# Qu’est-ce que la GRH ?

QCM en GRH

* L’ensemble des métiers permettant d’encadrer le personnel de l’entreprise
* La conciliation des intérêts de l’entreprise avec les contraintes liées au personnel
* L’ensemble des fonctions et de mesures ayant pour objectif de mobiliser et de développer les ressources du personnel
* L’ensemble des techniques de motivation du personnel

# Le rôle du responsable RH consiste à :

* définir la politique générale de l’entreprise
* assurer le recrutement des meilleures compétences
* acquérir, développer et fidéliser le capital humain

# La GRH est :

* une variable d’ajustement
* une variable stratégique
* une variable privilégiant la réaction plutôt que l’anticipation

# Pour les salariés, le Directeur des ressources humaines est :

* garant de l’équité, de l’employabilité et de l’éthique
* toujours le principal actionnaire de l’entreprise
* la personne qui détermine seule, de la stratégie de l’entreprise

# Les frais de personnel peuvent être considérés comme :

* une charge financière.
* un investissement.

# «Le service RH a décidé de confier la gestion des congés payés aux responsables opérationnels». À quel terme managérial se rapporte cette décision?

* l'externalisation de la fonction RH
* l'internalisation de la fonction RH
* la décentralisation de la fonction RH
* la centralisation de la fonction RH
* l'outsourcing de la fonction RH

1. ***Quel site a modifié le travail de GRH ?***

|  |  |
| --- | --- |
| * Youtube | * Instagram |
| * Linkedin |  |

1. ***Dans une petite annonce, figurent toujours :***

* le nom et les références de l'entreprise qui recrute
* le nom et les références du candidat à l'embauche
* la description du poste proposé
* le salaire proposé pour le poste

# La cooptation consiste à :

* solliciter la coopération entre les différentes équipes de travail
* inviter les membres du personnel à présenter à l'embauche des candidats faisant partie de leurs relations
* recruter un cadre en accord avec les syndicats
* favoriser l'intégration d'un nouveau recruté en lui donnant un tuteur

# Les principaux contacts occasionnels utilisés comme mode de recrutement sont:

* les contrats à durée indéterminée
* l'intérim
* les stages
* les voyages d'affaires
* les salons de recrutement

# Les cabinets de recrutement ont pour mission:

* de recruter du personnel pour le compte et à la place de l'entreprise
* de payer les nouveaux recrutés d'une entreprise
* d'aider les entreprises dans la sélection des candidats
* de proposer aux entreprises des personnes compétentes travaillant pour des entreprises concurrentes

# Une entreprise est en situation de sureffectif lorsque:

* ses ressources en personnel sont inférieures à ses besoins
* ses effectifs sont surévalués
* ses ressources en personnel sont supérieures à ses besoins
* ses effectifs sont sous-évalués

# Une situation de sureffectif entraîne:

* une charge de travail lourde pour les salariés en place
* des coûts accrus pour l'entreprise
* des difficultés à fournir les clients en temps et en heures

# Parmi les événements suivants, quels sont ceux qui déterminent une hausse des effectifs ?

* un licenciement
* un décès
* la transformation d'un emploi d'intérim en emploi à durée indéterminée
* un congé parental de 1 an

# Un profil de poste, c'est:

* la possibilité d'accéder à un poste de niveau supérieur par promotion
* la description des tâches à accomplir selon un certain profil
* la description des caractéristiques et des qualités requises pour effectuer un certain travail

# La procédure de recrutement inclut généralement :

* la réception des candidatures
* des entretiens individuels ou collectifs
* des tests professionnels
* une période d'essai
* des tests psychomoteurs

# 

# Dans le cadre de la GPEC, quel est l'atout des préretraites ?

* permettent de rajeunir la pyramide des âges
* permettent de ne pas avoir recours au licenciement
* permettent d'améliorer le niveau de qualification du personnel âgé

# Quels sont les différents modes de recrutement ?

* Recrutement interne par mutation
* Recrutement externe
* Recrutement externe par promotion
* Recrutement interne par chasseurs de têtes

# Le besoin global d’emploi dans une entreprise dépend :

* Du temps de travail de chacun des employés
* De la croissance et du niveau d’activité de l’entreprise
* De la productivité des salariés
* De la mise en œuvre des procédés de gestion de l’activité de l’entreprise

1. ***La personne qui va encadrer l’arrivant est appelée :***

|  |  |
| --- | --- |
| * un tuteur | * un superviseur |
| * un professeur | * un administrateur |
| * un coach |  |

1. ***La formation professionnelle :***

* est de plus en plus considérée comme un investissement par les entreprises
* fait l'objet d'une obligation de financement par les salariés
* fait l'objet d'une obligation de financement par les entreprises
* doit obligatoirement être assurée à l'extérieur de l'entreprise

# Quel est le contenu d'un plan de formation ?

* personnels concernés
* contenus des formations
* contenus des reconversions
* perspectives de promotions internes
* perspectives de reclassement du personnel

# Pourquoi la formation peut-elle être considérée comme un investissement?

* car c'est un coût pour l'entreprise
* car l'entreprise en attend des retombées juridiques
* car accroître les compétences permet de gagner en compétitivité
* car la dépense fait l'objet d'un amortissement

# A quelle(s) condition(s) la formation peut-elle être parfois une alternative au licenciement ?

* lorsqu'il s'agit d'une formation qualifiante
* s'il y a glissement d'une catégorie d'emplois menacés vers des emplois stables
* s'il y a glissement d'une catégorie d'emplois menacés vers des emplois précaires
* lorsqu'il s'agit d'une formation aux nouvelles technologies

# Le salaire est :

* la contrepartie des capitaux apportés par l'entrepreneur
* une subvention versée par l'État
* le coût du facteur travail
* la ressource essentielle des actionnaires
* un revenu pour les salariés

# La masse salariale de l'entreprise est:

* l'ensemble des salaires versés aux salariés
* l'ensemble des cotisations sociales versées aux organismes sociaux
* l'ensemble des salaires et des cotisations versées aux salariés et aux organismes sociaux
* l'ensemble des compléments de salaire
* le salaire de base + les compléments de salaire

# Certaines entreprises versent des salaires supérieurs à ceux de la concurrence parce que:

* elles ne connaissent pas les salaires du marché
* les concurrents ne peuvent pas verser des salaires corrects
* le salarié va faire le maximum pour conserver sa place
* elles veulent éviter les conflits sociaux

# Les contraintes légales du système de rémunération sont :

* Le respect du SMIC, la signature d’un accord d’entreprise avec les représentants du personnel l’équité salariale à travail égal
* L’obligation de négocier, le respect des conventions collectives et la validation de l’accord d’entreprise par l’inspection du travail
* Le respect du SMIC, l’obligation de négocier, l’équité salariale à travail égal et le respect des conventions collectives
* Le respect du SMIC

# Les primes visent à :

* Rémunérer une performance individuelle et collective
* Compenser des situations de travail particulières, accroître la motivation des salariés et flexibiliser la masse salariale
* Compenser des situations de travail particulières, à intéresser les salariés à la performance de l’unité ou à valoriser l’acquisition d’expérience

les sommes versées sont exonérées de la TVA

1. ***L'individualisation des salaires consiste à :***

* accorder des augmentations de salaire en fonction de l'évolution des prix
* accorder des augmentations en fonction des performances de chacun
* obliger le chef d'entreprise à discuter des augmentations de salaire individuellement avec chaque représentant syndical

# Quel est l'intérêt de proposer une rémunération variable ?

|  |  |
| --- | --- |
| * Moins payer le salarié | * Fidéliser le salarié |
| * Motiver le salarié |  |

# Le climat social dépend:

* de la température à l'intérieur de l'entreprise
* des relations sociales instaurées dans l'entreprise
* des résultats de l'entreprise

# Le dialogue social, c'est:

* le discours annuel du chef d'entreprise
* les rencontres entre salariés au moment des pauses
* la communication attentive entre la direction et les salariés

# Les observatoires sociaux sont:

* des services chargés de surveiller les salariés
* des services chargés de faire des prévisions sociales
* des services chargés de mesurer le climat social dans une entreprise

# Les représentants syndicaux sont:

* des salariés travaillant pour un syndicat
* des salariés représentant leurs collègues dans les relations de travail
* des voyageurs représentants placiers d'un genre particulier

# Un dysfonctionnement social, c'est:

* une panne de machine
* une perturbation de l'entreprise due à une modification du comportement des salariés
* un arrêt du fonctionnement de l'entreprise

# Comment caractériser le climat social dans l'entreprise ?

* c'est l'atmosphère, l'ambiance qui règne dans l'entreprise
* c'est une opposition entre les salariés et la direction
* c'est une divergence d'intérêts entre les personnes
* c'est l'ensemble des conditions de travail dans l'entreprise

# Comment caractériser un conflit social ?

* c'est un conflit d'intérêt entre 2 ou plusieurs collègues de travail
* c'est une opposition entre les salariés et la direction
* il a pour origine des objectifs contradictoires entre salariés et direction
* c'est l'ensemble des conditions de travail non respectées dans l'entreprise
* il a pour origine des problèmes d'entente entre collègues de travail

# Le bilan social est un outil :

* de dialogue et concertation avec les représentants du personnel
* d'appréciation de la politique sociale de l'entreprise
* de différenciation entre les salariés de l'entreprise
* de sélection des salariés lors de mutations internes
* de gestion de la GRH et de la GPEC

# Parmi les propositions suivantes, laquelle ou lesquelles sont des formes d'action collectives lors d'un conflit social ?

* transgression volontaire et collective de certaines règles
* grève avec occupation des locaux
* droit d'expression des salariés et des représentants du personnel
* manifestation ou rassemblement du personnel
* harcèlement verbal ou physique d'un dirigeant de l'entreprise

1. ***Les relations sociales se rencontrent :***

|  |  |
| --- | --- |
| * dans la société | * à la Sécurité sociale |
| * dans les entreprises |  |

1. ***L'entreprise impose des contraintes:***

|  |  |
| --- | --- |
| * d'ordre professionnel | * d'ordre personnel |
| * d'ordre professionnel et personnel | |

1. ***Il s'agit d'une cessation collective, complète et concertée du travail en vue de faire aboutir des revendications professionnelles, c'est :***

|  |  |
| --- | --- |
| * la grève | * le rassemblement |
| * le défilé | * l'appel à la grève |

1. ***La rémunération globale comprend :***

* Le salaire, les rémunérations non-monétaires et les avantages en nature
* Le salaire, les avantages périphériques et les éléments de la rémunération différée.
* Le salaire de base, les primes, les bonus, les stock-options et les avantages en nature
* Le salaire, les avantages non-monétaires, la formation et les assurances complémentaires
* Le salaire, les charges sociales et la rémunération différée

1. ***Qu’appelle-t-on les dysfonctionnements sociaux :***

* Une perturbation affectant le fonctionnement d’une organisation provenant de la modification de comportement des salariés
* Une perturbation affectant le processus de recrutement et d’intégration
* Une perturbation affectant les biens d’équipement
* Une perturbation affectant le fonctionnement d’une structure organisationnelle
* Une perturbation affectant les comportements des salariés

# Quels sont les indicateurs de crise sociale :

* L’accroissement des conflits interindividuels, l’augmentation du turn-over et la multiplication des incidents de production
* La multiplication des arrêts maladies, l’accroissement du stress et l’augmentation des accidents du travail
* L’accroissement des plaintes devant les tribunaux des prud’hommes, l’augmentation du taux de syndicalisation et l’accroissement des conflits individuels
* L’accroissement de l’absentéisme, la multiplication des plaintes auprès de l’inspection du travail et le développement des signes de revendication
* La multiplication des incidents de production, l’augmentation du nombre des accidents du travail et l’accroissement des signes de revendications

# Doivent paraître dans le bilan social les chapitres suivants :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | conditions d'hygiène et de sécurité |  | formation |
| * charges assumées par l'employeur | |  | rémunérations individuelles |
| * conflits de la période écoulée | |  | |

1. ***Parmi ces indicateurs, quel sont ceux qui permettent d’évaluer le climat social ?***

|  |  |
| --- | --- |
| * Le taux d’absentéisme | * Le taux de rebut |
| * Le taux de réclamation clients | * Le nombre de conflits |

* ***Deux salariés sont en désaccord sur une procédure à suivre. Il s’agit*** d’un conflit :

|  |  |
| --- | --- |
| * organisationnel | * de valeurs |
| * hiérarchique | * interpersonnel |

1. ***Un salarié refuse d’exécuter un ordre de son supérieur, car il ne le trouve pas logique. Il s’agit d’un conflit :***

|  |  |
| --- | --- |
| * organisationnel | * de valeurs |
| * hiérarchique | * interpersonnel |

1. ***Un salarié refuse de travailler avec un autre salarié car il est supporteur du WAC. Il s’agit d’un conflit :***

|  |  |
| --- | --- |
| * organisationnel | * de valeurs |
| * hiérarchique | * interpersonnel |

1. ***Le chef de service de la production rend toujours avec du retard ses relevés d’heures au service facturation. Il s’agit d’un conflit :***

|  |  |
| --- | --- |
| * organisationnel | * de valeurs |
| * hiérarchique | * interpersonnel |

1. ***Lors de la résolution des conflits, l’analyste doit raisonner à partir :***

|  |  |
| --- | --- |
| * des rumeurs | * des émotions |
| * des faits | * des ressentis |

# Les contraintes légales du système de rémunération sont :

* L’équité salariale à travail égal, la notification du salaire dans le contrat de travail et l’obligation de négocier
* Le respect du SMIC, la signature d’un accord d’entreprise avec les représentants du personnel l’équité salariale à travail égal
* L’obligation de négocier, le respect des conventions collectives et la validation de l’accord d’entreprise par l’inspection du travail
* Le respect du SMIC, l’obligation de négocier, l’équité salariale à travail égal et le respect des conventions collectives
* Le respect du SMIC

# Les primes visent à :

* Rémunérer une performance individuelle et collective
* Rétribuer l’atteinte de résultats et valoriser l’acquisition d’expérience
* Compenser des situations de travail particulières, accroître la motivation des salariés et flexibiliser la masse salariale
* Accroître la motivation des salariés, favoriser l’atteinte des objectifs de l’entreprise et développer une culture du résultat
* Compenser des situations de travail particulières, à intéresser les salariés à la performance de l’unité ou à valoriser l’acquisition d’expérience

1. ***La définition d’un poste dans le cadre d’un recrutement comprend :***

* Les compétences, les qualifications et les aptitudes nécessaires à la tenue du poste
* Le salaire, le niveau de diplôme et l’expérience professionnelle
* Le grade de l’emploi, la position hiérarchique et les qualifications
* La nature de l’activité de l’entreprise, sa localisation géographique et la mission du poste
* La mission du poste, les principales responsabilités, le positionnement dans la structure

**Q1. Que contient la fiche de poste ?**

   La liste des points faibles et des points forts du salarié dans son poste

   C'est une fiche universelle qui définit un poste type, valable pour toutes les entreprises, dans tous les domaines

   Une description du poste exercé par un salarié dans une structure donnée, de ses missions et compétences liées

   C'est une annonce produite par l'entreprise pour recruter un salarié

**Q2. Qu'est-ce qu'une formation continue ?**

   C'est une formation proposée au salarié pendant toute sa vie professionnelle (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle)

   Elle permet aux personnes qui sont déjà dans la vie active de pouvoir continuer à se former pour améliorer leurs compétences

   C'est lorsqu'une personne se forme théoriquement (en école) et de façon pratique (emploi) simultanément (ex : apprentissage, alternance, stage... )

**Q3. Quelles sont les conditions pour pouvoir bénéficier d'une formation continue ?**

   Avoir un contrat à durée indéterminée

   Avoir un contrat à durée déterminée

   Avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise

   Avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise

**Q4.Parmi ces facteurs, lesquels sont des indicateurs sociaux, permettant pour le responsable RH de déterminer le climat social de l'entreprise ?**

   Les absences et retards

   Le turn-over

   Les congés maladie

   Les réunions d'équipes

**Q5.Qu'est-ce que la mobilité dans une entreprise ?**

   Cela consiste pour un salarié à changer de poste et/ou de grade, dans une même branche professionnelle ou dans une autre

   Cela consiste pour un salarié à intégrer une filiale de l'entreprise à l'étranger

   Cela consiste pour un salarié à se déplacer sur une zone géographique plus ou moins étendue pour accomplir son travail

   Cela consiste pour un salarié à changer de bureau

**Q6. Qu'est ce que le scoring comportemental ?**

   C'est une pratique qui consiste à classer dans un ordre croissant les comportements qui influencent le plus l'organisation de l'entreprise

   C'est une pratique qui consiste à affecter un score à un individu à partir de son comportement, il permet d'évaluer le climat social selon différents indicateurs

   C'est une pratique qui consiste à demander aux salariés d'affecter un score à leurs collègues et responsables, pour évaluer leurs relations dans l'entreprise

