

تصحيح من طرف  
اعضاء المجموعة  
جزاهم الله خيرا

## Invite by QR Code



Everyone on Telegram can scan this  
code to join your group.

اي ملاحظة تواصلوا  
معنا

هشام دعنوني

Compte professionnel WhatsApp



اي معلومة او استفسار مرحبا عبر  
وتساب ادمين المجموعة

1. L'objectif du management stratégique consiste à :

- c) Déterminer les voies de développement et les moyens organisationnels correspondants
- a) Définir les axes de développement
- e) Aucune de ces réponses
- b) Articuler les moyens et les ressources pour atteindre un objectif
- d) Définir l'impact organisationnel d'une décision

2. Le profil du candidat correspond

- b. aux caractéristiques du post.
- d. toutes ces réponses
- c. au type de collaborateur recherché
- a. à la description de la fonction.

3. Pour bien embaucher, il faut notamment :

- c. retenir les meilleurs employés.
- b. sélectionner tous les candidats possibles.
- e. toutes ces réponses
- a. penser au futur immédiat.
- d. rester neutre.

4. Quels sont les différents modes de recrutement?

- a) Recrutement interne par mutation
- b) Recrutement externe
- c) Recrutement externe par promotion
- d) Recrutement interne par chasseurs de têtes
- e) Toutes ces réponses

5. L'entretien de groupe :

- a. est utilisé pour apprécier les rôles endossés par les candidats dans le groupe.
- d. toutes ces réponses
- c. est réalisé par un collège de plusieurs recruteurs.
- b. permet de recruter toute une équipe en même temps.

6. L'entretien d'évaluation se confond avec :

- a. l'entretien préalable au licenciement.
- b. l'entretien professionnel.
- c. l'entretien d'embauche.
- d. aucun de ces réponses

7. Parmi les facteurs externes influençant le processus de recrutement, on trouve :

- e. Toutes ces réponses
- d. la politique RH.
- a. la concurrence.
- b. la rémunération.
- c. l'image de l'entreprise.

8. Les tests de savoir-être portent sur :

- d. toutes ces réponses
- b. la personnalité et les valeurs.
- a. l'intelligence et l'aptitude.
- c. l'intelligence et les valeurs.

9. Le sourcing consiste à :

- c. décrire le poste recherché
- a. s'inscrire sur les réseaux sociaux.
- b. chercher les candidats passifs.
- d. toutes ces réponses

10. Pour attirer des nouveaux talents, les RH peuvent travailler sur :

- b. la marque employeur.
- a. les compétences.
- e. Toutes ces réponses
- d. le transfert de connaissances.
- c. les processus internes.

(11-20)

11. Le rôle du responsable RH consiste à :

- b. assurer le recrutement des meilleures compétences
- d. réponses (b) et (c)
- c. acquérir, développer et fidéliser le capital humain
- a. définir la politique générale de l'entreprise

12. L'expérience du candidat commence :

- c. à la rédaction de l'annonce.
- b. après l'embauche.
- d. au premier entretien.
- a. au premier mail de contact.

13. Pour évaluer le candidat, avez particulièrement vos questions sur :

- e. toutes ces réponses
- d. ses réussites et performances
- a. ses défis ou ses problèmes.
- b. ses amitiés conservées dans les postes précédents.
- c. ses ambitions.

14. La seule méthode efficace pour évaluer objectivement les candidats est une grille d'évaluation fondée sur les :

- e. toutes ces réponses
- d. besoins.
- a. expériences.
- c. compétences.
- b. objectifs.

15. Pour structurer son entretien d'embauche, la première étape est :

- e. toutes ces réponses
- a. de laisser évoquer le parcours professionnel.
- c. la rencontre binôme.
- b. de briser la glace.
- d. de questionner sur le parcours.

16. Un profil de poste, c'est:

- c. la description des caractéristiques et des qualités requises pour effectuer un certain travail
- e. Aucune de ces réponses (a, b, c)
- d. toutes ces réponses
- a. la possibilité d'accéder à un poste de niveau supérieur par promotion
- b. la description des tâches à accomplir selon un certain profil

17. Parmi les suivantes, quelles sont les pratiques RH qui permettent d'attirer les employés ?

- a. Les perspectives de carrière
- d. Toutes ces réponses
- e. Aucune de ces réponses
- b. Le salaire et les avantages sociaux
- c. Le climat de travail

18. Si vous engagez un candidat, pensez à :

- b. son plan d'introduction.
- d. un premier test de compétence
- e. toutes ces réponses
- a. son salaire.
- c. la durée de la période d'essai.

19. Les salariés sont aujourd'hui considérés comme :

- b. une force de travail.
- a. un capital humain.
- d. devant être conformes à l'esprit de l'entreprise
- c. une ressource comme une autre.
- e. réponses (b) et (c)

20. Il s'agit d'une distribution préférentielle sous forme d'actions aux cadres méritants, c'est :

- b. Primes mensuelles
- c. Les stocks options
- d. Les plans d'actionnariat
- a. Primes annuelles

Retour

Suivant



Page 4 sur 8

Effacer le  
formulaire

21. Le bilan social est un outil :

- e. Toutes ces réponses
- c. D'appréciation de la politique sociale de l'entreprise
- d. De gestion des carrières
- b. De différenciation entre les salariés de l'entreprise
- a. De sélection des salariés lors de mutations internes

22. L'individualisation des salaires consiste à :

- f. Toutes ces réponses
- b. Obliger le chef d'entreprise à discuter des augmentations de salaire dans le cadre des re-vendications syndicales
- a. Accorder des augmentations de salaire en fonction de l'évolution du pouvoir d'achat
- d. Accorder une augmentation en fonction de l'ancienneté
- e. Aucune de ces réponses
- c. Accorder des augmentations en fonction des performances individuelles

23. La prime d'ancienneté est destinée à rémunérer la fidélité à l'entreprise. Elle est calculée sur :

- e. réponse (a) et réponse (d)
- d. Dernier salaire net perçu, multiplié par un taux
- a. salaire de base + les heures supplémentaires, multiplié par un taux
- b. les heures supplémentaires, multiplié par un taux
- c. Le nombre d'années d'ancienneté, multiplié par un taux

24. Il s'agit d'une distribution préférentielle d'actions de l'entreprise aux cadres "méritants", c'est :

- a. les "stocks options" ou options d'achat d'actions
- d. les primes de mérite
- e. les plans d'actionnariat
- c. les primes de participation
- b. les transactions de stock

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

- b. l'internalisation de la fonction RH
- d. la centralisation de la fonction RH
- e. l'outsourcing de la fonction RH
- c. la décentralisation de la fonction RH
- a. l'externalisation de la fonction RH
- f. aucune de ces réponses

26. Les structures traditionnelles se caractérisent par :

- b) Cloisonnement de postes de travail.
- f) Communication facilitée entre les niveaux hiérarchiques ;
- e) Grande exigence en personnel ;
- a) Flexibilité ;
- g) Aucune de ces réponses
- d) Participation démocratique à la prise de décision ;
- c) Décentralisation du pouvoir de décision;

27. Dans le cas d'un CDI, le contrat de travail est :

- a. facultatif, sauf si votre convention collective le prévoit.
- b. toujours obligatoire.
- c. obligatoire si le secteur n'a de convention collective.
- d. inutile si la convention collective décrit les obligations de chacun.
- e. réponse (b) et (c)

28. Dans contrat de CDI, il est obligatoire de mentionner :

- c. l'âge de l'employé.
- f. aucune de ces réponses
- d. la durée de la mission.
- b. un motif d'embauche.
- e. réponse (a) et (d)
- a. le lieu de travail.

29. Pour avoir recours à un CDD, l'employeur doit avoir :

- a. un motif précis.
- c. une autorisation spéciale.
- e. réponse (a) et (d)
- b. un accord patronal.
- d. un poste vacant.

30. Dans un contrat de travail, vous devez non seulement indiquer la fonction, mais aussi préciser:

- a. le niveau hiérarchique du salarié.
- d. les missions affectées au salarié.
- e. réponse (c) et (d)
- b. le nombre de collaborateurs du salarié.
- c. les moyens mis en œuvre par le salarié.

Retour

Suivant

Page 5 sur 8

Effacer le  
formulaire

31. La formation des ressources humaines :

- c. agit sur les savoirs, les savoir-faire et les comportements des employés dans le but que ceux-ci correspondent aux besoins de l'entreprise
- d. Toutes ces réponses
- a. permet d'optimiser le transfert des apprentissages en milieu de travail
- b. s'inscrit dans une perspective prévisionnelle de l'évolution professionnelle

32. Formation professionnelle continue est : Une formation performante qui vise à amplifier les compétences des salariés. C'est aussi une formation dont les acquis permettent au collaborateur de remplir ses tâches et de maintenir son employabilité.

- a. Vrai
- b. Faux

33. Quel est le contenu d'un plan de formation ?

- b) contenus des formations
- a) personnels concernés
- c) contenus des reconversions
- f) réponses (a), (b) et (c)
- e) perspectives de reclassement du personnel
- d) perspectives de promotions internes

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

- d) car la dépense fait l'objet d'un amortissement
- c) car accroître les compétences permet de gagner en compétitivité
- a) car c'est un coût pour l'entreprise
- b) car l'entreprise en attend des retombées juridiques
- e) toutes ces réponses

35. L'analyse de la performance se décline en deux grandes notions, l'efficacité et :

- b. l'endurance.
- a. l'efficience.
- c. la patience.
- d. la persévérance.
- e. réponse (a) et (d)

36. Classer les salariés par performance est illégal

- a. vrai.
- b. faux

37. Une entreprise est en situation de sureffectif lorsque:

- d. ses effectifs sont sous-évalués
- b. ses effectifs sont surévalués
- c. ses ressources en personnel sont supérieures à ses besoins
- a. ses ressources en personnel sont inférieures à ses besoins

38. La pyramide en forme de ballon de rugby :

- d. est composée d'une grande majorité de personnes âgées, et une petite minorité des jeunes
- e. est composée d'une variation des personnes âgés et des moins âgés
- b. ne comprend pas assez de très jeunes et de vieux. Les jeunes qui sont majoritaires, constituent une source d'innovation, les vieux n'étant pas nombreux.
- a. ne prend pas en considération les tranches d'âges
- c. est harmonieuse, et traduit certainement une stratégie de recrutement régulière et une gestion des parcours professionnels.

37. Une entreprise est en situation de sureffectif lorsque:

- d. ses effectifs sont sous-évalués
- b. ses effectifs sont surévalués
- c. ses ressources en personnel sont supérieures à ses besoins
- a. ses ressources en personnel sont inférieures à ses besoins

38. La pyramide en forme de ballon de rugby :

- d. est composée d'une grande majorité de personnes âgées, et une petite minorité des jeunes
- e. est composée d'une variation des personnes âgés et des moins âgés
- b. ne comprend pas assez de très jeunes et de vieux. Les jeunes qui sont majoritaires, constituent une source d'innovation, les vieux n'étant pas nombreux.
- a. ne prend pas en considération les tranches d'âges
- c. est harmonieuse, et traduit certainement une stratégie de recrutement régulière et une gestion des parcours professionnels.

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

- a. elles ne connaissent pas les salaires du marché
- b. les concurrents ne peuvent pas verser des salaires corrects
- c. le salarié va faire le maximum pour conserver sa place
- d. elles veulent éviter les conflits sociaux
- e. réponses (a), (b) et (c)

40. Les structures traditionnelles se caractérisent par :

- c. Décentralisation du pouvoir de décision;
- b. Cloisonnement de postes de travail.
- d. Participation démocratique à la prise de décision ;
- a. Flexibilité ;
- e. Grande exigence en personnel ;
- f. toutes ces réponses

Retour

Suivant

Page 6 sur 8

Effacer le  
formulaire

41. La stratégie d'intégration verticale est :

- c. Une forme de diversification conglomerate
- e. Aucune de ces réponses
- d. Une forme de diversification non liée
- b. Une forme particulière de spécialisation
- a. Une forme particulière de diversification dans la filière

42. L'élargissement des tâches

- b. intègre des tâches d'exécution et des tâches de conception pour rompre la monotonie
- e. toutes ces réponses
- c. permet aux employés de performer dans une variété d'activités d'inégale complexité.
- a. permet à une personne d'exécuter différentes tâches d'égale importance
- d. réponse (a) et (b)

43. La stratégie délibérée est celle qui résulte :

- d. De l'évolution générale de l'environnement de l'entreprise
- b. D'un ensemble d'actions émergentes
- c. Des routines, processus et activités quotidiennes de l'entreprise
- e. Aucune de ces réponses
- a. D'un processus rationnel et volontaire d'élaboration et de déploiement de la stratégie

44. Lequel des éléments suivants ne peut pas figurer sur un bilan social

- f) aucune de ces réponses
- d) conflits de la période écoulée
- b) absentéisme
- a) formation
- e) toutes ces réponses sauf (c)
- c) rémunérations individuelles

45. Le bilan social est un outil :

- c) de gestion de la GRH
- a) de dialogue et concertation avec les représentants du personnel
- b) d'appréciation de la politique sociale de l'entreprise
- d) réponse (b) et (c)

46. Le bilan social est obligatoire pour les entreprises de plus de :

- b. 200 salariés
- e. toutes les entreprises
- d. 500 Salariés
- c. 300 Salariés
- a. 150 Salariés

47. L'efficacité sociale :

- b) Elle mesure le degré d'atteinte des objectifs sociaux ou socio-économiques
- d) Elle est appréciée à travers le rendement et la productivité au travail
- c) C'est le rapport entre la production obtenue et le temps consacré à son Obtention
- a) C'est le rapport entre les résultats obtenus et les moyens mis en oeuvre pour les obtenir

48. Le climat social dépend:

- a) de la température à l'intérieur de l'entreprise
- d) réponse (a) et (b)
- c) des résultats de l'entreprise
- e) toutes ces réponses (a),(b) et (c)
- b) des relations sociales instaurées dans l'entreprise

49. Parmi ces indicateurs, quel sont ceux qui permettent d'évaluer le climat social ?

- e) réponses (a) , (b) et (c)
- c) Le nombre de conflits
- d) Le taux de rebut
- b) Le taux de réclamation clients
- a) Le taux d'absentéisme

50. Le dialogue social, c'est:

- a) le discours annuel du chef d'entreprise
- b) les rencontres entre salariés au moment des pauses
- d) réponses (a) et (c)
- c) la communication attentive entre la direction et les salariés
- e) toutes ces réponses

Retour

Suivant

Page 7 sur 8

Effacer le  
formulaire

(51-60)

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

- e) réponses (a) et (c)
- c) hiérarchique
- d) interpersonnel
- b) de valeurs
- a) organisationnel

52. Les observatoires sociaux sont:

- a) des salariés travaillant pour un syndicat
- b) des salariés représentant leurs collègues dans les relations de travail
- c) des voyageurs représentants placiers d'un genre particulier
- d) réponses (a) et (b)

ANCNAR  
RDP

53. Les représentants syndicaux sont:

- b) des salariés représentant leurs collègues dans les relations de travail
- d) Toutes ces réponses
- a) des salariés travaillant pour un syndicat
- c) des voyageurs représentants placiers d'un genre particulier

54. Un dysfonctionnement social, c'est:

- e. aucune de ces réponses
- b. une perturbation de l'entreprise due à une modification du comportement des salariés
- c. un arrêt du fonctionnement de l'entreprise
- d. réponses (b) et (c)
- a. une panne de machine

55. Comment caractériser le climat social dans l'entreprise ?

- a. c'est l'atmosphère, l'ambiance qui règne dans l'entreprise
- b. c'est une opposition entre les salariés et la direction
- e. réponses (a) et (d)
- d. c'est l'ensemble des conditions de travail dans l'entreprise
- c. c'est une divergence d'intérêts entre les personnes

56. Comment caractériser un conflit social ?

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

57. Le tableau de bord: C'est un outil contributif au dialogue social interne, est un état des lieux de la situation du personnel. Il apporte une vue d'ensemble des caractéristiques du personnel et de leurs conditions de travail.

- b. Faux
- a. Vrai

58. L'élaboration et le suivi d'un tableau de bord aident l'entrepreneur à :

- b. Planifier son développement.
- a. Prendre du recul et se dégager des urgences.
- c. Faire apparaître les clients mauvais payeurs
- e. Réponses (a), (b) et (c)
- d. Mesurer régulièrement le chemin accompli et corriger les écarts.

59. Pour qu'un indicateur du tableau de bord soit fiable il est régi par ces principes:

- e. Toutes les réponses
- c. Principe : de la sous-traitance
- a. Principe : d'utilité
- d. Principe : simplicité
- b. Principe : ne pas s'éparpiller

60. Lequel des points suivant ne fait pas partie du processus d'élaboration d'un système de référence exemplaire ?

- a. Stratégique et normatif (ce vers quoi on tend)
- c. Temporel et spatial (évolution dans le temps et dans l'espace)
- e. Technique et professionnel (les impératifs)
- d. L'octroi des responsabilités (Qui fait quoi ?)
- b. Juridique (les règles qu'il faut respecter)

Retour

Envoyer

Page 8 sur 8

Effacer le  
formulaire

N'envoyez jamais de mots de passe via Google Forms.