

Module : Gestion des ressources humaines « EMD »

Corrigé type :

Première partie :

Q1 : Les Objectifs du recrutement:.....02 POINTS

- La prévision d'un besoin prochain « dans le cadre d'une mise en place d'une démarche GPEC »

Exemple : la vacance d'un poste avec des cause multiples tel que : un départ en retraite, une démission ou licenciement du salarié, un remplacement du salarié sur un autre poste... ;

La création d'un poste : dans le cas d'une nouvelle fonction dans l'organisation, d'une croissance de l'effectif nécessaire au fonctionnement du service, d'un besoin d'une nouvelle compétence...

Donc :

- Répondre à un besoin structurel ;
- Répondre à un besoin ponctuel
- Admettre des compétences supplémentaires (qualitatives) et/ou d'effectif.

Q2 :02 POINTS

La mobilité horizontale : fait partie du recrutement interne et ou d'une politique de mobilité interne qui est de faire bénéficier le personnel de mutations ;

La mobilité verticale participe à la promotion du personnel ;

Q3 : les étapes du processus de sélection des candidats :02 POINTS

- Le tri des candidats (avec explication du processus discriminant) ;
- Les tests d'aptitudes cognitives
- Les entretiens (avec explications)
- L'évaluation des candidats

Q4 :02 POINTS

L'assessment center : c'est un centre d'évaluation, permet d'évaluer les compétences professionnelles et les qualités personnelles d'un candidat lors d'un « jeu de rôle » individuel ou collectif. Cette méthode est utilisée comme moyen de recrutement.

Q5 :02 POINTS

Le rôle du profil de poste : c'est un document qui permet à l'entreprise d'avoir l'ensemble des critères et compétences attendues dans un poste. Il permet une meilleure prise en charge dans la rédaction de la fiche de poste et surtout pour un meilleur recrutement