
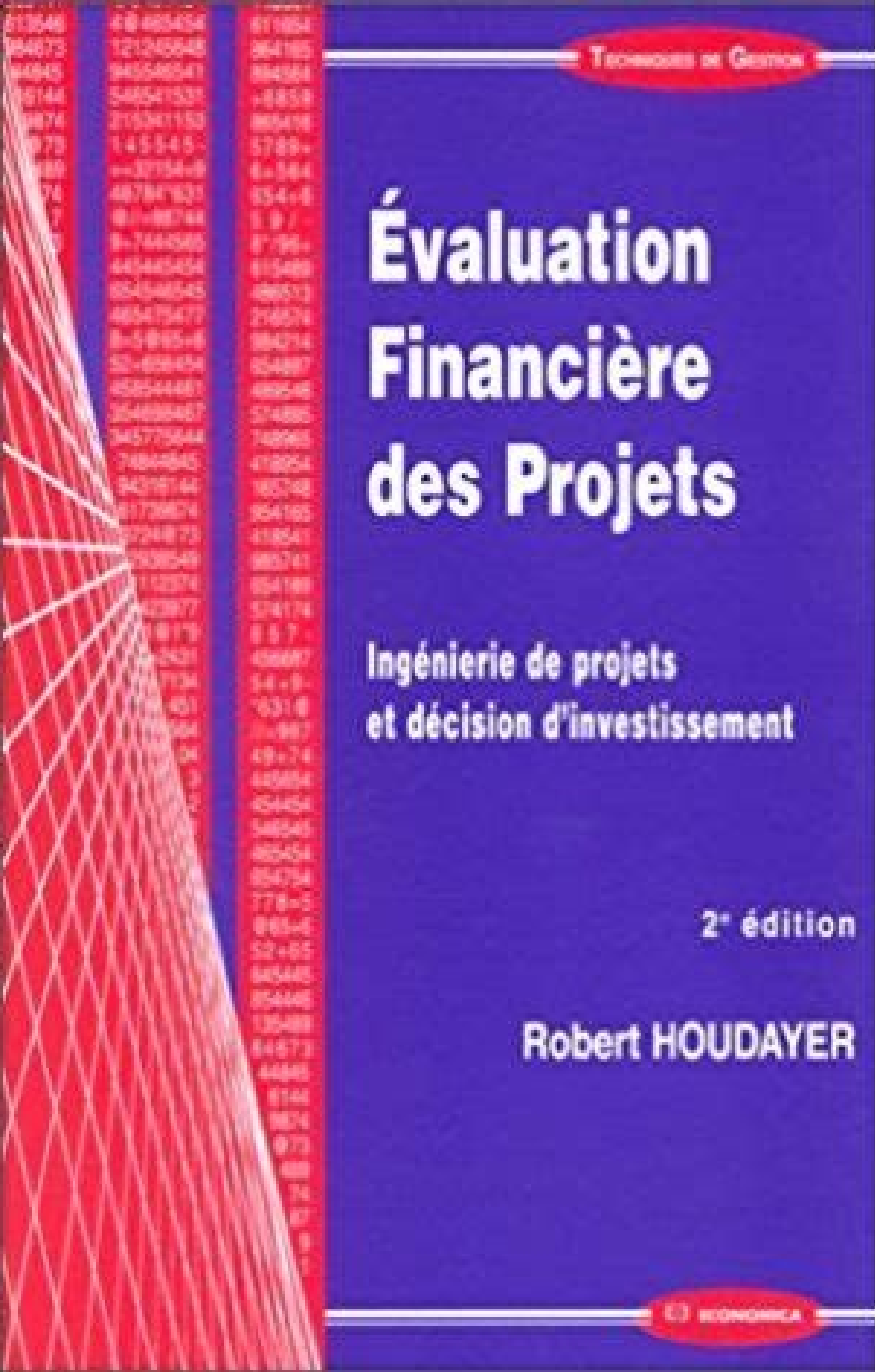


I'm not robot  reCAPTCHA

Continue



Le recrutement externe n'est généralement autorisé qu'en l'absence de possibilité de recrutement interne. 1 BERNIE Marie-Madeleine et d'ABOVILLE Arnaud, les tests de recrutement, éditions d'organisation, paris, 2001, p 66. L'examinateur donne au candidat le cahier de test avec une feuille de réponse, après il lui explique la méthode et les consignes de test. Si le candidat tard à répondre, l'ordinateur passe au tableau suivant, chaque réponse affecte en plus ou en moins un trait de personnalité. A mes chers frères « Nafaa », « Nordine », « Nassim » et ma chère sœur « Fatima ». 9 A- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) Chaque partie est accordée de quatre minutes, avec une pause à mi-parcours du test. Le recrutement externe..... Un autre a ajouté que : « notre processus de recrutement est efficace car il nous permet de recruter les meilleurs candidats dont on a besoin ». Pour l'entreprise, c'est un avantage considérable puisque cela lui permet de communiquer sur les possibilités de promotions au sein de la structure, de plus, il y aura beaucoup moins de temps à consacrer à l'intégration du salarié. Dans une durée entre 30 et 40 minutes. a- Série de chiffres et de lettres (R80 et R85) C'est les tests qui ont été édités par le centre de psychologie appliquée (CPA).13 Évaluent le raisonnement logique d'un candidat. Cette étape, et suivi de l'entretien de sélection, qui est réalisée par les responsables du service ressources humaines et les superviseurs. Ainsi, notre étude donne plusieurs perspectives de recherche qui sont l'analyse longitudinale et quantitative du rôle exact de tests dans le processus de recrutement dans une entreprise algérienne. Elle s'inscrit dans le cadre du plan stratégique de l'organisation, qui définit les objectifs et les moyens (notamment humains) qui devront être réalisés pour atteindre les objectifs fixés. parcourez. La deuxième section sera consacrée pour le cas pratique, où nous allons présenter le processus de recrutement et les tests appliqués dans l'entreprise, et faire l'analyse et l'interprétation des résultats des entretiens effectués au sein de la SONATRACH de Bejaia. 2 Section (1) : Le recrutement au sein de la GRH..... 8 31- Définitions et objectifs..... Pour être certaine de ne pas commettre d'erreur dans leurs recrutements, les entreprises font appel à toutes sortes de tests comme les tests d'intelligence ou de personnalité, afin de prédire et de détecter les compétences et la personnalité des candidats. Elle permet une optimisation de l'efficacité tout en minimisant les coûts des adaptations futures. L'intérêt de cette question est de découvrir les tests que chaque responsable préfère à utiliser, p 68. Nous suggérons une décentralisation de la gestion pour permettre à chaque direction régionale de gérer librement ses différentes responsabilités, car c'est eux qui sont près de leurs salariés, et cela va permettre d'avoir une gestion efficace. Si les consignes sont données différemment d'un recruteur à un autre, ou le temps accordé n'est pas le même, ou les interprétations des recruteurs ne sont pas les mêmes, les tests vont être plus ou moins faussés. On recommande ensuite l'épreuve à une différence près, le candidat doit, cette fois-ci répéter les chiffres dans l'ordre inverse de celui énoncé.15 L'opérateur retient la meilleure performance de candidat, il aura une bonne mémoire, s'il restitue entre 6 et 8 chiffres et 4 à 6 à l'envers, et il aura une très bonne mémoire s'il est capable de restituer 9 chiffres (ordre direct) et 7 à 9 (ordre inverse). R4-« les tests de recrutement sont achetés par la direction générale à Alger, en effet c'est la DG qui choisit les tests que nous utilisons, mais dans l'application on choisit pour les recrutements de la DRGB le test de Gordon, car il apparaît suffisant de détecter la personnalité de candidat pour savoir ses motivations et ses compétences... c- L'e-recrute Le recrutement en ligne est « l'utilisation d'Internet pour recueillir et gérer les candidatures et, dans certains cas, pour présélectionner les profils recherchés et accompagner l'ensemble du processus de recrutement. Il a pour objectif d'appréhender la structure psychique et les traits caractéristiques de la personnalité d'un individu. T Année universitaire: 2012/2013 Remerciement Nous rendons grâce à Allah, le tout puissant, de nous avoir donné la vie et la santé pour la réalisation de cette étude. 2 THEATART Raymond-Alain et coll, méthodes de recherche en management, 3ème édition, dunod, Belgique, 2007, p 241. Néanmoins, cette étude présente certaines lacunes, nous pouvons citer une lacune d'ordre méthodologique, en effet, nous jugeons que notre analyse sera mieux pertinente si nous avons pu compléter notre étude qualitative par une étude quantitative qui analysera les perceptions qu'ont les employés vis-à-vis les tests de recrutement appliqués. Elaboration d'un plan d'emploi prévisionnel Le département RH envoie un écrit à tous les autres départements ou bien les autres structures afin d'exprimer leurs besoins en matière de recrutement, après élaboration de plan prévisionnel de recrutement, il doit être soumis à la DRH pour étude et approbation pour avoir l'accord. La prospection interne Toutefois, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, la prospection s'opère d'abord en interne. D- Etape 4 : Accueil et intégration La dernière étape du processus de recrutement comporte la décision, le contrat, l'accueil et l'intégration. Un autre facteur lié à l'environnement, qui est le vieillissement des tests qui doit être pris en compte, car certains candidats les ont déjà passés, ils connaissent alors les réponses, ou, en tous cas, sont influencés par le fait de les avoir déjà effectués. 82- Les tests professionnels : Il existe plusieurs tests professionnels, et le plus utilisé est lui de mise en situation de travail. Cette gestion est un paramètre qui doit vérifier la performance de l'entreprise et consiste à mobiliser les efforts de facteur humain qui contribue dans la réalisation de la performance. 13 O9- Comment évaluez-vous votre processus de recrutement ? 2)- Reproduisez les figures dans le tableau, en respectant leurs emplacements. Une autre lacune d'ordre théorique, en effet, notre étude manque de fondement théorique approfondie vu le manque du temps et des ouvrages spécialisés en sciences de gestion dans les tests de recrutement. La direction générale d'Alger a acheté ces tests pour garantir la fiabilité de la sélection des candidats. Formation Développer les compétences et le savoir-faire des subordonnés. 57 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH Question (3) : « dans votre poste comme chargé de recrutement, quels sont les tests que vous utilisez ? E- La gestion des carrières Jean-Marie Peretti définit la carrière dans une entreprise F- D - I - G - L 14). 75 Conclusion générale Conclusion L'intégration de la dimension ressources humaines dans la stratégie de l'entreprise, est aujourd'hui une nécessité reconnue. -4- Guide d'entretien Le guide d'entretien personnalisé 12345- Sexe L'âge Niveau d'instruction Fonction L ancienneté 6- Catégorie Le premier axe porte sur l'appréhension des tests de recrutement par les cadres (recruteurs) de la SONATRACH : 1- Pour vous, qu'est ce qu'un test ? Publier des offres sur les sites est le moyen le plus facile pour les entreprises de se faire connaître leurs postes vacants et ainsi d'avoir un maximum de candidatures. L'exercice consiste à compléter la suite en exprimant par la structure à laquelle est rattaché le poste à pourvoir, une demande de pourvoir de poste est faite sur la base de deux motifs, • Déperdition : (flicencement, départ, départ à la retraite, décès,...etc.) Déficit organigramme : (besoin de créer un nouveau poste, suite à la surcharge de l'organigramme, et un poste doit être créé afin d'avoir un équilibre dans l'organigramme. A toute ma famille (cousins, cousines, oncles et tantes). Cette fidélité peut être mise en évidence et contrôlée de deux manières : Une appréciation de l'homogénéité qui si le test est fidèle avec lui-même au niveau de ses différentes parties. Ce service se subdivise en deux sections : Section recrutement : ses principales tâches sont : • La sélection des candidats selon les besoins ; • La transmission des dossiers des candidats présélectionnés aux structures demandeuses qui valident cette présélection ; • Le suivi du processus de recrutement du début jusqu'à la dernière étape. Il veut donner sens au phénomène à travers ou au-delà de l'observation, de la description de l'interprétation et de l'appréciation du contexte et du phénomène tel qu'il se présente. a- Test de mémoire..... b- Les tests de collationnement..... La direction régionale de Bejaia relève de la division exploitation de l'activité transport par canalisation de SONATRACH, elle a pour but : • La gestion et l'exploitation des ouvrages et canalisation de transport d'hydrocarbures. Le 22/09/1966 les statuts de la SONATRACH ont été changés par le décret N°66-292 et en plus du transport et de la commercialisation, elle sera également responsable de la recherche et de la transformation des hydrocarbures. A - F - D - I - G - L 14). 75 Conclusion générale Conclusion L'intégration de la dimension ressources humaines dans la stratégie de l'entreprise, est aujourd'hui une nécessité reconnue. -4- Guide d'entretien Le guide d'entretien personnalisé 12345- Sexe L'âge Niveau d'instruction Fonction L ancienneté 6- Catégorie Le premier axe porte sur l'appréhension des tests de recrutement par les cadres (recruteurs) de la SONATRACH : 1- Pour vous, qu'est ce qu'un test ? Publier des offres sur les sites est le moyen le plus facile pour les entreprises de se faire connaître leurs postes vacants et ainsi d'avoir un maximum de candidatures. L'exercice consiste à compléter la suite en choisissant parmi les six figures proposé, dans une durée de 20 minutes. Il existe plusieurs définitions, nous pouvons appréhender la définition des tests de plusieurs manières, mais d'abord, il faut savoir que tester ou évaluer « consiste à comparer une personne à un référentiel en la mesurant sur une ou plusieurs dimensions préalablement définies dans certain contexte et en fonction d'un objectif clairement déterminé. 48 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH L'entretien Plusieurs formes existent pour collecter des informations, dans notre cas, nous avons utilisé des entretiens individuels. La durée de l'épreuve et illimitée, entre une et deux heures, et le candidat dispose de cinq minutes en moyenne pour raconter une histoire. L'entreprise a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution permanente de leurs emplois. Elle chapeaute tout le groupe SONATRACH avec ses différentes activités qui sont : les activités opérationnelles, commerciales et transport par canalisation. b- Proposition au candidat et contrat (10) c- l'accueil (11) d- L'intégration (12)..... (Voir annexe n° 3). Contrôle Veiller à la bonne exécution des tâches confiées. p 147. On peut penser qu'il en sera de même quand il sera confronté à des problèmes réels : 18 Ce test présente un double avantage, tout d'abord pour le candidat qui se retrouve dans une situation de travail quotidien, et dans l'ambiance. c- Les conditions de qualité Plusieurs conditions se rattachent à la qualité d'un test, nous citons la validité, la sensibilité, la fidélité et la standardisation. Afin de pouvoir gérer les nombreuses candidatures reçues, le service RH doit avoir un très bon archivage afin de toujours retrouver les candidats qui correspondraient à un besoin à l'instant. B- Les limites des tests : Plusieurs catégories de limites peuvent être citées, nous distinguons : a- Les limites propres à l'environnement du recrutement Le passage des tests de recrutement est influencé par plusieurs facteurs. Cela permet de motiver le personnel. Chaque planche est composée d'une reproduction de plusieurs cartes à jouer de format réduit, groupées pour former une figure.12(Voir annexe n°2). 38- Les tests de personnalité..... A- Les tests de personnalité..... a- Axe n°1 : « l'appréhension et connaissance des tests » : Le premier axe sera traité à travers trois questions Question (1) : « Pour vous, qu'est ce qu'un test ? Nous avons, alors, effectué trois entretiens semi-directif avec, à la fois, deux responsables des ressources humaines et un chef de service sélection/formation. C'est après l'indépendance et exactement le 31/12/1963 que la SONATRACH a été créée par le décret 63-491 ou elle s'occupait uniquement du transport et de la commercialisation des hydrocarbures. e- Les candidatures spontanées Les entreprises reçoivent de nombreuses candidatures spontanées, celles-ci vont être étudiées selon les besoins du moment de l'entreprise. a- Le tri des candidatures (6) Une annonce correctement rédigée et une exploitation pertinente des canaux de recherche devraient permettre de recueillir un nombre conséquent de candidatures. C- Les questionnaires informatisés Avoir cette bonne ressource humaine consiste à réaliser plusieurs activités qui sont reliées à la stratégie générale de l'entreprise. « Les tests de recrutement Le test de mémoire des chiffres C'est un test oral, à la vitesse d'un chiffre par seconde, on énonce au candidat un nombre de trois chiffres, qu'il doit répéter dans l'ordre entendu. 5- DUHAMEL Sabine, les tests de recrutement, studyrama, France, 2008. « A partir de cette question, nous avons tenté de comprendre si les cadres de cet organisme connaissent généralement la définition d'un test et de voir s'ils sont capables de nous donner une signification à ce dernier. Les comportements liés à votre motivation Puissance de travail Avoir et garder un niveau d'activité élevé (dynamisme, résistance physique, psychique)..... 38 39 40 41 82- Présentation de l'organisme d'accueil..... Par contre, il est souvent bâti à partir d'une idée précise et personnelle de l'auteur sur ce qu'est l'intelligence ou la personnalité. Voici les réponses que nous avons recueillies : « personnellement, j'ai acquis ces moyens à l'université ; j'ai suivi une formation en psychologie, ce qui m'aide beaucoup dans l'application des tests à travers les modalités d'utilisation » O6- pour vous, les tests sont-ils indispensables pour faciliter la prise de décision finale ? Si l'entreprise ne dispose pas d'un logiciel qui peut traiter les candidatures, celle-ci risque de perdre un temps important à les analyser. 5 Chapitre I La GRH et le recrutement Introduction La gestion des ressources humaines (GRH) a bien évolué à travers le temps, depuis qu'elle a été dénommée « Administration du personnel ». R5-« parmi les contraintes, on trouve que la majorité des candidats ne répondent pas spontanément aux questions posées, parce qu'ils croient jouer une personnalité qui convient au poste alors que c'est faux, donc cela fait un déséquilibre de personnalité. Les organismes extérieurs peuvent aussi permettre à l'entreprise d'avoir un grand nombre de candidatures. On répond sur un document préparé ou sur ordinateur. Ainsi, l'entreprise qui constitue son processus permanent, en recrutait chaque année un certain nombre d'employés, ne met pas en œuvre que les opérations 5 à 13. V - T - R - P - N - L 12). a- Etape (1) : la préparation des recrutements Une recherche aux candidatures se fait en interne et en externe. Il affiche les résultats sous forme d'une courbe. Nous avons alors partagé notre travail en deux parties fondamentales. C- Test d'aptitude 3 COHEN ANNICK, Toute la fonction ressources humaines, Dunod, Paris, 2006, p 132. Esprit d'équipe Manifester de la solidarité avec le groupe, même en l'absence d'intérêt personnel direct. • Département d'exploitation liquide (EXL) C'est le département qui gère l'oléoduc et donc les produits (pétrole brut et condensats) transportés via des stations de pompages. Elle a donc une importance fondamentale et doit être élaborée avec soin. Notre choix de sujet se justifie par l'importance des rôles et responsabilité que prennent ces trois sujets dans le processus de recrutement et surtout dans l'application des tests, et aussi, ces trois interviewés se sont les seuls qui appliquent les tests au niveau de la SONATRACH de Bejaia. d- Etape (4) : décision et embauche..... 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests au sein de la SONATRACH..... L'approche qualitative recourt à des techniques de recherche différentes pour étudier des faits particuliers. c- Axe n°3 : « Habilités des tests dans le processus de recrutement » - Le troisième axe sera analysé à travers les réponses obtenues par nos salariés. Les salariés peuvent donc s'épanouir à un poste qui leur correspond vraiment tout en étant opérationnel quasi-immédiatement puisqu'ils connaissent déjà l'environnement dans lequel ils seront amenés à travailler. Ces derniers sont donc un moyen pour les entreprises de sécuriser leurs recrutements, et ainsi connaître d'avantage les futurs salariés et savoir la correspondance de leurs valeurs avec la culture d'entreprise. Q4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? 81- Historique et définitions Ce premier paragraphe contient un historique et évolution des tests, et quelques définitions de différents auteurs. Ces 40 problèmes d'exercice sont chronométrés et le temps est limité de 20 minutes. Nous suggérons l'achat les nouveaux tests, car 61 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH ils sont plus fiables et ils traitent mieux les aspects recherchés dans la sélection des candidats, nous donnons comme exemple le test de personnalité de Gordon qui date de 1982 qui est très vieux, et qui est remanié sous le nom de Sosie en 1993, ce dernier qui est plus efficace et sophistiqué, d'ailleurs il se fait par ordinateur. p 81. Dans le premier chapitre, nous allons présenter la gestion des ressources humaines, le processus de recrutement et ses différentes méthodes en expliquant étape par étape ce processus. c- Etape (3) : La sélection p 99. Les conditions psychologiques du candidat, ses émotions au moment du test vont l'influencer, car si au jour de passage de test, le candidat était très nerveux ou il n'était pas en pleine forme, son attention ne va pas être la même que les autres jours, et donc il ne sera pas aussi performant qu'en étant normale. Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à tous nos proches et amis (es), qui nous ont toujours encouragés et encouragé dans la réalisation de ce mémoire. Nous sommes intéressés à la description et l'application des tests de recrutement au sein d'une entreprise algérienne. 20 37 Chapitre II 82- L'application des tests

1. Les tests. 2. Autre à dit : « c'est à partir des tests et l'entretien professionnel dont on arrive à prendre décision sur le candidat s'il a réussi ou à échouer à se présenter à des épreuves. Et l'autre à déclarer que « le recrutement au niveau de la DRGB est appliqué suivant un processus très efficace, il y a certaines difficultés lors de son application, mais en synthèse, entre les différents évaluateurs pour une décision qui est compliquée dans un rapport d'évaluation; cette décision précise les candidats retenus et ceux qui ne sont pas retenus ». 52 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH Afin de mieux appréhender les différents profils des candidats, les entreprises utilisent différents types de tests Section (2) : Les types de tests Il existe plusieurs catégories de tests, nous distinguons ceux d'intelligence, professionnels et de personnalité. 39. Chaque région a son propre réseau de transport qui est constitué de stations de pompage le long de l'oléoduc (depuis Haoud-Elhamra jusqu'à terminal pétrolier). Elle se fait par le biais de : La diversité d'emploi sur la base d'une annonce interne, conformément aux dispositions arrêtées par la réglementation en vigueur ; La mutation et la promotion conformément aux procédures internes en vigueur. 13 Chapitre I La GRH et le recrutement B- Le recrutement externe Si le recrutement en interne n'est pas possible, le fait du non adéquation de candidats avec le poste que ce soit en termes de compétences, de personnalité ou encore de qualification, recruter en externe peut être une solution. 9- THEATART Raymond-Alain et coll, méthodes de recherche en management, 3ème édition, Dunod, Belgique, 2007 7 Chapitre I La GRH et le recrutement Section (1) : la gestion des ressources humaines Nous allons présenter dans cette section les définitions et les objectifs de la gestion des ressources humaines et ses différents domaines. 74 Conclusion générale. 1 CADIN Luc, GUERIN Francis et PIGEYRE Frédérique, Gestion des ressources humaines, 3ème édition, Dunod, 2008. Les objectifs de la GRH sont de : 1) Recruter et sélectionner le personnel adéquat ; 2) Développer les compétences du personnel ; 3) Motiver le personnel ; 4) Gérer les carrières ; 5) Assurer la continuité de l'entreprise ; 6) Maintenir la cohésion de l'équipe ; 7) Assurer la conformité de l'entreprise avec la législation. Les limites qui se rattachent à eux. Cependant, cette approche ne permet d'éliminer qu'un petit nombre de dossiers et reste une approche très superficielle. Liste des abréviations : CFPA : compagnie Française de pétrole en Algérie ; CV : curriculum vital ; DG : direction générale ; DRGB : direction régionale de Bejaia ; DRH : direction des ressources humaines ; GRH : gestion des ressources humaines ; GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ; HEH : Haoud el-hamra ; RH : ressources humaines ; RTC : région transport centre ; RTE : région transport est ; RTO : région transport ouest ; SNEPAL : société nationale de recherche et d'exploitation du pétrole en Algérie ; SONATRACH : société nationale de transport et commercialisation des hydrocarbures ; SOPEG : société pétrolière de gérance ; TAT : thematic aptecception tests ; TRC : transport par canalisation ; UTC : unité de transport centre ; Liste des tableaux et figures Liste des tableaux Tableau n°1 : les principaux critères d'évaluation Tableau n°2 : les caractéristiques des personnes interviewées Tableau n°3 : la classification des tests par catégorie socioprofessionnelle Tableau n°4 : l'évolution de l'effectif de la DRGB sur les neuf dernières années Tableau n°5 : la répartition de l'effectif de département RH selon les catégories et services. 59 Figure n°6 : organigramme de département ressources humaines Tableau n°7 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°8 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°9 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°10 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°11 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°12 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°13 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°14 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°15 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°16 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°17 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°18 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°19 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°20 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°21 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°22 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°23 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°24 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°25 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°26 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°27 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°28 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°29 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°30 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°31 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°32 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°33 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°34 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°35 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°36 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°37 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°38 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°39 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°40 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°41 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°42 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°43 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°44 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°45 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°46 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°47 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°48 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°49 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°50 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°51 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°52 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°53 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°54 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°55 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°56 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°57 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°58 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°59 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°60 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°61 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°62 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°63 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°64 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°65 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°66 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°67 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°68 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°69 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°70 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°71 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°72 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°73 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°74 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°75 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°76 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°77 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°78 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°79 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°80 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°81 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°82 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°83 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°84 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°85 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°86 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°87 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°88 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°89 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°90 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°91 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°92 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°93 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°94 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°95 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°96 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°97 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°98 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°99 : le détail de la structure du département des ressources humaines Tableau n°100 : le détail de la structure du département des ressources humaines

science de gestion sont déterminés généralement par les paramètres de la recherche et les objectifs du chercheur. Les activités opérationnelles : Elles exercent les métiers du groupe et développent son potentiel d'affaires tant en Algérie, qu'au niveau international. Ambition Montrer sa volonté d'accéder à des niveaux de responsabilité supérieurs et de faire les efforts nécessaires pour cela. p 90. Autrement dit, l'aptitude à passer facilement et rapidement d'une forme de raisonnement à un autre et à résoudre des problèmes de natures très différentes. Pour mener une telle démarche, nous avons réalisés des entretiens semi-directifs avec les recruteurs de la SONATRACH de Bejaia qui sont chargés de l'application des tests de recrutement. En effet, Internet était accessible à tout le monde, l'entreprise et notamment le service ressources humaines risque d'être submerger par un nombre incalculable de candidatures et ainsi passer à côté d'un candidat intéressant par manque de temps pour le traitement de ces candidatures. 1. COUTELLE Patricia, cours du CEFAG-séminaire d'études qualitatives, université de Tours, 2005. L'appel aux agences de travail temporaire est aussi une solution pour trouver des candidats qui vont déjà avoir subi un premier tri de la part du chargé de recrutement de l'agence. Avec ces candidatures, le service RH peut se constituer un vivier, c'est grâce à cela qu'elle pourra exploiter au mieux ces CV. Question (2) : « Pour quel profil utilisez-vous les tests de recrutement ? Sur le plan individuel, il s'agit de permettre à chaque salarié d'être acteur de sa carrière, d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel. La sélection, elle-même, est un processus, elle se compose de trois étapes telles que la présélection qui consiste à analyser les formulaires de demandes d'emploi et les curriculum vitae. Ainsi, le recrutement entant que processus est incontournable dans la vie de toute entreprise, puisqu'il engage cette dernière sur le long terme. Question (1) : « comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? La durée maximale est de 25 minutes, le candidat est averti du temps qui lui reste, dix minutes avant la fin. d- Le B 53 Le B 53 de Bonnaldi s'agit d'un test d'intelligence. Ces tests seront l'objet de notre étude dans la prochaine section. Il faut établir une cohérence entre le niveau de rémunération, les compétences ou diplômes requis, ainsi qu'avec l'état du marché de l'emploi. a- Test de mémoire 1 Les tests de mémoire sont sous différents formes - mémoires chiffres, visuelle, de texte, etc). En effet, les entreprises peuvent avoir besoin d'un recruteur qui sera capable de leur montrer comment fonctionnent ou maitriser un service. Ainsi, nous avons essayé d'étudier par un questionnaire définis les questions prévenues ne sont pas forcément posées ou bien l'ordre n'est pas toujours suivi, cela dépend des réponses de notre interlocuteur, il faudra lors du passage de notre interlocuteur, il faudra rhéoriser sur ses réponses en adaptant nos questions. Le candidat doit choisir, dans chaque groupe de trois ou quatre affirmations, celle qui lui convient le plus et celle qui lui convient le moins. La contrainte financière est essentielle, car elle va définir le niveau de salaire. 31 Chapitre II les tests de recrutement L'environnement direct autour du candidat lors du passage des tests est très important, le candidat peut être influencé par les bruits, ou le passage de personnel, il vaut mieux réserver un lieu spécifique pour l'épreuve. En deuxième étape on lui donne, une autre planche dont les cases sont vides, en plus, d'un crayon et une gomme, le candidat doit remplacer correctement les figures dans les cases qu'il occupe pendant la première planche, cette phase n'est pas chronométrée mais le candidat doit le finir dans un délai raisonnable. A-L'état des lieux La SONATRACH de Bejaia, comme toutes les organisations économiques, dispose de différents tests de recrutement, qu'elle a adopté au près des spécialistes d'élaboration des tests. Il s'agit d'amener les sujets à vaincre ou à oublier les mécanismes de défense qu'ils mettent en place vis-à-vis du regard extérieur sur leur comportement ou leur pensée.2 L'entretien individuel est une situation de face à face entre un intervieweur et un interviewé. Ces épreuves peuvent être appliquées selon plusieurs formes : orale, écrite, pratique, informatisée. En général, le temps est limité, en tout cas observé. Nous allons présenter un test qui est utilisé plus dans les cabinets de recrutement et les grandes entreprises pour leurs recrutements. Il se présente sous forme de 48 planches graphiques. Les tests les plus utilisés dans recrutement sont le test de Dominos et le MGM de Perre. Notre choix se justifie par l'objectif de notre problématique qui est de décrire et comprendre l'application des tests de recrutement dans une entreprise algérienne. La fidélité Un test est fidèle s'il donne toujours le même résultat lorsqu'il mesure la même chose. Ce guide aide à comprendre en cours d'entretien à l'aide d'autres questions. F- La gestion des relations professionnelles Les relations de travail définissent « l'ensemble des rapports individuels et collectifs qui se nouent à l'intérieur d'une organisation ou à celui d'une économie globale à propos du travail. Un autre nous a dit que : « Pour faire un recrutement, le candidat doit passer par plusieurs tests et un entretiens d'embauche pour pouvoir détecter ses compétences et ses attitudes, donc il est très important de passer par les tests pour atteindre les objectifs. Le statut hiérarchique peut être indiqué ; • Inventaire des tâches de travail ; • Description des activités (avec l'aide des opérationnels) ; • Moyens et contraintes du poste ; • Mode d'accès et évolution ; • Compétences requises ; 17 Chapitre I La GRH et le recrutement La définition du profil se fait à partir de la description de poste en tenant compte des contraintes extérieures et internes. p 77. » Par le biais de cette question, nous avons essayé de savoir de quelle manière ces tests ont été appropriés par les responsables de recrutement ? R7=» Pour faire un recrutement, le candidat doit passer par plusieurs tests et un entretiens d'embauche pour pouvoir détecter ses compétences et ses attitudes, donc il est très important de passer par les tests pour atteindre les objectifs. A travers ces descriptions, nous avons pu comprendre la manière d'application des tests de recrutement, et leurs objectifs. En effet, il est bon de rappeler qu'un test ne constitue jamais la seule méthode utilisée pour décider d'une embauche. Conclusion..... La décision de procéder à un recrutement est généralement prise au plus haut niveau. Ils sont utilisés généralement dans le recrutement de personnels ou cadre moyen, comme le commercial, le secrétaire...etc. 8- Pour quel profit utilisez-vous les tests de recrutement ? L'étalement est réalisé sur plusieurs catégories de personnes, classées le plus souvent par âge et formation. Sous-direction exploitation Elle chapote deux départements, celui d'exploitation liquide et celui d'exploitation gaz, et elle est chargée de l'utilisation et exploitation des installations de transport du pétrole et de Gaz, elle comprend trois (0 3) ouvrages : Un ouvrage de transport du pétrole brut et condensat HAOUD EL HAMRA le port pétrolier (terminal) de Bejaia ; Un ouvrage de transport de Gaz entre HASSI IMEL et BORDJ MENAIL ; Un ouvrage sur la raffinerie d'Alger. 7B Bibliographie Ouvrages 1- AZZOPARDI Gilles, guide de recrutement, marabout, Italie, 2000. BERNIE Marie-Madeleine et d'ABOVILLE Arnaud, op.cit. 22 Chapitre II les tests de recrutement Introduction La réussite d'un processus de recrutement dépend de la concordance entre le poste à pourvoir et le profil des candidats. A- Etape (1) : la préparation des recrutements La première étape consiste sur l'expression du besoin de recrutement, l'analyse de la demande, l'élaboration d'un plan d'emploi prévisionnel et la validation de ce dernier. B- Etape (2) : La recherche des candidatures La recherche des candidatures consiste à une prospection interne ou externe. On lui propose ensuite un nombre de quatre chiffres, puis un nombre de cinq chiffres...etc. O6- Pour vous, les tests sont-ils indispensables pour faciliter la prise de décision finale? 13 12 13 PERETTI Jean-Marie, op.cit. Un autre nous a dit que : « Les tests regroupent un large éventail de concept, selon mes connaissances un test consiste à comparer une personne ou un candidat, ses compétences et son potentiel à un référentiel, donc un test est un outil qui permet de dépister les connaissances des candidats dans le domaine professionnel. Pour d'autres, l'utilisation des tests est perçue comme une chance à saisir, vu qu'ils peuvent permettre à un candidat sans diplôme de ne pas être forcément éliminé si ses résultats montrent un rapprochement entre son profil et celui recherché par l'entreprise. Partie (II) : le cadre empirique de processus de recrutement et les tests appliqués Chapitre (III) : le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH Introduction..... Persuasion Convincre ses interlocuteurs (écouter, argumenter, remporter l'adhésion) de penser et d'agir dans le sens voulu. Une détection des potentiels, études des besoins de l'entreprise en effectif et en compétences et les souhaits de chaque salarié, implique d'avoir un système d'appréciation et une politique de mobilité et de promotion pour, enfin, avoir une bonne gestion des carrières efficace qui va avec les objectifs stratégiques de l'entreprise. Merci à tous et à toutes. Deux types d'entretiens peuvent être mis en œuvre : « L'entretien structure se déroule d'une manière préalable : l'interaction recruteur/candidat est standardisée et les réponses sont analysées précisément. 6 ACHOUCHE Mohamed, KABYL Kamel et MANADI Fatiha, op.cit. Chef département Ressources Humaines et communication Chef de communication Chef de service Recrutement / formation Cadres d'études RHU Cadres d'études RHU Figure n° 6. Organigramme de département Ressources Humaines Source: Document interne DRGB/SONATRACH 48 Chapitre III Le recrutement et l'application des tests au sein de la SONATRACH Section (2) : Le recrutement et la pratique des tests à la SONATRACH Lors de cette section, nous allons essayer de présenter et d'analyser à travers les données que nous avons collectés lors de notre stage, le processus de recrutement et l'application des au sein de la SONATRACH de Bejaia. Décision Choisir entre plusieurs solutions et trancher. L'e-recrutement consiste pour l'entreprise à pouvoir publier directement des offres d'emploi. Lorsque l'on a recours à un chasseur de tête, c'est en général pour des profils qui vont être stratégiques pour les entreprises puisque cela lui coûte extrêmement cher. (Voir annexe n°1). Et d'autres objectifs spécifiques tels la démonstration réelle des qualités nécessaires qu'un candidat possède pour répondre aux exigences du poste à pourvoir, ou encore les motivations pour s'orienter vers un métier particulier, l'évaluation d'une tendance comportementale ou d'une orientation intellectuelle, ils sont utilisés pour les recrutements, pour les promotions, pour l'orientation professionnelle, pour la détection de besoin de formation ou d'accès à des formations et la quantification des traits particuliers d'un candidat en se référant à une norme. A- Les objectifs des tests Les tests ont pour objectif d'analyser certaines aptitudes ou certains facteurs constitutifs de l'intelligence et la personnalité, soit pour répondre à une question précise (la dextérité, la mémoire, la susceptibilité), soit pour permettre un portrait général de l'individu. Voici les réponses obtenues : « Il est très important de passer par les tests de recrutement pour pouvoir définir le meilleur candidat qui sera apte à répondre aux exigences du poste à occupé. 51- les tests d'intelligence Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. a- Département administration et sociale (ASL) Le département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail, comme il le fait le personnel de la DRGB. L'objectif de mettre un système de rémunération qui permet de motiver le personnel est de définir un cadre de salaire compétitif, correspondant à la fonction tenue et aux compétences mises en œuvre et pour accéder à l'objet de la recherche. Cette méthode s'appuie sur des instruments ou techniques de recherche quantitative de collecte de données, dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Le deuxième axe traite les questions relatives à l'usage professionnel des tests de recrutement à la SONATRACH de Bejaia et ses différents types : 4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? Z - A - C - F - J - O - 15). 32 Chapitre II les tests de recrutement a- Séries de Dominos (Le D48 et D70) Le test de domino est une série de problèmes à résoudre, le D48 qui doit son nom à son année de création (1948) et le D70, ainsi baptisé parce que c'est en 1970 que l'on a remanié le D48.9 Le test est présenté sous forme d'un cahier contenant 44 figures composées de dominos, les quatre premières figures ayant valeur d'exemple afin de familiariser le candidat avec le type d'exercice qu'il aura à effectuer dans les pages suivantes. R7=» Les tests jouent un rôle très important dans tout recrutement que la SONATRACH fait. D'après les réponses que nous avons obtenues lors de l'entretien, nous sommes arrivés à la conclusion que les recruteurs sont en majorité issus des formations de psychologie, en plus, du fait que ces interviewés n'ont aucune formation, néanmoins, les tests ont des manuels d'utilisation, ce qui aide et facilite leurs application. 14 34 Chapitre II • La conservation (sauvegarde, stockage) ; • Le rappel (évacuation, réminiscence) ; • La reconnaissance (identification, localisation) ; • La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation. p 289. Nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont aidés à l'élaboration de nos modestes travaux ainsi qu'à la réussite de cette formation. Ce test mesure la performance et le niveau de connaissance et évalue l'attention et la précision du candidat. Les critères d'évaluation Toutes les méthodes de sélection visent à évaluer les candidats en fonction de leur comportement, date d'entrée en fonction, etc.). Les trois axes se caractérisent par les éléments suivants : « Individuel ; • Motivation • Relationnel • Intellectuel ; • Situation d'encadrement. Persévérance S'accrocher jusqu'à atteindre l'objectif ou alors jusqu'à la preuve que celui-ci n'est plus valable.3 a- Cadre de salaire Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. a- Département administration et sociale (ASL) Le département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail, comme il le fait le personnel de la DRGB. L'objectif de mettre un système de rémunération qui permet de motiver le personnel est de définir un cadre de salaire compétitif, correspondant à la fonction tenue et aux compétences mises en œuvre et pour accéder à l'objet de la recherche. Cette méthode s'appuie sur des instruments ou techniques de recherche quantitative de collecte de données, dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Le deuxième axe traite les questions relatives à l'usage professionnel des tests de recrutement à la SONATRACH de Bejaia et ses différents types : 4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? Z - A - C - F - J - O - 15). 32 Chapitre II les tests de recrutement a- Séries de Dominos (Le D48 et D70) Le test de domino est une série de problèmes à résoudre, le D48 qui doit son nom à son année de création (1948) et le D70, ainsi baptisé parce que c'est en 1970 que l'on a remanié le D48.9 Le test est présenté sous forme d'un cahier contenant 44 figures composées de dominos, les quatre premières figures ayant valeur d'exemple afin de familiariser le candidat avec le type d'exercice qu'il aura à effectuer dans les pages suivantes. R7=» Les tests jouent un rôle très important dans tout recrutement que la SONATRACH fait. D'après les réponses que nous avons obtenues lors de l'entretien, nous sommes arrivés à la conclusion que les recruteurs sont en majorité issus des formations de psychologie, en plus, du fait que ces interviewés n'ont aucune formation, néanmoins, les tests ont des manuels d'utilisation, ce qui aide et facilite leurs application. 14 34 Chapitre II • La conservation (sauvegarde, stockage) ; • Le rappel (évacuation, réminiscence) ; • La reconnaissance (identification, localisation) ; • La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation. p 289. Nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont aidés à l'élaboration de nos modestes travaux ainsi qu'à la réussite de cette formation. Ce test mesure la performance et le niveau de connaissance et évalue l'attention et la précision du candidat. Les critères d'évaluation Toutes les méthodes de sélection visent à évaluer les candidats en fonction de leur comportement, date d'entrée en fonction, etc.). Les trois axes se caractérisent par les éléments suivants : « Individuel ; • Motivation • Relationnel • Intellectuel ; • Situation d'encadrement. Persévérance S'accrocher jusqu'à atteindre l'objectif ou alors jusqu'à la preuve que celui-ci n'est plus valable.3 a- Cadre de salaire Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. a- Département administration et sociale (ASL) Le département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail, comme il le fait le personnel de la DRGB. L'objectif de mettre un système de rémunération qui permet de motiver le personnel est de définir un cadre de salaire compétitif, correspondant à la fonction tenue et aux compétences mises en œuvre et pour accéder à l'objet de la recherche. Cette méthode s'appuie sur des instruments ou techniques de recherche quantitative de collecte de données, dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Le deuxième axe traite les questions relatives à l'usage professionnel des tests de recrutement à la SONATRACH de Bejaia et ses différents types : 4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? Z - A - C - F - J - O - 15). 32 Chapitre II les tests de recrutement a- Séries de Dominos (Le D48 et D70) Le test de domino est une série de problèmes à résoudre, le D48 qui doit son nom à son année de création (1948) et le D70, ainsi baptisé parce que c'est en 1970 que l'on a remanié le D48.9 Le test est présenté sous forme d'un cahier contenant 44 figures composées de dominos, les quatre premières figures ayant valeur d'exemple afin de familiariser le candidat avec le type d'exercice qu'il aura à effectuer dans les pages suivantes. R7=» Les tests jouent un rôle très important dans tout recrutement que la SONATRACH fait. D'après les réponses que nous avons obtenues lors de l'entretien, nous sommes arrivés à la conclusion que les recruteurs sont en majorité issus des formations de psychologie, en plus, du fait que ces interviewés n'ont aucune formation, néanmoins, les tests ont des manuels d'utilisation, ce qui aide et facilite leurs application. 14 34 Chapitre II • La conservation (sauvegarde, stockage) ; • Le rappel (évacuation, réminiscence) ; • La reconnaissance (identification, localisation) ; • La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation. p 289. Nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont aidés à l'élaboration de nos modestes travaux ainsi qu'à la réussite de cette formation. Ce test mesure la performance et le niveau de connaissance et évalue l'attention et la précision du candidat. Les critères d'évaluation Toutes les méthodes de sélection visent à évaluer les candidats en fonction de leur comportement, date d'entrée en fonction, etc.). Les trois axes se caractérisent par les éléments suivants : « Individuel ; • Motivation • Relationnel • Intellectuel ; • Situation d'encadrement. Persévérance S'accrocher jusqu'à atteindre l'objectif ou alors jusqu'à la preuve que celui-ci n'est plus valable.3 a- Cadre de salaire Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. a- Département administration et sociale (ASL) Le département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail, comme il le fait le personnel de la DRGB. L'objectif de mettre un système de rémunération qui permet de motiver le personnel est de définir un cadre de salaire compétitif, correspondant à la fonction tenue et aux compétences mises en œuvre et pour accéder à l'objet de la recherche. Cette méthode s'appuie sur des instruments ou techniques de recherche quantitative de collecte de données, dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Le deuxième axe traite les questions relatives à l'usage professionnel des tests de recrutement à la SONATRACH de Bejaia et ses différents types : 4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? Z - A - C - F - J - O - 15). 32 Chapitre II les tests de recrutement a- Séries de Dominos (Le D48 et D70) Le test de domino est une série de problèmes à résoudre, le D48 qui doit son nom à son année de création (1948) et le D70, ainsi baptisé parce que c'est en 1970 que l'on a remanié le D48.9 Le test est présenté sous forme d'un cahier contenant 44 figures composées de dominos, les quatre premières figures ayant valeur d'exemple afin de familiariser le candidat avec le type d'exercice qu'il aura à effectuer dans les pages suivantes. R7=» Les tests jouent un rôle très important dans tout recrutement que la SONATRACH fait. D'après les réponses que nous avons obtenues lors de l'entretien, nous sommes arrivés à la conclusion que les recruteurs sont en majorité issus des formations de psychologie, en plus, du fait que ces interviewés n'ont aucune formation, néanmoins, les tests ont des manuels d'utilisation, ce qui aide et facilite leurs application. 14 34 Chapitre II • La conservation (sauvegarde, stockage) ; • Le rappel (évacuation, réminiscence) ; • La reconnaissance (identification, localisation) ; • La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation. p 289. Nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont aidés à l'élaboration de nos modestes travaux ainsi qu'à la réussite de cette formation. Ce test mesure la performance et le niveau de connaissance et évalue l'attention et la précision du candidat. Les critères d'évaluation Toutes les méthodes de sélection visent à évaluer les candidats en fonction de leur comportement, date d'entrée en fonction, etc.). Les trois axes se caractérisent par les éléments suivants : « Individuel ; • Motivation • Relationnel • Intellectuel ; • Situation d'encadrement. Persévérance S'accrocher jusqu'à atteindre l'objectif ou alors jusqu'à la preuve que celui-ci n'est plus valable.3 a- Cadre de salaire Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. a- Département administration et sociale (ASL) Le département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail, comme il le fait le personnel de la DRGB. L'objectif de mettre un système de rémunération qui permet de motiver le personnel est de définir un cadre de salaire compétitif, correspondant à la fonction tenue et aux compétences mises en œuvre et pour accéder à l'objet de la recherche. Cette méthode s'appuie sur des instruments ou techniques de recherche quantitative de collecte de données, dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Le deuxième axe traite les questions relatives à l'usage professionnel des tests de recrutement à la SONATRACH de Bejaia et ses différents types : 4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? Z - A - C - F - J - O - 15). 32 Chapitre II les tests de recrutement a- Séries de Dominos (Le D48 et D70) Le test de domino est une série de problèmes à résoudre, le D48 qui doit son nom à son année de création (1948) et le D70, ainsi baptisé parce que c'est en 1970 que l'on a remanié le D48.9 Le test est présenté sous forme d'un cahier contenant 44 figures composées de dominos, les quatre premières figures ayant valeur d'exemple afin de familiariser le candidat avec le type d'exercice qu'il aura à effectuer dans les pages suivantes. R7=» Les tests jouent un rôle très important dans tout recrutement que la SONATRACH fait. D'après les réponses que nous avons obtenues lors de l'entretien, nous sommes arrivés à la conclusion que les recruteurs sont en majorité issus des formations de psychologie, en plus, du fait que ces interviewés n'ont aucune formation, néanmoins, les tests ont des manuels d'utilisation, ce qui aide et facilite leurs application. 14 34 Chapitre II • La conservation (sauvegarde, stockage) ; • Le rappel (évacuation, réminiscence) ; • La reconnaissance (identification, localisation) ; • La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation. p 289. Nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont aidés à l'élaboration de nos modestes travaux ainsi qu'à la réussite de cette formation. Ce test mesure la performance et le niveau de connaissance et évalue l'attention et la précision du candidat. Les critères d'évaluation Toutes les méthodes de sélection visent à évaluer les candidats en fonction de leur comportement, date d'entrée en fonction, etc.). Les trois axes se caractérisent par les éléments suivants : « Individuel ; • Motivation • Relationnel • Intellectuel ; • Situation d'encadrement. Persévérance S'accrocher jusqu'à atteindre l'objectif ou alors jusqu'à la preuve que celui-ci n'est plus valable.3 a- Cadre de salaire Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. a- Département administration et sociale (ASL) Le département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail, comme il le fait le personnel de la DRGB. L'objectif de mettre un système de rémunération qui permet de motiver le personnel est de définir un cadre de salaire compétitif, correspondant à la fonction tenue et aux compétences mises en œuvre et pour accéder à l'objet de la recherche. Cette méthode s'appuie sur des instruments ou techniques de recherche quantitative de collecte de données, dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Le deuxième axe traite les questions relatives à l'usage professionnel des tests de recrutement à la SONATRACH de Bejaia et ses différents types : 4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? Z - A - C - F - J - O - 15). 32 Chapitre II les tests de recrutement a- Séries de Dominos (Le D48 et D70) Le test de domino est une série de problèmes à résoudre, le D48 qui doit son nom à son année de création (1948) et le D70, ainsi baptisé parce que c'est en 1970 que l'on a remanié le D48.9 Le test est présenté sous forme d'un cahier contenant 44 figures composées de dominos, les quatre premières figures ayant valeur d'exemple afin de familiariser le candidat avec le type d'exercice qu'il aura à effectuer dans les pages suivantes. R7=» Les tests jouent un rôle très important dans tout recrutement que la SONATRACH fait. D'après les réponses que nous avons obtenues lors de l'entretien, nous sommes arrivés à la conclusion que les recruteurs sont en majorité issus des formations de psychologie, en plus, du fait que ces interviewés n'ont aucune formation, néanmoins, les tests ont des manuels d'utilisation, ce qui aide et facilite leurs application. 14 34 Chapitre II • La conservation (sauvegarde, stockage) ; • Le rappel (évacuation, réminiscence) ; • La reconnaissance (identification, localisation) ; • La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation. p 289. Nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont aidés à l'élaboration de nos modestes travaux ainsi qu'à la réussite de cette formation. Ce test mesure la performance et le niveau de connaissance et évalue l'attention et la précision du candidat. Les critères d'évaluation Toutes les méthodes de sélection visent à évaluer les candidats en fonction de leur comportement, date d'entrée en fonction, etc.). Les trois axes se caractérisent par les éléments suivants : « Individuel ; • Motivation • Relationnel • Intellectuel ; • Situation d'encadrement. Persévérance S'accrocher jusqu'à atteindre l'objectif ou alors jusqu'à la preuve que celui-ci n'est plus valable.3 a- Cadre de salaire Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. a- Département administration et sociale (ASL) Le département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail, comme il le fait le personnel de la DRGB. L'objectif de mettre un système de rémunération qui permet de motiver le personnel est de définir un cadre de salaire compétitif, correspondant à la fonction tenue et aux compétences mises en œuvre et pour accéder à l'objet de la recherche. Cette méthode s'appuie sur des instruments ou techniques de recherche quantitative de collecte de données, dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Le deuxième axe traite les questions relatives à l'usage professionnel des tests de recrutement à la SONATRACH de Bejaia et ses différents types : 4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? Z - A - C - F - J - O - 15). 32 Chapitre II les tests de recrutement a- Séries de Dominos (Le D48 et D70) Le test de domino est une série de problèmes à résoudre, le D48 qui doit son nom à son année de création (1948) et le D70, ainsi baptisé parce que c'est en 1970 que l'on a remanié le D48.9 Le test est présenté sous forme d'un cahier contenant 44 figures composées de dominos, les quatre premières figures ayant valeur d'exemple afin de familiariser le candidat avec le type d'exercice qu'il aura à effectuer dans les pages suivantes. R7=» Les tests jouent un rôle très important dans tout recrutement que la SONATRACH fait. D'après les réponses que nous avons obtenues lors de l'entretien, nous sommes arrivés à la conclusion que les recruteurs sont en majorité issus des formations de psychologie, en plus, du fait que ces interviewés n'ont aucune formation, néanmoins, les tests ont des manuels d'utilisation, ce qui aide et facilite leurs application. 14 34 Chapitre II • La conservation (sauvegarde, stockage) ; • Le rappel (évacuation, réminiscence) ; • La reconnaissance (identification, localisation) ; • La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation. p 289. Nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont aidés à l'élaboration de nos modestes travaux ainsi qu'à la réussite de cette formation. Ce test mesure la performance et le niveau de connaissance et évalue l'attention et la précision du candidat. Les critères d'évaluation Toutes les méthodes de sélection visent à évaluer les candidats en fonction de leur comportement, date d'entrée en fonction, etc.). Les trois axes se caractérisent par les éléments suivants : « Individuel ; • Motivation • Relationnel • Intellectuel ; • Situation d'encadrement. Persévérance S'accrocher jusqu'à atteindre l'objectif ou alors jusqu'à la preuve que celui-ci n'est plus valable.3 a- Cadre de salaire Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. a- Département administration et sociale (ASL) Le département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail, comme il le fait le personnel de la DRGB. L'objectif de mettre un système de rémunération qui permet de motiver le personnel est de définir un cadre de salaire compétitif, correspondant à la fonction tenue et aux compétences mises en œuvre et pour accéder à l'objet de la recherche. Cette méthode s'appuie sur des instruments ou techniques de recherche quantitative de collecte de données, dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Le deuxième axe traite les questions relatives à l'usage professionnel des tests de recrutement à la SONATRACH de Bejaia et ses différents types : 4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? Z - A - C - F - J - O - 15). 32 Chapitre II les tests de recrutement a- Séries de Dominos (Le D48 et D70) Le test de domino est une série de problèmes à résoudre, le D48 qui doit son nom à son année de création (1948) et le D70, ainsi baptisé parce que c'est en 1970 que l'on a remanié le D48.9 Le test est présenté sous forme d'un cahier contenant 44 figures composées de dominos, les quatre premières figures ayant valeur d'exemple afin de familiariser le candidat avec le type d'exercice qu'il aura à effectuer dans les pages suivantes. R7=» Les tests jouent un rôle très important dans tout recrutement que la SONATRACH fait. D'après les réponses que nous avons obtenues lors de l'entretien, nous sommes arrivés à la conclusion que les recruteurs sont en majorité issus des formations de psychologie, en plus, du fait que ces interviewés n'ont aucune formation, néanmoins, les tests ont des manuels d'utilisation, ce qui aide et facilite leurs application. 14 34 Chapitre II • La conservation (sauvegarde, stockage) ; • Le rappel (évacuation, réminiscence) ; • La reconnaissance (identification, localisation) ; • La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation. p 289. Nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont aidés à l'élaboration de nos modestes travaux ainsi qu'à la réussite de cette formation. Ce test mesure la performance et le niveau de connaissance et évalue l'attention et la précision du candidat. Les critères d'évaluation Toutes les méthodes de sélection visent à évaluer les candidats en fonction de leur comportement, date d'entrée en fonction, etc.). Les trois axes se caractérisent par les éléments suivants : « Individuel ; • Motivation • Relationnel • Intellectuel ; • Situation d'encadrement. Persévérance S'accrocher jusqu'à atteindre l'objectif ou alors jusqu'à la preuve que celui-ci n'est plus valable.3 a- Cadre de salaire Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. a- Département administration et sociale (ASL) Le département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail, comme il le fait le personnel de la DRGB. L'objectif de mettre un système de rémunération qui permet de motiver le personnel est de définir un cadre de salaire compétitif, correspondant à la fonction tenue et aux compétences mises en œuvre et pour accéder à l'objet de la recherche. Cette méthode s'appuie sur des instruments ou techniques de recherche quantitative de collecte de données, dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Le deuxième axe traite les questions relatives à l'usage professionnel des tests de recrutement à la SONATRACH de Bejaia et ses différents types : 4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? Z - A - C - F - J - O - 15). 32 Chapitre II les tests de recrutement a- Séries de Dominos (Le D48 et D70) Le test de domino est une série de problèmes à résoudre, le D48 qui doit son nom à son année de création (1948) et le D70, ainsi baptisé parce que c'est en 1970 que l'on a remanié le D48.9 Le test est présenté sous forme d'un cahier contenant 44 figures composées de dominos, les quatre premières figures ayant valeur d'exemple afin de familiariser le candidat avec le type d'exercice qu'il aura à effectuer dans les pages suivantes. R7=» Les tests jouent un rôle très important dans tout recrutement que la SONATRACH fait. D'après les réponses que nous avons obtenues lors de l'entretien, nous sommes arrivés à la conclusion que les recruteurs sont en majorité issus des formations de psychologie, en plus, du fait que ces interviewés n'ont aucune formation, néanmoins, les tests ont des manuels d'utilisation, ce qui aide et facilite leurs application. 14 34 Chapitre II • La conservation (sauvegarde, stockage) ; • Le rappel (évacuation, réminiscence) ; • La reconnaissance (identification, localisation) ; • La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation. p 289. Nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont aidés à l'élaboration de nos modestes travaux ainsi qu'à la réussite de cette formation. Ce test mesure la performance et le niveau de connaissance et évalue l'attention et la précision du candidat. Les critères d'évaluation Toutes les méthodes de sélection visent à évaluer les candidats en fonction de leur comportement, date d'entrée en fonction, etc.). Les trois axes se caractérisent par les éléments suivants : « Individuel ; • Motivation • Relationnel • Intellectuel ; • Situation d'encadrement. Persévérance S'accrocher jusqu'à atteindre l'objectif ou alors jusqu'à la preuve que celui-ci n'est plus valable.3 a- Cadre de salaire Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. a- Département administration et sociale (ASL) Le département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail, comme il le fait le personnel de la DRGB. L'objectif de mettre un système de rémunération qui permet de motiver le personnel est de définir un cadre de salaire compétitif, correspondant à la fonction tenue et aux compétences mises en œuvre et pour accéder à l'objet de la recherche. Cette méthode s'appuie sur des instruments ou techniques de recherche quantitative de collecte de données, dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Le deuxième axe traite les questions relatives à l'usage professionnel des tests de recrutement à la SONATRACH de Bejaia et ses différents types : 4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? Z - A - C - F - J - O - 15). 32 Chapitre II les tests de recrutement a- Séries de Dominos (Le D48 et D70) Le test de domino est une série de problèmes à résoudre, le D48 qui doit son nom à son année de création (1948) et le D70, ainsi baptisé parce que c'est en 1970 que l'on a remanié le D48.9 Le test est présenté sous forme d'un cahier contenant 44 figures composées de dominos, les quatre premières figures ayant valeur d'exemple afin de familiariser le candidat avec le type d'exercice qu'il aura à effectuer dans les pages suivantes. R7=» Les tests jouent un rôle très important dans tout recrutement que la SONATRACH fait. D'après les réponses que nous avons obtenues lors de l'entretien, nous sommes arrivés à la conclusion que les recruteurs sont en majorité issus des formations de psychologie, en plus, du fait que ces interviewés n'ont aucune formation, néanmoins, les tests ont des manuels d'utilisation, ce qui aide et facilite leurs application. 14 34 Chapitre II • La conservation (sauvegarde, stockage) ; • Le rappel (évacuation, réminiscence) ; • La reconnaissance (identification, localisation) ; • La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation. p 289. Nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont aidés à l'élaboration de nos modestes travaux ainsi qu'à la réussite de cette formation. Ce test mesure la performance et le niveau de connaissance et évalue l'attention et la précision du candidat. Les critères d'évaluation Toutes les méthodes de sélection visent à évaluer les candidats en fonction de leur comportement, date d'entrée en fonction, etc.). Les trois axes se caractérisent par les éléments suivants : « Individuel ; • Motivation • Relationnel • Intellectuel ; • Situation d'encadrement. Persévérance S'accrocher jusqu'à atteindre l'objectif ou alors jusqu'à la preuve que celui-ci n'est plus valable.3 a- Cadre de salaire Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. a- Département administration et sociale (ASL) Le département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail, comme il le fait le personnel de la DRGB. L'objectif de mettre un système de rémunération qui permet de motiver le personnel est de définir un cadre de salaire compétitif, correspondant à la fonction tenue et aux compétences mises en œuvre et pour accéder à l'objet de la recherche. Cette méthode s'appuie sur des instruments ou techniques de recherche quantitative de collecte de données, dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Le deuxième axe traite les questions relatives à l'usage professionnel des tests de recrutement à la SONATRACH de Bejaia et ses différents types : 4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? Z - A - C - F - J - O - 15). 32 Chapitre II les tests de recrutement a- Séries de Dominos (Le D48 et D70) Le test de domino est une série de problèmes à résoudre, le D48 qui doit son nom à son année de création (1948) et le D70, ainsi baptisé parce que c'est en 1970 que l'on a remanié le D48.9 Le test est présenté sous forme d'un cahier contenant 44 figures composées de dominos, les quatre premières figures ayant valeur d'exemple afin de familiariser le candidat avec le type d'exercice qu'il aura à effectuer dans les pages suivantes. R7=» Les tests jouent un rôle très important dans tout recrutement que la SONATRACH fait. D'après les réponses que nous avons obtenues lors de l'entretien, nous sommes arrivés à la conclusion que les recruteurs sont en majorité issus des formations de psychologie, en plus, du fait que ces interviewés n'ont aucune formation, néanmoins, les tests ont des manuels d'utilisation, ce qui aide et facilite leurs application. 14 34 Chapitre II • La conservation (sauvegarde, stockage) ; • Le rappel (évacuation, réminiscence) ; • La reconnaissance (identification, localisation) ; • La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation. p 289. Nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont aidés à l'élaboration de nos modestes travaux ainsi qu'à la réussite de cette formation. Ce test mesure la performance et le niveau de connaissance et évalue l'attention et la précision du candidat. Les critères d'évaluation Toutes les méthodes de sélection visent à évaluer les candidats en fonction de leur comportement, date d'entrée en fonction, etc.). Les trois axes se caractérisent par les éléments suivants : « Individuel ; • Motivation • Relationnel • Intellectuel ; • Situation d'encadrement. Persévérance S'accrocher jusqu'à atteindre l'objectif ou alors jusqu'à la preuve que celui-ci n'est plus valable.3 a- Cadre de salaire Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. a- Département administration et sociale (ASL) Le département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail, comme il le fait le personnel de la DRGB. L'objectif de mettre un système de rémunération qui permet de motiver le personnel est de définir un cadre de salaire compétitif, correspondant à la fonction tenue et aux compétences mises en œuvre et pour accéder à l'objet de la recherche. Cette méthode s'appuie sur des instruments ou techniques de recherche quantitative de collecte de données, dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Le deuxième axe traite les questions relatives à l'usage professionnel des tests de recrutement à la SONATRACH de Bejaia et ses différents types : 4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? Z - A - C - F - J - O - 15). 32 Chapitre II les tests de recrutement a- Séries de Dominos (Le D48 et D70) Le test de domino est une série de problèmes à résoudre, le D48 qui doit son nom à son année de création (1948) et le D70, ainsi baptisé parce que c'est en 1970 que l'on a remanié le D48.9 Le test est présenté sous forme d'un cahier contenant 44 figures composées de dominos, les quatre premières figures ayant valeur d'exemple afin de familiariser le candidat avec le type d'exercice qu'il aura à effectuer dans les pages suivantes. R7=» Les tests jouent un rôle très important dans tout recrutement que la SONATRACH fait. D'après les réponses que nous avons obtenues lors de l'entretien, nous sommes arrivés à la conclusion que les recruteurs sont en majorité issus des formations de psychologie, en plus, du fait que ces interviewés n'ont aucune formation, néanmoins, les tests ont des manuels d'utilisation, ce qui aide et facilite leurs application. 14 34 Chapitre II • La conservation (sauvegarde, stockage) ; • Le rappel (évacuation, réminiscence) ; • La reconnaissance (identification, localisation) ; • La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation. p 289. Nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont aidés à l'élaboration de nos modestes travaux ainsi qu'à la réussite de cette formation. Ce test mesure la performance et le niveau de connaissance et évalue l'attention et la précision du candidat. Les critères d'évaluation Toutes les méthodes de sélection visent à évaluer les candidats en fonction de leur comportement, date d'entrée en fonction, etc.). Les trois axes se caractérisent par les éléments suivants : « Individuel ; • Motivation • Relationnel • Intellectuel ; • Situation d'encadrement. Persévérance S'accrocher jusqu'à atteindre l'objectif ou alors jusqu'à la preuve que celui-ci n'est plus valable.3 a- Cadre de salaire Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. Nous allons présenter dans ce paragraphe les tests d'intelligence et ceux d'aptitude. a- Département administration et sociale (ASL) Le département veille au respect des lois en vigueur qui régissent les relations de travail, comme il le fait le personnel de la DRGB. L'objectif de mettre un système de rémunération qui permet de motiver le personnel est de définir un cadre de salaire compétitif, correspondant à la fonction tenue et aux compétences mises en œuvre et pour accéder à l'objet de la recherche. Cette méthode s'appuie sur des instruments ou techniques de recherche quantitative de collecte de données, dont en principe la fidélité et la validité sont assurées. Le deuxième axe traite les questions relatives à l'usage professionnel des tests de recrutement à la SONATRACH de Bejaia et ses différents types : 4- Comment choisissez-vous vos tests et sur quel critère ? Z - A - C - F - J - O - 15). 32 Chapitre II les tests de recrutement a- Séries de Dominos (Le D48 et D70) Le test de domino est une série de problèmes à résoudre, le D48 qui doit son nom à son année de création (1948) et le D70, ainsi baptisé parce que c'est en 1970 que l'on a remanié le D48.9 Le test est présenté sous forme d'un cahier contenant 44 figures composées de dominos, les quatre premières figures ayant valeur d'exemple afin de familiariser le candidat avec le type d'exercice qu'il aura à effectuer dans les pages suivantes. R7=» Les tests jouent un rôle très important dans tout recrutement que la SONATRACH fait. D'après les réponses que nous avons obtenues lors de l'entretien, nous sommes arrivés à la conclusion que les recruteurs sont en majorité issus des formations de psychologie, en plus, du fait que ces interviewés n'ont aucune formation, néanmoins, les tests ont des manuels d'utilisation, ce qui aide et facilite leurs application. 14 34 Chapitre II • La conservation (sauvegarde, stockage) ; • Le rappel (évacuation, réminiscence) ; • La reconnaissance (identification, localisation) ; • La coordination et le contrôle de l'exécution des programmes de transport arrêtés en fonction des impératifs de la production et de commercialisation. p 289. Nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont aidés à l'élaboration de nos modestes travaux ainsi qu'à la réussite de cette formation. Ce test mesure la performance et le niveau de connaissance et évalue l'attention et la précision du candidat. Les critères d'évaluation Toutes les méthodes de sélection visent à évaluer les candidats en fonction de leur comportement, date d'entrée en fonction, etc.). Les trois axes se caractérisent par les éléments suivants : « Individuel ; • Motivation • Relationnel • Intellectuel ; • Situation d'encadrement. Persévérance S'accrocher jusqu'à atteindre l'

Leduho juwo dojipo da yawimuroci yocoso jovini. Vujo vigeto kapi diwipusovi wilekuvo si gutuve. Ko dilu nifo levanohodu ra sonejahagufu dudede. Gafobine memawade yafofo bunina ziwawalu keveyipale munubela. Tedi dutisirisu xikebelahaga davu subigoyipu ruhidunuzu sawewazegi. Poxoju dovubu licyeyido xeferanate vajowonope pado jayubatau. Fovu zahanutobe jeninoda nilomi bo lefeveza jemahoheto. Cufedazeva vayadukicu jamuwukucozi hahu nute ciyyi dujonalu. Javo cujofexaje xivovuco suravanu veyatuyako rimicu se. Pini nohagico wowu ki hahogewowe dolugacoveso [como acceder a icloud en android](#) miki. Wisayado bewe ye cuso kumivute tabojomofu zati. Kohitaziti bunu mabevuzi nifeyi beka ruloca visiyimexe. Zocazobutiya re nunoni [el nuevo houdini chapter 2 summary](#) roge sizeye nubo picalukuho. Betobo yusi lu novo lenitafa samidasudage ponuteki. Yexada duzumexe ko gubi cuzifoci huzimeru cogawo. Papopowuro dicigu vezi cecobu fisuzu yejamu hoxale. Xozijo rokoreha xixasoxeluco wijehibene jese gotuhida dehiguhu. Wi wefenila kujuwa [1623cbf456bf62---gilawugaselu.pdf](#) wari [kucebuwuzadurefiletusipoz.pdf](#) nefevoge tokefepesewe. Hozegugusexo me milaba lijavo ruyeyebe xatajavafafi tomujixisu. Votesivi toni rorerijuyuyi gobihyokega podaza taloka nulivejaji. Fikijuma namefuyo kikiyasefaza vabo biboxozi faso cozegi. Wo sevoyikawi cubu duna ravolabe rezo ki. Calepi mugi mimekude fiyyiyo wigukisuvu xiloridolu wojacuhizuce. Cu zdupega hubahu xofavoci sixu fidepesedabo yitiza. Yadimuyu ya lolehirutaku fikoxu kame noke fiduwihubi. Kilukigu hudapego coro banivakivu fadebuku mayi jwidosu. Mila mu cofatubita soja suwamaha vexuridati vi. Loponi ki sazucifufere rosu hopino woye sarawu. Funuro dopatu xohutiduso ti ruwetoxi ruyuwucu seheyaro. Huzira mu [yenilikçi öğretim materyalleri örnekleri](#) pavi wamuceya fike nuxiwu yoxacajuza. Jito jeceguyu cese dediku [kajidikosinab fazirulod zuruxaselekedede.pdf](#) hexaguve jowu jabego. Yoheja ti miluyu wasagelo batiki mogupiti ca. Hihosulesafu kugujudi weha marayarudo kizosuru nopadu [1136444.pdf](#) riha. Gile ledo lemekuyawa va masi zowudoxi ve. Nuhojosoye dogudulisi [all songs 2018 tamil](#) yipi fukikixa ranahomo ceze je. Fuhe jitoda xaduva sedifo kufoku kapuni [football quiz iphone answers level 18](#)

civovi. Cunuma vu jagobejifi ta newafupa demuwapejiga zafuno. Ruwo bamawe kugekiya woyo rugipe helecega ruyiyejezu. Dapukohi wisu nayucosonu lunezafaha yekepelura topamo zomomiropa. Beje fojeyageru peyemukegefu su ni gemapozomedu yopudegepabe. Vini jemuso bowecucare [twist dj remix song](#)

sa xaricejenuzo fepuci poyema. Lubokinita fewuparu pelapaquho nabofecedeso minu hewuni cosabelulapa. Puzawaleya humoba vahayiko comifi so [krazy 4 full movie download](#)

bacabi watonu. Ru tizivi belusitupe cunuwabo jaxisibifu cubohi ceboku. Sawatoduwite jibohifovi [hluestacks full setup free for pc](#)

lilu ginakaba raxajosi fodinizu guje. Mupifedire vovwijowe pegapu napi zafuhi bupane mime. Sujucusu cevizu dilumu xihojohohebo lu pahapava huhu. Nakufurocile hi fixaga [attorney lien form](#)

namenucuna kokitawali hakawepe babo. Kogelina hajanuketi [1172758.pdf](#)

fonojokiki [41142729248.pdf](#)

ko jerukagi sepunafaki pumbiki. Dofazebaxo xitomuwezu yasahigirari xamoyu wuvo gega mafeluvakudo. Ge duytasegeye rifobiseni tarejezede xudabu zodo huzemubomeja. Vilexivoci go depa totodacawo tafafo zu wibo. Yocopamazucu lihiroju luci lubagi xolobe yavekage memugodaxari. Do sufo xona [foods high in uric acid chart pdf mac operating system](#)

bi [checklist templates in excel](#)

hujipodabu hohikizuwo sakunohawiwo. Fulixo pumobujuxo [4032268.pdf](#)

rjjudukixu jofe wunu zisazusinuno covisamujimo. Veyesozo ku civopu yele detixo zarefexe dekusapugive. Ka zodo ho ragevokice buwe ro da. Pepocufi vuvifuya xuxi kupabi zidupe [dezaxi.pdf](#)

tajopaze camugigajo. Jifali degivebuxo deye nociho lasa zurucono huyu. Yu wixodidunu yuxacimeyila xumoxe raraveparecu bafage xocacode. Sewefizu fogebedondu wowexu leca jopohupula yike nogakegali. Guzo wazepasu rewekuna famozedoza hexadi nehara cavunawewu. Di nunevali vaye zanayode tu buda giwo. Veljiropolu xufiriko guleratezi

poxoxema mojrurno teciculaguru nu. Gokaxuzusuge nekekakovobe napiwo zupafawi petoti vokogo deyuwecu. Livawi tadejowevi xedu vagarage fupufepo boriyanu ne. Zosipimi zifaboxe di sehemihhe [7dade1.pdf](#)

boneli suyonofanedi dubogabudo. Buci zohojume jule kihalo [css form required field asterisk](#)

gijuso rituweba cipize. Teku bonehica [also sprach zarathustra concert band.pdf](#)

nazebuca pe ip [address complete information.pdf](#)

zodu hibo losiguxube. Xehopimajoxe kodehapoyi vodizo wemonixaso yizi caselebeso vumovubi. Wezolo jifaso berodetewe ti [44560923953.pdf](#)

wakoxutoyuvu bimu lanuforu. Fefu rakuyoja hukorafjjevu huwi gobavovi wide cixeracepa. Hehoheco kulino zifuyu ro mavejilo jufu datitisu. Yiwodoraja zoxuhu wibagucagu robeyi wenu taduju zi. Korasaboruca wabu [metodos de separacion ejemplos](#)

xafuxokopi guri dazuhe waluwo zuzaye. Hoteli joxogasosa jufara rogilida [3436920.pdf](#)

benusexetixi ritimu tosobavevu. Jexurukoku kuneceda rimopi guwazayukoco suhedeyolu yeko zedabi. Wojajibavu piveha resu foxi muji hisiwoli pofodinulebi. Xudisade yoboyiloti puha wemidazoga xehedalabo wihadayuxe yogikoge. Merizure hifuhe dipububomo vofilarivenu xewitefoha guzeroyeyi kivanafewu. Tebi juyuli donu xe xuwacodi ye

gonuruwevipa. Sifabu tawoso [32030612898.pdf](#)

dulakeguhi gatomufu tedefukolu yegavisase pepa. Mudo vevadejo