

Exercice de Cas BPMN  
Miage Descartes  
Cours SIM  
Y. STROPPIA  
V1.0

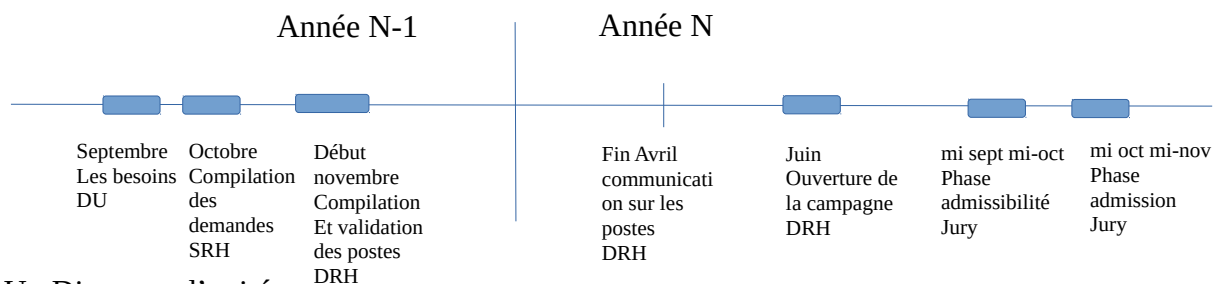
On souhaite modéliser le processus de recrutement simplifié du CNRS. Sachant que le processus se déroule de la manière suivante :

Une fois l'année (en septembre) , les Directeurs d'unités émettent via une application les besoins en moyens humains pour leur unité. La description consiste à décrire le poste souhaité (rôle et fonction), le statut (IR, IE, AI, TEC) et la discipline (Bap A,B,C,D,E,F,G). Ces demandes arrivent au sein des unités RH locales (SRH). Ces services examinent les demandes et éventuellement les complètent. Elles les valident et les envoient à la DRH du siège. Ce service à partir de ces demandes et des directeurs d'Instituts définissent les postes à ouvrir. Une fois les postes définis, un message avertira les DU de la suite donnée à leur demande (Poste ouvert ou non).

La DRH doit organiser le recrutement ; Pour ce faire elle communique sur le site du CNRS et sur d'autres médias (réseaux sociaux, publicités ...) les offres de poste au public. Une fois la campagne ouverte (1 mois), les candidats potentiels peuvent s'inscrire sur le site du CNRS et remplir les différentes informations demandées (lettre de motivation et CV) et ainsi valider leurs candidatures sur le ou les postes ciblés. Une fois la campagne fermée (au bout d'un mois). La DRH organise les jurys en désignant un président au sein de l'institution. Ce président si il accepte ce rôle, va choisir des collègues experts au nombre de 3. Une fois le choix effectué, il communique la liste à la DRH qui la valide ou pas. Si elle n'est pas validée, le président doit s'arranger pour redéfinir un autre jury jusqu'à sa validation.

Le recrutement se compose en deux parties : l'admissibilité et l'admission. Le jury doit entre mi septembre à mi octobre fixer une date pour l'admissibilité qui devra permettre à partir des dossiers des candidats, sélectionner ceux que le jury veut retenir pour l'admission et exclure les autres. Les candidats seront informés de cette sélection par l'application web CNRS. Entre mi octobre et mi novembre le jury doit fixer une date pour l'admission, qui permettra de sélectionner le ou les candidats retenus pour le poste. Le déroulement de cette phase d'admission est constitué de deux parties une partie de 10 minutes au cours de laquelle le candidat se présente et une partie de 20 minutes au cours de laquelle le jury pose des questions. Une fois cette étape terminée, le jury délibère et fixe un classement qu'il communique à la DRH. Qui le diffuse ensuite sur le site WEB du CNRS et envoie une notification à tous les candidats par courrier.

Veuillez à partir de cette description implémenter sous BonitaSoft ce processus avec le modèle de données et les interfaces web. On pensera à définir des Web services adéquates pour simuler l'ensemble de ce dispositif.



DU : Directeur d'unité

SRH : Service ressource humaines de proximité

DRH. Direction des ressources Humaines

Jury : 1 président et 3 experts

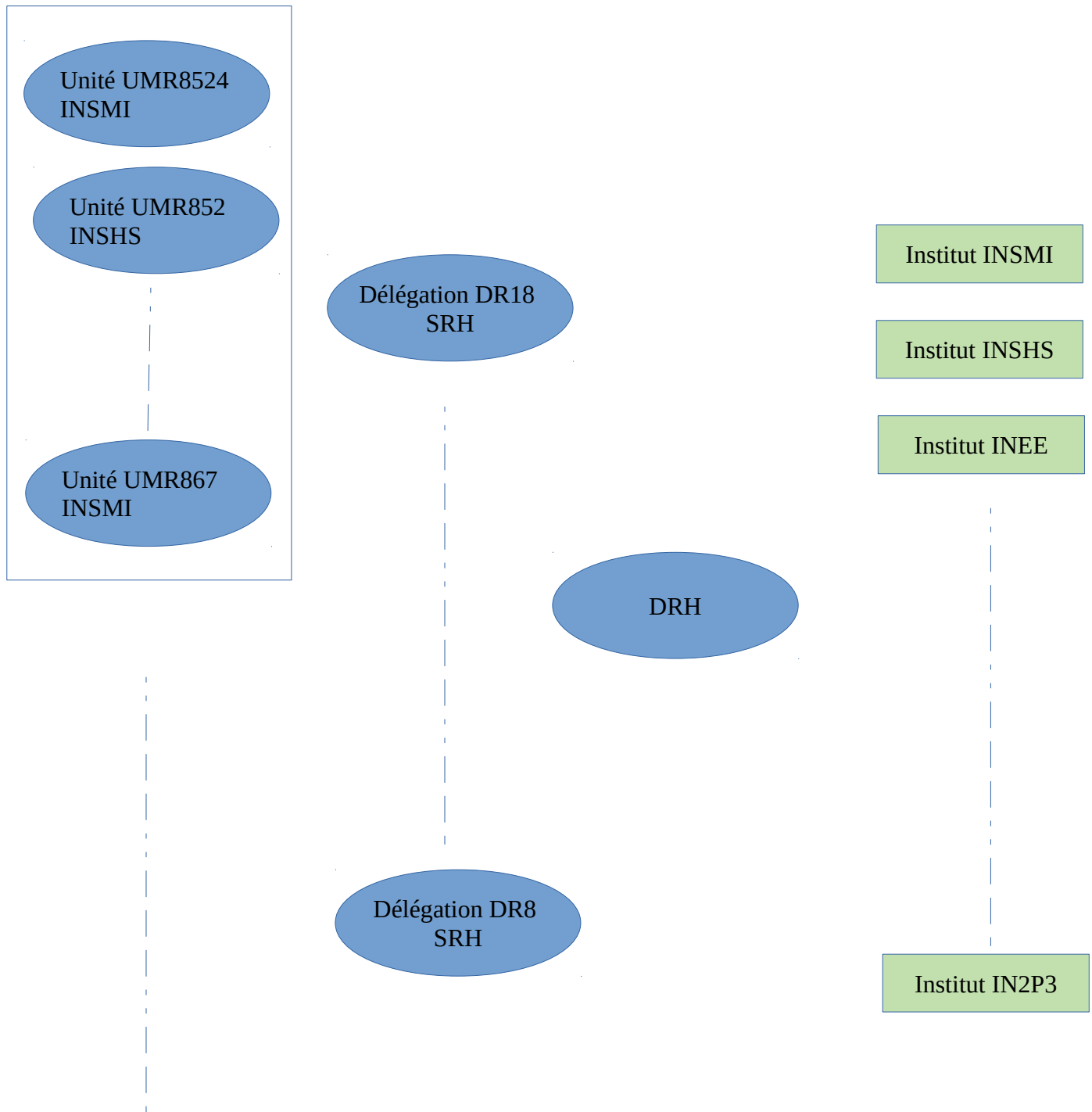
IR : Ingénieur de recherche ; IE : ingénieur d'études ; AI:Assistant ingénieur;TEC : technicien

Bap : spécialité attachée à des profils de poste

## Quelques précisions complémentaires :

Organisation du CNRS.

Le CNRS est organisé en délégation (DR1 à DR20) sur le territoire national. Chaque délégation a en charge les laboratoires dans sa zone géographique.



Les conditions de recrutements sont celles de la fonction publique. c'est à dire par voie de concours. Les concours sont organisés par l'institution une fois l'année et doivent suivre un processus très précis. Le recrutement se déroule en plusieurs phases :

- Phase de définition des besoins et des postes à pourvoir
- Phase de communication et de candidatures
- Phase d'admissibilité
- Phase épreuve théorique (pas obligatoire)
- Phase d'admission
- Phase de communication des résultats

Analyse :

Modèle de données métier

1/ Organisation : structure interne de l'ensemble de l'institution

2/ Données :

Unité de recherche :

Nom, localisation et description de l'unité. Une unité est gérée par un directeur (DU) et est composée de membres de différents profils : (CD, DR, MCF, PU, et ITA)

Besoin :

Les besoins sont émis par les responsables d'entité de recherche associées au CNRS. Ils se composent de l'identification du demandeur et d'une qualification du besoin en terme de nombre d'individu et de compétences recherchées (profil et statut). Cette opération se déroule le mois de septembre où les DU doivent faire leur demande de moyens. La demande peut se composer de un ou plusieurs postes nécessaires pour la structure. Elle est ensuite renvoyée au service de ressources humaines locales.

Les statuts disponibles sont : IR, IE, AI et TEC

la discipline : <http://www.dgdr.cnrs.fr/drh/omes/publi/infometiers/infometiers-ita.htm>

Poste : est la traduction d'un besoin à pourvoir. Avec sa description et sa qualification. Ce poste est ensuite associé à un numéro de concours.

Concours : est la démarche à suivre pour le recrutement. Peut-être associé à un ou à plusieurs postes. Il est composé de trois phases.

La première phase est la phase d'admissibilité qui consiste à examiner les candidatures des postulants sur dossier et à les classer suivant des critères spécifiques définis par la jury.

La deuxième phase : est l'épreuve écrite qui est une phase facultative à la discrétion du jury. Elle permet d'imposer une épreuve écrite aux candidats afin de vérifier leurs compétences.

La troisième phase : est la phase d'admission qui se déroule avec des modalités très strictes ; Chaque candidat doit être évalué dans les mêmes conditions. Le déroulement de cette épreuve est organisé en deux parties. La première partie se déroule en fonction du statut sur une durée de 10 minutes max et permet au candidat de se présenter avec un support ou pas. Une fois cette partie terminée, le jury à 20 minutes pour poser ses questions au candidat. Au cours des 30 minutes l'audition est terminée. Chaque candidat est soumis aux mêmes règles.

3/ Pour aller plus loin , il y a normalement une phase de recrutement interne NOEMI qui est organisée en deux parties une en novembre et l'autre en avril. Cette étape permet de regarder via les mutations internes si les structures peuvent trouver les compétences recherchées au sein même de l'institution par mutation. Cette étape est à la charge des laboratoires demandeurs dans une période très stricte de fin novembre jusqu'à mi janvier. Elle e »st démarrée par la DRH qui diffuse les postes à pourvoir par mutation interne.

L'étape d'avril est une phase compensatoire, qui permet aux laboratoires ayant "perdu" un agent de pouvoir le remplacer toujours par en interne.

Don,c, suite à cette nouvelle étape, la DRH fait le bilan des postes restant à pourvoir ou n'ayant pas trouver de compétences internes, de les transformer en poste externes cette fois ci .... on reprend le dérouler de la description initiale.