

Q 34. Quels sont le ou les facteur(s) d'évolution de la gestion du personnel dans l'entreprise ?

- A. changement des qualifications et des métiers
- B. recherche de flexibilité
- C. reconnaissance du rôle social de l'entreprise
- D. changements techniques du système de production

Q 35. Quelles sont les missions de la GRH ?

- A. Définir une politique sociale dans l'entreprise
- B. Assurer la satisfaction matérielle du développement humain
- C. Respecter les contraintes économiques auxquelles sont soumises les entreprises
- D. Définir une politique fondamentale dans l'entreprise

Q 36. La masse salariale comprend :

- A. Les salaires et les impôts versés par l'entreprise
- B. Les salaires et les charges sociales versées par l'employeur
- C. Les salaires et les achats
- D. Les cotisations sociales versées par l'employeur

Q 37. Font partie des compléments du salaire :

- A. Les bulletins de paie
- B. Les primes
- C. Les avantages en nature (voiture de fonction, téléphone portable...)
- D. Les indemnités maladie et maternité

Q 38. La formation professionnelle continue :

- Q 42. Il s'agit d'une distribution préférentielle d'actions de l'entreprise aux cadres "méritants" :
- A. Les "stocks options" ou options d'achat d'actions
 - B. Les transactions de stock
 - C. Les primes de participation
 - D. Les primes de mérite
- Q 43. Font partie de l'environnement social de l'entreprise :
- A. La réglementation du travail
 - B. Les syndicats
 - C. La société toute entière
 - D. Les partis politiques
- Q 44. Parmi les affirmations suivantes, laquelle ou lesquelles est (sont) juste(s) ?
- A. L'entreprise s'organise et s'adapte en fonction de son environnement
 - B. Il n'existe pas de modèle d'organisation de l'entreprise idéal
 - C. L'entreprise est un organisme vivant, elle a un cycle de vie propre
 - D. Le cycle de vie de l'entreprise ne peut pas se terminer, il est sans fin
- Q 45. La flexibilité d'une entreprise désigne sa capacité à :
- A. Avoir une forte rentabilité
 - B. Changer de clients

Q 8. La perte d'un manager ou cadre dont les compétences et connaissances sont vitales à l'Entreprise aura un impact négatif :

- A. Sur la performance de l'équipe
- B. Sur le collaborateur
- C. La structure
- D. L'entreprise elle-même

Q 9. La compétence c'est savoir ce que l'on :

- A. Sache quoi faire
- B. Comment le faire
- C. Quand et pourquoi le faire
- D. Anticiper et évaluer conséquences de nos actions

Q 10. Les dimensions des compétences stratégiques de l'entreprise sont :

- A. Individuelles
- B. Explicite
- C. Collectives
- D. Processus

Q 11. Les principes de l'approche systémique sont :

- A. Le principe d'interaction ou d'interdépendance
- B. Le principe de rationalité
- C. Le principe de rétroaction (feed-back et causalité circulaire)

D. Le principe de simplicité

QUESTIONNAIRE

Concours Master MRH 2013-2014

Durée : 1H30

Aucun

document n'est autorisé

Cochez la ou les bonnes réponses

Q 1. Quelle sont les activités de la Fonction RH ?

- A. Activités d'Acquisition des RH
- B. Activités de Développement des RH
- C. Activités de Mobilisation des RH
- D. Activités de Conservation des RH.

Q 2. Quel est l'objectif global d'une communication interne ?

- A. Faciliter et encourager les échanges
- B. Sensibiliser le personnel aux enjeux de l'entreprise
- C. Diffuser les informations externes et réservées à l'encadrement
- D. Mettre les individus en situation de conflit

Q 3. Quels sont les objectifs visés par une communication descendante ?

- A. Exprimer un besoin
- B. Informer d'une directive
- C. Informer en vue de faire agir
- D. Décloisonner les différents services

Q 29. Selon Dave Ulrich les missions de la Fonction RH pour être un partenaire stratégique sont :

- A. Aider l'organisation à atteindre ses objectifs stratégiques
- B. Mettre en place une culture du changement et de transformation
- C. Répondre aux besoins administratifs en terme RH
- D. Intégrer les dimensions économique et sociale

Q 30. L'apprentissage au travail peut se réaliser par :

- A. La rotation des tâches
- B. Le cours magistral
- C. Le remplacement
- D. Le diner-débat

Q 31. Un employé mobilisé est avant tout une :

- A. Personne qui ne compte pas son temps
- B. Personne qui investit peu du temps et de l'énergie dans son travail
- C. Personne qui déploie d'énergies pour améliorer la qualité de sa vie personnel
- D. Personne qui recentre ses efforts sur les objectifs

Q 32. Les risques générés par la GPRH

- A. Les risques catégoriels
- B. Les risques culturels
- C. Les risques professionnels
- D. Les risques structurels

Q 33. D'après quelle théorie citée ci-dessous on conclut qu'il n'existe pas de structure universelle mais, au contraire, la structure doit être adaptée aux particularités de la situation de l'entreprise.

- A. La théorie système
- B. La théorie de la décision
- C. La théorie de la contingence
- D. La théorie x

Q 4. Quel(s) type(s) de motivation(s) pousse(nt) l'individu à travailler ?

- A. Besoins de se réaliser, de responsabilités
- B. Besoin de reconnaissance dans le groupe de travail
- C. Besoin de capital financier
- D. Besoin d'information

Q 5. Comment motiver le personnel ?

- A. Plans de carrière
- B. Individualisation des salaires
- C. Récompense honorifique
- D. Promotion externe

Q 6. 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
- C. C'est une divergence d'intérêts entre les personnes
- D. C'est l'ensemble des conditions de travail dans l'entreprise

Q 7. Comment caractériser un conflit social ?

- A. C'est un conflit d'intérêt entre 2 ou plusieurs collègues de travail
- B. C'est une opposition entre les salariés et la direction
- C. Il a pour origine des objectifs contradictoires entre salariés et direction
- D. C'est l'ensemble des conditions de travail non respectées dans l'entreprise

Q 16. La GPEC, c'est :

- A. La gestion prospective de l'emploi et des conséquences
- B. La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
- C. La gestion particulière de l'emploi et des compétences
- D. La gestion prospective de l'emploi et des compétences

Q 17. Quels sont les risques d'une GPEC inadaptée ?

- A. Gaspillage de ressources humaines
- B. Surcharge de travail pour les personnels en poste
- C. Sous-utilisation de compétences non détectées
- D. Mauvais aménagement du temps de travail

Q 18. La procédure de recrutement inclut généralement :

- A. La réception des candidatures
- B. Des entretiens individuels ou collectifs
- C. Des tests professionnels
- D. Une période d'essai

Q 19. Parmi les propositions suivantes, laquelle ou lesquelles font partie de la politique sociale de l'entreprise ?

- A. Négociation collective avec les partenaires sociaux
- B. Communication externe de l'entreprise
- C. Participation et intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise
- D. Rémunération du personnel

Q 20. Sur quoi repose le recrutement du personnel ?

- A. Sur la détermination des besoins
- B. Sur la politique de formation
- C. Sur la classification des emplois
- D. Sur la détermination de l'activité

D. Sur la détermination de l'activité

Q 21. Pourquoi la formation peut-elle être considérée comme un investissement ?

- A. Car c'est un coût supplémentaire pour l'entreprise
- B. Car l'entreprise en attend des retombées juridiques
- C. Car accroître les compétences permet de gagner en compétitivité
- D. Car la dépense fait l'objet d'un amortissement

Q 22. Quels sont les moyens d'évaluation du personnel ?

- A. Bilan des compétences
- B. Entretien annuel avec un supérieur hiérarchique
- C. Reclassement
- D. Bilan de participation

Q 23. Les conditions de travail représentent les réalités de la vie au travail, laquelle ou lesquelles parmi les propositions suivantes ?

- A. Pénibilité du travail
- B. Temps et horaires de travail
- C. Responsabilités à prendre
- D. Rémunération

Q 24. Les activités de Développement des RH comprennent :

- A. Formation
- B. Gestion de l'emploi
- C. Rémunération
- D. Le coaching

Q 38. La formation professionnelle continue :

- A. Est de plus en plus considérée comme un investissement par les entreprises
- B. Fait l'objet d'une obligation de financement par les salariés
- C. Fait l'objet d'une obligation de financement par les entreprises
- D. Doit obligatoirement être assurée à l'extérieur de l'entreprise

Q 39. Quels sont les objectifs de la formation pour le salarié ?

- A. Mobilité du personnel
- B. Enrichissement personnel
- C. Reconversion
- D. Productivité

Q 40. A quelle(s) condition(s) la formation peut-elle être parfois une alternative au licenciement ?

- A. Lorsqu'il s'agit d'une formation qualifiante
- B. S'il y a "glissement" d'une catégorie d'emplois menacés vers des emplois stables
- C. S'il y a "glissement" d'une catégorie d'emplois menacés vers des emplois précaires
- D. Lorsqu'il s'agit d'une formation aux nouvelles technologies

Q 41. Typologie d'audit social :

- A. L'audit de conformité
- B. L'audit de la valeur et des risques
- C. L'audit de l'efficacité de la gestion sociale
- D. Audit stratégique

Q 25. La Politique RH consiste :

- A. A tirer un peu plus
- B. Tout le temps
- C. Avec les mêmes moyens
- D. Et dans un sens différent

Q 26. Composants physiques du travail sont :

- A. Hygiène
- B. Contenu de travail
- C. Localisation
- D. Formation

Q 27. L'analyse systémique de la formation c'est :

- A. Agir sur les ressources
- B. Agir sur les processus
- C. Pour avoir les résultats
- D. Feed-back

Q 28. Principes directeurs de la Fonction RH entre 1980 – 2000 :

- A. La centralisation des missions opérationnelles de la Fonction RH
- B. L'approche client - fournisseurs
- C. L'intégration des objectifs de rentabilité et de développement de l'Entreprise avec les objectifs du développement RH
- D. Le développement du travail temporaire

Q 29. Selon Deming, Which des missions de la Fonction RH pour

12. Les principes de l'école classique en management sont :

- A. L'organisation hiérarchique
- B. Le principe d'exception
- C. Le principe de participation
- D. Le principe de décentralisation

Q 13. La motivation chez Frederick HERZBERG c'est :

- A. Les besoins d'entretien (besoins d'Adam)
- B. Les besoins d'accomplissement
- C. Les besoins de réalisation (besoins d'Abraham)
- D. Les besoins sociaux

Q 14. Les centres du profit pour P. DRUCKER sont :

- A. La Recherche et Développement
- B. La production
- C. le Marketing
- D. Le financier

Q 15. L'enrichissement des tâches selon F.HERZBERG c'est :

- A. Interchangeabilité des opérateurs sur des postes comportant des travaux différents
- B. Regroupement d'opérations d'exécution auparavant réparties entre plusieurs opérateurs
- C. Adjonction aux opérations d'exécution des travaux de préparation, d'entretien, de contrôle
- D. Ensemble de tâches confiées à une équipe de travailleurs qui organisent et répartissent entre eux le travail

FSJES - AGADIR (MRH) 2013/2014

(Q1 : A,B,C,D) (Q2 : A,B) (Q3 : B, C)

(Q4 :A,B) (Q5 : A, B, C) (Q6 : A,C) (Q7 : A, B, C)

(Q8 : A, B, C, D) (Q9 : A, B, C) (Q10 : C, D)
(Q11 : A, C) (Q12 : A, D) (Q13 : B, C, D)
(Q14 : A, B, C) (Q15 : A) (Q16 : B)

(Q17 : A, B, C) (Q18 : A, B, C, D)(Q19 :A,C)
(Q20 : A, C) (Q21 : A, C) (Q22 : A, B, C)
(Q23 : A, B, D) (Q24 : A, D) (Q25 : B, D)
(Q26 : A, C) (Q27 : A, B, C) (Q28 : A, B, C)

(Q29 : A) (Q30 : A, B, C, D) (Q31 : C, D)
(Q32: A, C, D) (Q33 : C) (Q34 : A, B, D)
(Q35 : A, D) (Q36 : B) (Q37 : B, C, D)
(Q38 : A) (Q39 : B, D) (Q40 : A)
(Q41 : A, C, D) (Q42 : D) (Q43 : A, B)
(Q44 : A, C) (Q45 : B, D) (Q46 : A, C)
(Q47 : A, D) (Q48 : D)

Bon courage

Issam ezzahraoui