

Série exercices Gestion des Ressources Humaines –Chapitre 1

Document 1 : Quel style de management pour DISWAY

« Le développement d'une entreprise repose sur plusieurs aspects parmi lesquels la vision Ressources Humaines. **Il faut dans un premier temps savoir s'entourer.** », insiste le Président du Directoire. N'importe quel manager a besoin de constituer une équipe au fur et à mesure que la structure grandit. Cette démarche adoptée par DISWAY a impliqué un certain nombre d'ajustements, notamment d'ordre managérial, puisque le management a dû « déléguer des tâches » aux collaborateurs compétents en la matière qui prennent aujourd'hui le relais sur un certain nombre de volets. « Le patron ne peut pas être sur tous les fronts. Le rôle le plus important d'un dirigeant est de mettre en place des stratégies, des processus mais aussi de recruter et apprendre à déléguer. », note le Président du Directoire de DISWAY.

Travail à faire :

1-Expliquer la phrase soulignée ;

.....

.....

.....

2-a-Identifier le style de commandement qui se rapproche le plus au management de Disway.

.....

b-JUSTIFIER votre réponse.

.....

Question bonus (intérêt de la délégation)

-Intérêt pour le manager (supérieur) =>

.....

-Intérêt pour le salarié =>

.....

Document 2 : Communication interne chez Label 'Vie

La politique de communication interne et de développement de la culture d'entreprise constitue un levier stratégique pour le groupe Label'Vie. Cette politique consiste à développer un environnement de travail motivant et à impliquer les managers qui ont une responsabilité particulièrement importante dans la transmission des valeurs à l'ensemble des sites d'implantation.

Par le biais de l'entité « Communication », le groupe Label'Vie veille à atteindre les objectifs suivants :

- Fédérer les salariés pour créer une « culture d'entreprise » générée par l'histoire de l'entreprise Label'Vie et par les individus qui l'ont créée ;
- Créer un sentiment d'appartenance et un esprit de cohésion ;
- Favoriser le dialogue et l'échange et localiser les responsabilités au sein des équipes ;
- Anticiper les incertitudes souvent dues aux rumeurs.

Source : www.ammc.ma

Travail à faire :

1-Dégagez **le domaine de gestion des ressources humaines** de LV.

.....

2-Expliquer : Communication interne.

.....

.....

.....

3-Relever pour LV :

-Un rôle informatif de la communication interne ;

.....

-Un rôle social de la communication interne.

.....

.....

.....

4-Rappeler deux moyens de communication interne.

.....

.....

Une communication interne efficace et régulière permet sur le long terme la performance de l'entreprise. Les informations transmises doivent être pertinentes, fiables, claires et disponibles.

Dans ce contexte, les usines de la multinationale Mondelèz International accordent une grande importance aux circuits de la communication interne par le biais de la hiérarchie mais aussi grâce aux représentants du personnel. En effet, ces circuits ont pour objectif commun de permettre la circulation de l'information pour chacun des salariés des usines. De plus, ils intègrent également la finalité de cohésion et donc de motivation pour fédérer les équipes.

Différents moyens de communication sont utilisés, les réunions mensuelles par service ou hebdomadaire pour l'équipe de production, les notes d'information internes, les panneaux d'affichage ainsi que les moyens numériques avec l'Intranet du groupe Mondelèz International, les mails,...

Source : Magazine Revue de l'industrie agroalimentaire N° 764

Travail à faire :

1-a-Relever trois moyens de communication interne utilisés par Mondelèz international ;

.....
.....

b-Illustrer le rôle informatif de la communication interne pour Mondelèz international ;

.....
.....

c-Illustrer le rôle social de la communication interne pour Mondelèz international ;

.....
.....

c- Ressortir deux caractéristiques d'une communication interne efficace.

.....
.....

2-a-Relever l'instance de représentation du personnel de Mondelèz international ;

.....
.....

b-Citer une autre instance de représentation du personnel.

.....
.....

c-Expliquer le rôle de la représentation sociale chez Mondelèz international.

.....
.....

Gestion des ressources humaines (chapitre 2 LE RECRUTEMENT)

1-

Définition	Le recrutement est une action qui consiste à affecter un poste vacant à un candidat sélectionné soit en interne soit en externe de l'entreprise.
-------------------	---

2- Les modes de recrutement :

-Le Recrutement interne

Définition	Une action de recrutement qui propose le poste vacant aux salariés de l'entreprise
Avantages	Rapidité d'adaptation du salarié dans son nouveau poste Recrutement gratuit
Limites	Ne permet pas de profiter de nouvelles expériences Difficulté de remplacer le salarié dans son poste initial

- Le Recrutement externe

Définition	Une action de recrutement qui propose le poste vacant à de nouveaux salariés
Avantages	Offre un large choix de candidats Permet de profiter de nouvelles expériences
Limites	Nécessité de temps d'adaptation Recrutement coûteux

3- Moyens de recrutement

Moyens	Signification
Annonces d'offres d'emploi	L'insertion des annonces d'offres d'emploi dans les journaux ;
Candidatures spontanées	Consulter les candidatures spontanées déposées par les chercheurs d'emploi ;
Recrutement par internet (utilisation du site de l'entreprise)	L'entreprise qui dispose d'un site institutionnel peut proposer un espace emploi pour permettre aux internautes de consulter ses offres d'emploi.
Stages	Considérer les stages comme de une opportunité de recrutement ;
Travail temporaire (l'intérim)	Tester provisoirement la personne en vue de l'intégrer de manière permanente dans l'entreprise ;
Recommandations	Profiter des candidats recommandés (on parle aussi de la cooptation) ;
Salons de recrutement	Participer aux salons de recrutement pour recruter la bonne personne.
Partenariats avec universités/écoles	Tisser des partenariats avec les écoles afin d'embaucher les lauréats

4- La démarche de recrutement

1/ La détermination des besoins	Lié à un départ (Retraite, licenciement, démission, etc...), à une mutation ou même à un besoin supplémentaire (ex. : création d'une nouvelle usine)	
→ La définition du poste	l'entreprise doit définir la position du poste dans la structure, les missions et les tâches à effectuer .	
→ Le profil du poste	Définir l'ensemble des compétences professionnelles (formation, maîtrise des langues...) et personnelles (communication, prise d'initiative...) nécessaires.	
2/ La prospection	Le recrutement peut être réalisé Soit par l'entreprise elle-même Soit par l'intermédiaire des organismes spécialisés (cabinets privés de recrutement)	
3/ La sélection des candidats	Eléments	Signification
	Le CV	Document qui résume le parcours du candidat
	Les tests psychologiques (psychotechniques)	Des tests qui permettent d'évaluer les aptitudes physiques ou intellectuelles des candidats
	Les essais professionnels	Permettent de tester immédiatement une compétence professionnelle
	L'attestation de travail	Attestations fournies par les anciens employeurs justifiant ainsi l'ancienneté
	L'entretien d'embauche	Il s'agit, pour beaucoup d'entreprises, de la principale méthode de sélection. Cet entretien peut être individuel ou collectif A l'issue de l'ensemble des méthodes de sélection mis en œuvre, l'entreprise est en mesure de choisir le candidat définitif
4/ L'intégration « Adapter la nouvelle recrue au mode de travail de l'entreprise »	- L'accueil	Présenter au candidat les lieux du travail ainsi que les collaborateurs à travers une visite des différents services et bureaux de travail ;
	-Les formalités administratives	Le candidat est reçu au service des ressources humaines pour accomplir les formalités administratives (signer le contrat de travail , ainsi que le règlement interne...).

Document 1 : Recrutement chez Label 'Vie

Evolution du personnel de Label'Vie durant la période 2017-2019

	2017	2018	2019
Effectif total	5 175	5 732	6 176

Afin de constituer des équipes performantes pour mener à bien les projets accompagnant son développement, Label'Vie s'attache à garantir l'adéquation entre les besoins en compétences et les profils existants, qu'ils soient internes ou externes. Le groupe a mis en place des programmes de partenariat avec des écoles et universités Marocaines afin de recruter des collaborateurs sur tout le territoire.

Un dispositif d'intégration est mis en place permettant de guider les nouvelles recrues, et de susciter le sentiment d'appartenance et l'adhésion aux valeurs de Label'Vie. Ainsi, ils profitent d'un parcours d'intégration élaboré et diversifié composé de visites magasins, de formations et d'accompagnement sur le terrain.

Source : Finances News du 30 /11/2019

Travail à faire :

1-Expliquer l'évolution de l'effectif permanent de Total Maroc entre 2017 et 2019.

2-Relever le moyen de recrutement privilégié pour la recherche des profils en externe.

3-Présenter l'intérêt de recrutement des profils en externe pour LV.

4-Ressortir deux moyens d'intégration des nouvelles recrues mis en œuvre par LV.

-

-

5-Indiquer l'utilité de l'intégration des nouvelles recrues.

Document 2

L'ONCF a lancé en 2016 un concours pour le recrutement des cadres et techniciens. La famille ONCF s'est ainsi rajeunie par le recrutement de 121 collaborateurs de profils diversifiés et en adéquation avec les besoins exprimés au niveau des différents métiers.

Pour permettre à ces nouvelles recrues une meilleure appréhension de l'environnement de l'entreprise et ses métiers, une attention particulière a été accordée à leur formation. Le programme de formation couvre aussi bien des aspects théoriques en salle (cours et séminaires), que des stages d'immersion pratique sur le terrain. Cette formation a été couronnée par une journée d'évaluation et qui a constitué une occasion idéale pour interagir avec les nouvelles recrues, apporter des réponses à leurs questions et recueillir leurs perceptions et, par suite, renforcer leur esprit d'appartenance.

Par ailleurs, l'ONCF encourage de plus en plus la promotion verticale de ses cadres et futurs dirigeants : ce sont 32 candidats-collaborateurs qui ont été nommés aux postes de responsabilité.

Source : Rapport d'activité de l'ONCF 2016

Travail à faire

1-Dégager deux objectifs de l'opération de recrutement des cadres et techniciens.

-

-

2-Reproduire et compléter le tableau suivant :

Modes de recrutement	Illustration
-	
-	

3-Classer les actions réalisées selon les étapes du processus de recrutement en complétant l'annexe suivant :

Les actions réalisées	Les étapes du processus (*)
a) Entretiens et tests de personnalité auprès du cabinet conseil. b) Formulation de la demande au cabinet conseil conformément aux besoins arrêtés. c) Décision d'embauche. d) Présélection des candidatures parmi les postulants sur la base des critères précis. e) Tests, examens d'aptitude psychotechnique et visite médicale pour les candidats retenus. f) Quantification des besoins en recrutement à partir de l'évolution des ressources et des besoins. g) Concours écrit pour les candidats présélectionnés. h) Publication de l'annonce du concours dans la presse et dans le portail ONCF. i) Présentation devant la commission ONCF pour les candidats retenus.	Etude des besoins : 1) 2) Recherche : Sélection : 1) d 2) 3) a 4) 5) e 6).....

(*) Reporter uniquement les coordonnées des actions réalisées.

4-a-Relever une action d'intégration des nouvelles recrues.

-

b-Ressortir l'utilité du programme d'intégration des nouvelles recrues pour l'ONCF.

-

Document 3 : Recrutement et Intégration

Depuis son entrée en service en décembre, Marsa Maroc s'est engagé dans un processus de développement qui nécessite de doter l'organisation de compétences adaptées.

Le recrutement à Marsa Maroc suit un processus allant de l'étape sourcing ou recherche de candidats à l'intégration des nouvelles recrues.

La recherche de candidats s'appuie sur plusieurs canaux. On peut citer les candidatures spontanées reçues via le site web ou autres moyens ainsi que les réponses aux offres d'emploi publiées par la société. Marsa Maroc privilégie également le contact direct avec le marché de l'emploi à travers la participation aux salons et forums de travail.

La sélection est effectuée par une commission de recrutement composée des responsables métiers, correspondants RH et responsables recrutement. A cet effet, des concours sont organisés sur la base de tests oraux et/ou écrits en plus éventuellement de tests psychotechniques. Le classement final aux concours permet à la commission de sélectionner les candidats à retenir.

A l'issue du recrutement, les nouvelles recrues bénéficient d'un programme d'intégration et d'un système de parrainage facilitant leur intégration au sein de la société. Le programme d'intégration peut porter sur des formations, des visites aux sites d'exploitation de la société ou encore sur des journées d'intégration.

Travail à faire

1- Schématiser les étapes du processus de recrutement ;

2- Repérer les moyens de recherche des candidats utilisés par Marsa Maroc ;

-
-

3- Dégager les méthodes de sélection retenues par Marsa Maroc.

4- Identifier le mode de recrutement adopté par Marsa Maroc ; justifier.

5- Citer deux avantages de ce mode de recrutement.

-
-

6- Préciser les moyens d'intégration de la nouvelle recrue chez Marsa Maroc ;

7- Expliquer l'importance de l'intégration dans le processus de recrutement.