Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Groupe Scolaire Anis
2ème Bac SGS

Année Scolaire : 2014/2015
Matière : EOAE

Contrôle continu N° 3 – Semestre 2-

DOSSIER N° 1 : GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Document 4.1 : GRH : Proximité et compétences

Pour réussir une politique, il faut d'abord se doter des moyens de ses ambitions. (....) au plan RH, le challenge c'est de mettre l'élément humain au centre de l'organisation. L'objectif est clair, assurer et soutenir la compétitivité.

Il s'agit de réfléchir, à moyen et long terme, au développement des compétences et des carrières, en étroite relation avec la stratégie globale de l'entreprise. Ces prévisions sont essentiellement tirées des renseignements fournis par les bilans annuels d'évaluation individualisée. Ce qui permet de définir des écarts éventuels entre les compétences actuelles de chaque collaborateur et les objectifs globaux généraux de l'entreprise en termes de performances de ses métiers et d'employabilité des personnes.

(.....) La SOMACA a décidé de jouer la carte de la proximité. Son système de gestion de proximité a pour vocation de favoriser une communication proche, directe et décentralisée entre le management et les équipes opérationnelles. L'objectif est de favoriser un développement équitable des compétences. Ce principe appuie l'engagement de non discrimination, comme valeur fondamentale de la SOMACA.

Document 4.2 : Politique RH de Renault : les grands axes

«Dans la position qui est la nôtre au Maroc, c'est le recrutement qui va poser les bases de la culture Renault pour les 15 prochaines années». Pas question donc de se louper dans cette phase critique pour l'entreprise. Il sera privilégié la diversité sous toutes ses formes. Cela veut dire entre autres d'éviter des discriminations sur les parcours professionnels, de recruter des profils de différents horizons tant en formation initiale ou géographique. Le facteur déterminant qui fera la différence sera la capacité de chacun à apprendre et à progresser.

Le deuxième pilier de la politique RH est les parcours professionnels: il faut s'inscrire dans une démarche de long terme, celui-ci sera suivi jusqu'à ce qu'il quitte l'entreprise. D'où la multiplication des responsables RH de proximité. Troisièmement, le développement des compétences: un parcours professionnel ne doit pas être monolithique. Un ingénieur n'a pas vocation à rester toute sa vie à la production. Dans le cadre de la politique de mobilité, il devra passer un jour à la logistique ou au marketing. Une mobilité, bien entendu, soutenue par une politique de formation et un suivi préalable.....

Concernant les conditions de travail, ce sera les mêmes standards appliqués à l'ensemble des entités du groupe dans le monde, promet le DRH. Dans ce domaine, il n'y a pas de pays low-cost ou high-cost, ajoute-t-il. La sécurité, l'ergonomie, etc., seront au même standard. Les relations sociales: les grands principes restent les mêmes mais avec des adaptations qui tiennent compte des facteurs culturels, locaux, … La règle de base sera l'écoute à travers plusieurs canaux qui soient les plus proches possibles des collaborateurs mais avec une seule hiérarchie.

T.A.F :

1. Rappeler les principales étapes du processus de recrutement.
2. Montrer, à partir du document 4.2, le lien entre mobilité interne et motivation des collaborateurs.
3. Identifier le style de commandement adopté par le management de SOMACA ; justifier.
4. Dégager, des documents 4.1 et 4 .2 les facteurs de motivation du personnel
5. Relever du document 4.1, l'intérêt du bilan annuel d'évaluation individualisée pour SOMACA.
6. Expliquer la phrase soulignée dans le document 4.1

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع