

NOM :

PRENOM :

L3 - CC N°1

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1H30

TRAVAIL A REALISER :

1. Répondez au QCM (13 pts).

2. Après lecture du texte, répondez aux deux questions suivantes :

2.1. Présentez les raisons des difficultés des entreprises à recruter (2 pts).

2.2. Selon vous, comment les nouvelles technologies peuvent apporter une réponse à ces difficultés. Illustrez vos propos avec des exemples précis (5 pts).

SOIGNEZ LA SYNTAXE et L'ORTHOGRAPHE

FAITES DES REPONSES PRECISES ET CONCISES

QCM – Entourez la bonne réponse ou complétez les pointillés

1. L'utilisation du Big Data peut poser des problèmes d'ordres éthiques à cause de ...

- a) l'espionnage des données.
- b) sa quantité de désavantages.
- c) la quantité des données à traiter.

2. Les 3 principales caractéristiques du Big Data sont :

- a. Véracité, Volume, Vitesse
- b. Variété, Vélocité, Volume
- c. Vélocité, Volume, Variabilité

3. Le Big Data ne peut pas remplacer complètement le métier du recruteur parce que ...

- a) les caractéristiques psychologiques ne se quantifient pas par des algorithmes.
- b) ça crée une image ambiguë entre le recruteur et le candidat.
- c) les données ne sont pas suffisamment sécurisées.

4. Un avantage principal du Big Data pour une entreprise est qu'il ...

- a) identifie facilement les risques possibles.
- b) aide à la recherche des candidats sur internet.
- c) diminue énormément les risques d'erreur.

5) Les 4 étapes du Hackathons sont, dans l'ordre :

- a) Kick-off, Pitch, Prototypage, Finale
- b) Kick-off, Prototypage, Pitch, Finale
- c) Pitch, Prototypage, Kick-off, Finale
- d) Prototypage, Pitch, Kick-off, Finale

6) Quels sont les raisons principales qui poussent une entreprise à participer à l'organisation d'un Hackathon (2 réponses possibles) ?

- a) L'amélioration de son image de marque
- b) Un boost de ventes (en rencontrant des clients lors du Hackathon)
- c) Une proposition d'embauche aux gagnants du Hackathon, et/ou la récupération du produit réalisé.
- d) Une détection de faille de sécurité dans son système informatique

7) De quand date le Hackathon ?

- a) De la fin des années 80, début des années 90
- b) De la fin des années 90, début des années 2000
- c) De la fin des années 2000, début des années 2010
- d) De l'antiquité grecque

8) Qu'est-ce que le Big Data ?

.....

.....

.....

.....

9) Lors d'un recrutement que demandent les entreprises aux candidats plutôt qu'envoyer leurs CV ?

.....

.....

10) Citez un avantage du Big Data

.....

.....

.....

11) Citez un inconvénient du Big Data

.....

.....

.....

12) Quel est le rôle principal de l'IA dans le domaine du RH ?

- a) Administration
- b) Animation
- c) Recrutement

13) Quel est le nom du système utilisé pour l'adaptation des emplois ?

- a) GPEC
- b) SGED
- c) DRH

14) Quelle est la définition de SIRH

- a) Système d'Information des relations humaines
- b) Système d'information des ressources humaines
- c) Système d'information des recherches humaines

15) Citez 2 avantages et 2 inconvénients du E-Learning ?

.....

.....

.....

16) Citez 2 sites pour le E-Learning ?

.....

.....

17) Citez les 3 acteurs du E-Learning ?

.....

.....

18) Citez 2 méthodes d'apprentissage du E-Learning ?

.....

.....

19) Quel a été le but premier des serious games à leur apparition au XIX° siècle ? (Justifiez en donnant un exemple)

.....

.....

20) Quels sont les avantages des serious games dans le cadre d'un recrutement ?

.....

.....

.....

21) Quel public est visé par le serious game ?

.....

.....

.....

22) Cochez les cases qui corresponde à un type de serious game. (Indice : il y en a 5 correctes)

- ☐ Advergaming
- ☐ E-learning
- ☐ Edutaining
- ☐ Mooc
- ☐ Edumarket
- ☐ Jeux engagés
- ☐ Gamification
- ☐ Jeux d'entraînement et de simulation

23. Comment peut-on optimiser l'usage de télétravail ?

.....

.....

.....

.....

24. En quoi consiste le télétravail ?

.....

.....

.....

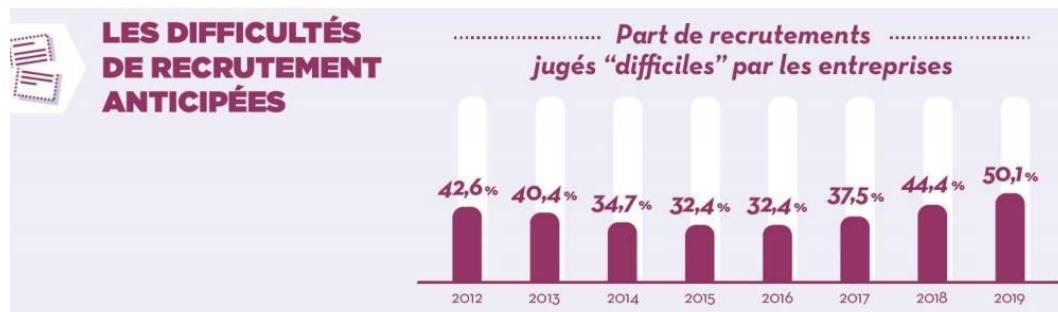
.....

TEXTE : LES ENTREPRISES ONT DE PLUS EN PLUS DE DIFFICULTÉS À RECRUTER

Le nombre de projets d'embauches des entreprises augmente de près de 15 %. Mais la moitié des entreprises concernées prévoit des difficultés pour recruter.

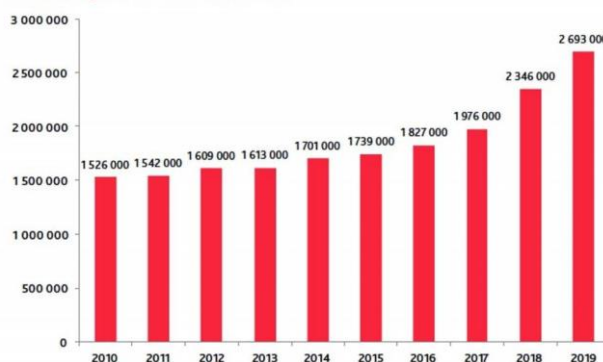
Par Marc Vignaud | Publié le 11/04/2019 | Le Point.fr

C'est un paradoxe qui ne laisse pas d'étonner. Malgré un taux de chômage élevé (8,8 % fin 2018), les entreprises, elles, sont de plus en plus nombreuses à anticiper des difficultés de recrutement en 2019, selon l'étude annuelle de Pôle emploi réalisée en partenariat avec le Crédoc. Interrogés entre octobre et décembre de l'année dernière, 57 % des établissements qui prévoient d'embaucher affirment anticiper des difficultés pour y parvenir. Le secteur du bâtiment et l'industrie sont particulièrement touchés. Au total, la part des projets de recrutement prévus difficiles augmente de 5,7 points par rapport à 2018, pour atteindre plus de 50 %, un record depuis 2010.



Ce phénomène s'explique d'abord par l'augmentation des intentions d'embauches anticipées par les entreprises, signe que l'activité anticipée n'est pas si mauvaise. Le nombre de projets de recrutement prévus cette année grimpe de près de 15 %, soit 350 000 de plus qu'en 2018, dont 45,2 % en CDI. Là aussi, c'est le niveau le plus élevé enregistré depuis 2010. Non seulement le nombre de recrutements augmente à 4,3 en moyenne par établissement, mais le nombre d'entreprises en recherche de main-d'œuvre progresse également pour atteindre 26,4 % d'entre elles. La plupart du temps, les embauches répondent à une hausse attendue de leur activité (ponctuelle ou durable) et non au simple remplacement de départ définitif de collaborateurs. Les deux tiers de ces projets de recrutement émanent de structures de moins de 50 salariés et plus de 42 % des plus petites d'entre elles, de moins de 10 salariés.

Graphique 1
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE PROJETS D'EMBAUCHE



Source : Enquête BMO 2019, Pôle emploi – CRÉDOC



Mais la progression des difficultés de recrutement enregistrée s'explique aussi par « une augmentation générale des tensions sur le marché du travail », selon Pôle emploi. Même les grandes entreprises déclarent de plus en plus avoir des difficultés de recrutement malgré des moyens importants et leur attractivité (la hausse atteint 10 %, à 43 % d'une année sur l'autre).

Parmi les métiers les plus concernés, arrive en tête celui de carrossier automobile (86 % de recrutements difficiles), suivi de celui de couvreur qualifié. Viennent ensuite les aides à domicile et aides ménagères.

LES MÉTIERS OÙ LE TAUX DE DIFFICULTÉ EST LE PLUS ÉLEVÉ*



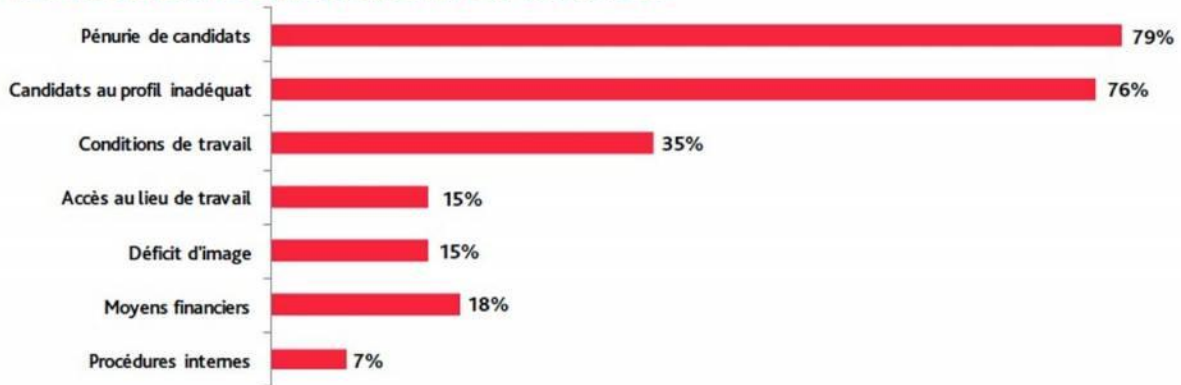
* Parmi les métiers regroupant au moins 3 000 intentions d'embauche



Comment les entreprises expliquent-elles ces difficultés de recrutement anticipées ? Par une pénurie de candidats dans 79 % des cas ou par le « profil inadéquat » des candidats (76 %), les réponses pouvant être multiples. Viennent ensuite, loin derrière, les conditions de travail (pénibilité, horaires, rémunération), citées 35 % du temps, puis l'incertitude financière dans lesquelles elles se trouvent.

Graphique 11

NATURE DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT ENVISAGÉES



Champ : Etablissements ayant au moins un projet de recrutement en 2019 pour lequel ils anticipent des difficultés

Source : Enquête complémentaire BMO 2019, Pôle emploi – BVA et CREDOC

L'étude permet également de connaître les raisons pour lesquelles 38 % d'entreprises disent avoir rencontré des problèmes de recrutement l'année dernière. Celles qui mettent en avant un « profil inadéquat » l'expliquent à 64 % par le « manque d'expérience professionnelle » et à 63 % par le « manque de motivation » du candidat. Ce manque de motivation n'est pas forcément le reflet d'une volonté de ne pas travailler, mais peut aussi dénoter une méconnaissance du poste à pourvoir. La « présentation, le relationnel », revient également dans 42 % des cas, derrière « l'insuffisance de formation ».

Cela ne veut pas dire pour autant que les postes ne sont pas, au final, pourvus. En 2017, 150 000 offres d'emplois ont conduit à un abandon de recrutement faute de candidats (soit 4,7 % de l'ensemble des offres), dont 82 000 étaient des emplois considérés comme « durables », selon une autre étude de Pôle emploi. Au total, l'organisme estime entre 200 000 et 330 000 le nombre d'offres non pourvues faute de candidats en France, y compris celles qui ne passent pas par ses services.