues, symbolisant leur appartenance à la société.

HPS organise régulièrement des activités fédératrices. Ainsi, une fois par an, des séminaires et Team Building (*) sont organisés autour de thèmes stratégiques ou d'actualité de l'entreprise afin d'informer et d'impliquer l'ensemble des collaborateurs. Par ailleurs, la société a mis en place depuis 2006 des comités d'entreprise en charge des différents volets sociaux prioritaires pour ses collaborateurs. Enfin, la société a mis en place en 2003 un intranet et en 2006 une newsletter interne pour servir d'espace d'échange entre le personnel de la société.

Source : www.cdvm.gov.ma

(*) Développement de l'esprit d'équipe

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

N°	Questions	Barème
1	Expliquer les expressions et termes soulignés ;	1 pt
2	a -Schématiser les principales étapes de recrutement chez HPS ; b- Préciser les types de recrutement adoptés par HPS. Justifier. c- Citer un avantage et une limite de chaque type de recrutement.	03 pts
3	Dégager les mesures prises par HPS vis-à-vis des nouvelles recrues pour faciliter leur intégration.	01 pt
4	Indiquer les moyens de communication utilisés par HPS.	01 pt

Document 5 : Etapes du recrutement

Amine Bennis, Manager Recrutement & Intégration, au sein de l'équipe Recrutement Meditel s'engagent à répondre à quelques questions permettant de découvrir les débouchés offerts ;

- Quelle est la politique RH (en matière de recrutement) vis-à-vis des jeunes diplômés qui souhaitent intégrer le 2ème opérateur des télécommunications au Maroc ?

Amine Bennis : Le processus de recrutement repose sur deux fondamentaux majeurs : l'équité et la transparence en l'occurrence. Il se déclenche dès l'expression du besoin de pourvoir un poste vacant ou en création par l'une de nos différentes Directions. A partir de là, la DRH entame sa recherche de candidats en favorisant la prospection en interne. Si celle-ci n'aboutit pas, la prospection est alors faite en externe. L'entité Recrutement & Intégration procède ainsi à une sélection de CV pour soumettre les plus pertinents à la Direction demanderesse. Une deuxième sélection est opérée par la Direction concernée et les candidats retenus par celle-ci sont ensuite conviés à passer un premier entretien RH. A l'issue des entretiens passés avec les candidats, un feedback est communiqué à la Direction demanderesse qui les rencontre à son tour. Ensuite, un échange d'appréciations tient lieu pour statuer sur le candidat à retenir. Le service recrutement & Intégration invite ensuite le candidat retenu à écouter l'offre salariale puis veille à la signature de son contrat pour ensuite l'accueillir lors d'une séance d'intégration le jour de son commencement.

Source : www.Rekrute.com

<table>
<tr><th>N°</th><th>Questions</th><th>Barème</th></tr>
<tr><td>1</td><td>a- Schématiser le processus de recrutement de Méditel ;
b- Rappeler l'objectif de ce processus de recrutement.</td><td>01 pt
0.50 pt</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Méditel favorise la prospection interne, montrer l'intérêt de ce moyen de recrutement :
pour Méditel, et pour le personnel.</td><td>01 pt</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Préciser les moyens de sélection des candidats chez Méditel, en remplissant le tableau suivant.
<table>
<tr><th>Moyens de sélection</th><th>utilité</th></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
</table></td><td>02 pt</td></tr>
<tr><td>4</td><td>Citer deux actions que peut utiliser Méditel pour faciliter l'intégration des nouvelles recrues.</td><td>1 pt</td></tr>
</table>

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع