

Corrigé type de l'examen Semestre 1

Module : Gestion des Ressources Humaines (GRH)

Niveau : Quatrième année - Spécialité : Economie et Management des Organisations

Date : 18/01/2023

Durée : 1:30 heure

Question 1 : Quelles sont les formes d'évaluation de l'action de formation professionnelle? (4 pts)

1- l'évaluation à chaud: Elle est mise en place rapidement après la fin de la formation pour tester la satisfaction du personnel et mesurer la progression au regard des objectifs fixés et des acquis.

2- l'évaluation à froid: Il s'agit d'évaluer dans quelle mesure les capacités acquises en formation sont traduites en comportement professionnel dans les situations réelles de travail.

Question 2 : Citez les difficultés rencontrées de l'activité de recrutement ? (4 pts)

- La pénurie de main d'œuvre disponible ;
- Les lacunes des candidats en termes de compétences ;
- Le manque d'attractivité des postes à pourvoir en termes de salaire ainsi que de conditions de travail;
- De nombreuses procédures administratives.

Question 3 : En quoi consiste la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences GPEC ?(4 pts)

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est une méthode pour adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences issues de la stratégie des entreprises et des modifications de leurs environnements économique, technologique, social et juridique.

Mettre en œuvre une gestion prévisionnelle de l'emploi et des ressources humaines suppose:

- d'analyser les ressources humaines de l'entreprise en termes d'effectifs, d'âge, d'ancienneté, de qualification...;
- d'analyser les emplois et leur évolution probable à moyen terme;
- d'identifier les mécanismes d'ajustement possibles : organisation du travail, promotion, mobilité, formation, recrutement, départs, gestion du temps de travail...



Question 4: Citez les composantes de système de rémunération. (4 pts)

Rémunération directe	Rémunération indirecte	Rémunération non financière
<ul style="list-style-type: none">● Traitements et salaires équitables● Ajustement au marché ou augmentations en fonction du coût de la vie● Augmentation de salaire au mérite ou primes au rendement	<ul style="list-style-type: none">● Prestations sociales : régimes de retraite, assurance-emploi, indemnité pour accident du travail, formation.● Congés payés : congé annuel, jours fériés, congé de maladie, congé d'études, congé pour fonctions judiciaires.	<ul style="list-style-type: none">● Autonomie● Possibilités de reconnaissance● Sentiment d'accomplissement● Pratiques et politiques justes● Milieu de travail confortable et sécuritaire● Horaire flexible● Formes adaptées de départ à la retraite

Question 5: Quels sont les enjeux de l'évaluation de performance? (4 Pts)

pour l'entreprise :

- L'appréciation permet à l'entreprise de préciser le positionnement de la personne évaluée ;
- de capitaliser des informations structurées .

pour l'évalué :

- Identifier ses forces et ses faiblesses;
- définir ses objectifs individuels et les difficultés rencontrées dans sa fonction;
- d'exprimer ses propres désirs en termes d'évolution de poste et de carrière, ainsi que des besoins de formation.

pour l'évaluateur :

- de réaliser une analyse de sa pratique du management et de jouer pleinement son rôle de manager ;
- de fixer des objectifs et des orientations de travail;
- Prendre en compte les suggestions et les aspirations des collaborateurs et négocier des moyens nécessaires et de recenser et planifier les actions de formation à prévoir.