Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Lycée Anisse Privé	Evaluation en E.O.A.E	Prof : H-YACHMI



Document n°1 :

Quelle est l'importance de la gestion des ressources humaines?

A l'évidence, la gestion du personnel prend dans les entreprises une place croissante, à la mesure des enjeux essentiels que sont la compétitivité, la flexibilité et l'innovation.

On s'accorde désormais pour reconnaître que les compétences du personnel constituent un capital si précieux qu'il devrait faire l'objet d'une politique d'investissement au moins aussi attentive que celle qu'on applique aux immobilisations.

Vient aussi le temps où les politiques de recrutement et de portefeuille de capacités humaines s'intègrent aux stratégies globales des entreprises. Ainsi la gestion des ressources humaines acquiert enfin la place qu'elle mérite, tant le sort de nos entreprises est lié à sa qualité.

B.Martory. Y.Crozet. G.R.H. Nathan

Questions:

1. Pourquoi la gestion, du personnel prend-elle une importance croissante?
2. Peut-on dire que les femmes et les hommes constituent la première ressource de l'entreprise?
3. En quoi pourrait consister une politique d'investissement appliquée au capital humain?

Document n°2 :

Dans l'entreprise taylorienne où même le cadre n'est qu'un exécutant, où les décisions sont balisées par des instructions préalables, **la motivation** du personnel n'est pas aussi importante que dans une entreprise moderne où la réussite dépend de la qualité personnelle des opérateurs, de leur capacité d'initiative et de leur esprit innovateur.

Les promotions y sanctionnent donc des vertus passives comme l'ancienneté et la docilité alors que le suivi personnalisé des performances s'impose dans l'entreprise moderne.

Individualiser la gestion des carrières, cela consiste à garantir les promotions aux meilleurs. Or il existe toujours au Maroc des entreprises de tout premier plan où chaque promotion exige plusieurs années d'ancienneté et où huit niveaux hiérarchiques séparent le cadre débutant du directeur.

Le rôle de la direction générale est de canaliser les tensions générées à l'intérieur de l'entreprise par des flux de stress, pour éviter qu'elles ne détériorent la productivité et le climat interne. Elle se sert pour cela des concepts et des outils de la **communication interne**.

L'entreprise taylorienne n'avait pas besoin de communiquer; il lui suffisait d'ordonner, car la simple obéissance des subordonnés assurait la marche des affaires.

Dans l'entreprise moderne, l'adhésion et la motivation des salariés sont indispensables. Mais il faut prendre garde à ce que les outils de la communication ne soient pas utilisés pour manipuler les esprits ou introduire des valeurs factices. Il est difficile, mais aussi très productif, d'entraîner, par la transparence et la crédibilité, des équipes d'hommes partageant les mêmes valeurs d'effort et de dépassement de soi.

Source: Paroles de managers

Questions:

4. Définir le terme et l'expression soulignés;
5. Préciser le rôle principal que la communication interne peut jouer dans l'entreprise;
6. L'auteur distingue deux styles de commandement, caractériser les ?
7. Quelles sont les entraves à l'application du style moderne dans l'entreprise marocaine ?

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Document n°3 : ***Etapes du recrutement Chez Méditel***

-Quelle est la politique de 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 de Meditel 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 (meilleure adéquation entre le profil et le poste à pourvoir) à la Direction demanderesse. Une deuxième sélection parmi les CV communiqués est opérée par la Direction concernée et les candidats retenus par celle-ci sont ensuite conviés à passer un premier entretien RH. A l'issu 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.

Questions:

8. a- Schématiser le processus de recrutement de Méditel ;
   b- Rappeler l'objectif de ce processus de recrutement.
9. Méditel favorise la prospection interne, montrer l'intérêt de ce moyen de recrutement :
   - Pour Méditel ;
   - Pour le personnel.
10. Préciser les moyens de sélection des candidats chez Méditel, en remplissant le tableau suivant :

Moyens de sélection	Utilité

11. Citer deux actions que peut utiliser Méditel pour faciliter l'intégration des nouvelles recrues.
12. **Synthèse :** En vous basant sur les réponses précédentes et vos connaissances, définir la politique de recrutement et l'importance pour l'entreprise d'équilibrer entre recrutement interne et externe. (environ 6 lignes)

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع