Durée 1 heure Sujet B

MRH / L3 Management

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Corrigé type En date du 16 Janvier 2022

0.5p point pour la propreté et l’orthographe.

1. **Les étapes du processus du recrutement : (4p)**
2. Apparition du besoin
	1. Vacance d’un poste
	2. Création d’un nouveau poste
3. Analyse du besoin
4. La recherche du candidat
	1. La rédaction de l’annonce
	2. Les canaux de recherche (interne et externe)
5. La sélection des candidats

CV , entretiens et tests de personnalité

1. Accueil et intégration

**2.إجراءات التوظيف
إن نجاح عملية التوظيف تعتمد على إجراءات خاصة تقوم بها عادة مديرية الموارد البشرية :
1- تحديد الاحتياجات :
و يكون مصدره .إستقالة أو تحويل أو تقاعد**

**. إنشاء منصب (وظيفة جديدة في المنظمة ، ونمو الموظفين اللازمين لتشغيل الخدمة ، والحاجة إلى مهارة جديدة
2- التحليل الدقيق للحاجة إلى التوظيف**

 **3. البحث عن المرشحين**

**3 / صياغة الإعلان3.2. : مصادر التوظيف :
إن المصادر المختلفة للحصول على القوة العاملة يمكن تقسيمها إلى مجموعتين رئيسيتين
\* مصادر داخلية ( داخل المنظمة ) \* مصادر خارجية ( من خارج المنظمة
.4فرز الترشيحات و التعيين
.4.1.يقوم المترشح بإرسال طلب فيه كافة المعلومات الأساسية التي تساعد في عملية الفرز بما في ذلك : الاسم ، السن ، العنوان ، الشهادة العلمية ، الخبرة cv.
4.2المقابلةl’entretien :.
4.3الإختبارات :les tests de personnalité
5-التوجيه والإدمـاج**

**2 la différence entre pyramide champignon et poire écrasée (4p)**

|  |  |
| --- | --- |
| 'فطر' **Champignon** | **' Poire écrasée** |
| **مميزاتها**: .1.عدد مرتفع من العمالة الكبيرة السن. 2 .عدد قليل من الموظفين الشباب. 3.تكلفة أجرية مرتفعة . 4العكس5القدرة علامتصاص العمالة الزائدة بمرونة كبيرة من خلال الإحالة على التقاعد للأفراد6, العكس**champignon**1L’entreprise compte **peu de jeunes.****2le contraiRE**3Ancienneté synonyme d’une **masse salariale importante** **4/proposer aux salariés des perspectivesd’évolution** rapideLE CONTRAIREl5 | **مميزاتها**1.عدد كبير من العمالة شابة .عدد قليل من الموظفين كبار السن:3التكلفة الأجرية منخفضة في هذه البنية.4.وجود حركية ملموسة وديناميكية نتيجة سواد و تغلب العنصر الشبابي في المؤسسة..5 العكس: .6وجود تكلفة تكوين مرتفعة، لان معظم الموظفين شباب و يعتبر رصيدهم المهني منعدم أو ضعيف **La poire écrasée:**1Les jeunes générations sont majoritaires.2 Le dynamisme, souplesse et réactivité 3la faible ancienneté, la masse salariale peu élevée.4des problèmes de promotion risquent d’apparaître, car les opportunités seront très disputées.5, cette typologie requiert plus d'investissement dans la formation. |

ما الذي يتم تقييمه في المقابلة السنوية لتقييم العمال  **3**

**الأداء و الكفاءة ((1p**

**Exercice Gpec**

Effectif actuel (+départs +/- changement dans la période en cours) **-** effectif anticipé **(1p)**

185-(30+7)+4+2 -130= 24

Département ‘Production’================> Sur effectif de 24 salariés (1.5p)

76-(10+4)+7+4 -120= -47

Département ‘Marketing’ ================> Besoin de 47 salariés (1.5p)

38-(3+4) -35 = -4

Département ‘Finances’==================> Besoin de 4 salariés(1.5p)

42- (11+6) +4- 25= 4

Département ‘Ressources Humaines’=======> SURPLUS de 4

 salarié. (1.5p)

**Les plans d’actions (1,5p)**

**Formation** des salarié pour une **mobilité (recrutement) interne** dans les départements qui ont manque ; dans les départements marketing, finance **Recrutement externe**.

Dans le département production, et ressources humaines un surplus d'effectifs s, **départ anticipé, licenciement,** formation pour une éventuelle mobilité interne.

فالإجراءات التدريب ,التوظيف الداخلي و الخارجي.

**Exercice formation : 2P**

**Montant légal=2%masse salariale**

Masse salariale= Montant légal/0.02= 4 214 023/0.02=210 701 150 **(1p)**

**L’effort de formation**= 12 742 325\*100/210 701 150=6,04% **(1p)**

Le taux de formation est **supérieur** au taux légal qui est de 2%, donc cette entreprise donne de l’importance à la formation de ses salariés