



CABINET GP-RH-ME

EXPERTISES CONSEILS
CONSULTATIONS

Assistance aux entreprises, Gestion des Ressources Humaines, Entretien de recrutement, Formation, Edition de livres, journaux, revues et périodiques, Mise à disposition de Logiciel de gestion GP et RH.

Site web: <https://cabinet.tadagberhplus.com/>

Tél. : +229 55 72 86 03 / Email : Cabinetsprhme@gmail.com

TD PRÉPARATOIRE AUX EXAMENS D'ETAT EN RH

GENERALITES SUR LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1. Qu'est-ce que la GRH?

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

2. Le rôle du responsable RH consiste à :

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

3. La GRH est:

- a. une variable d'ajustement
- b. une variable stratégique
- c. une variable privilégiant la réaction plutôt que l'anticipation

4. La GRH est pratique contingente:

- a. parce qu'elle s'occupe des contingents de salariés
- b. car elle doit limiter ses contingents d'employés
- c. parce qu'elle est influencée par des facteurs internes et externes de son environnement

5. Pour les salariés, le DRH est:

a. garant de l'équité, de l'employabilité et de l'éthique

b. toujours le principal actionnaire de l'entreprise

c. la personne qui détermine seule, de la stratégie de l'entreprise

6. Dans les PME, les contraintes de la GRH:

a. peuvent avoir un rapport avec la mondialisation et les changements technologiques

b. se limitent au secteur d'activités de l'entreprise

c. ne concernent pas les syndicats

7. Dans les PME, les managers:

a. peuvent être un vecteur de changement des ressources humaines

b. n'ont pas besoin de stratégie des ressources humaines

c. ne peuvent pas s'engager dans de grandes innovations

8. Les frais de personnel peuvent être considérés comme:

a. une charge financière.

b. un investissement

9. Parmi ces différents postes, quels sont ceux qui sont rattachés à la fonction RH?

a. Responsable Développement RH

b. Directeur Administratif et Financier

c. Responsable Formation

d. Contrôleur de Gestion Sociale

e. Consultant en recrutement

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

a. l'externalisation de la fonction RH

b. l'internalisation de la fonction RH

c. la décentralisation de la fonction RH

d. la centralisation de la fonction RH

e. l'outsourcing de la fonction RH

11. Parmi ces variables, quelles sont celles qui sont susceptibles d'influencer l'activité RH de l'entreprise?

a. la fiscalité

b. l'inflation

c. les budgets de l'entreprise

d. les changements démographiques

e. le chômage

f. la structure de l'entreprise

g. le dirigeant de l'entreprise

h. le style de leadership

12. Qu'est-ce que le capital humain?

a. l'ensemble des ressources et compétences, individuelles ou collectives, incluant les connaissances et expériences de chacun

b. l'ensemble des savoir-faire et des méthodes, qui, par leur transmission, permet la pérennité de l'entreprise

c. la capacité de renouvellement de l'entreprise, son adaptabilité à l'environnement, développements futurs ses potentiels de

d. la qualité des relations que l'entreprise a su créer avec l'ensemble de ses partenaires

e. l'investissement dans l'amélioration des process RH, (formation, mise en place d'un intranet RH)

13. OST signifie

a. Organisation de la Science du Travail

b. Organisation Scientifique du Travail

c. Organisation et Sécurité du Travail

14. Parmi ces différentes missions, quelle est celle qui est rattachée au métier Outplacer?

a. Evaluer les besoins collectifs et individuels et concevoir un plan de formation

- b. Concevoir et mettre en place des stratégies de recrutement sur Internet
- c. Redéfinir le parcours professionnel des salariés
- d. Concevoir et mettre en place le plan de recrutement et superviser la mobilité
- e. Accompagner le salarié au cours de sa carrière et l'aide évoluer professionnellement.

15. Parmi ces différentes missions, quelle est celle qui est rattachée au métier Gestionnaire de carrières ?

- a. Evaluer les besoins collectifs et individuels et concevoir un plan de formation
- b. Concevoir et mettre en place des stratégies de recrutement sur Internet
- c. Redéfinir le parcours professionnel des salariés
- d. Concevoir et mettre en place le plan de recrutement et superviser la mobilité
- e. Accompagner le salarié au cours de sa carrière et l'aider à évoluer professionnellement.

16. Parmi ces différentes missions, quelle est celle qui est rattachée au métier de Chef de projet e-recrutement?

- a. Evaluer les besoins collectifs et individuels et concevoir un plan de formation
- b. Concevoir et mettre en place des stratégies de recrutement sur Internet
- c. Redéfinir le parcours professionnel des salariés
- d. Concevoir et mettre en place le plan de recrutement et superviser la mobilité
- e. Accompagner le salarié au cours de sa carrière et l'aider à évoluer professionnellement.

17. Parmi ces différentes missions, quelle est celle qui est rattachée au métier Coach?

- a. Evaluer les besoins collectifs et individuels et concevoir un plan de formation
- b. Concevoir et mettre en place des stratégies de recrutement sur Internet
- c. Redéfinir le parcours professionnel des salariés
- d. Concevoir et mettre en place le plan de recrutement et superviser la mobilité
- e. Accompagner le salarié au cours de sa carrière et l'aider à évoluer professionnellement

18. Quel site a modifié le travail de GRH?

- a. Youtube
- b. Instagram
- c. Linkedin
- d. Periscope

19. Quelles sont les missions de la FRH?

- a. Administrer efficacement
- b. Développer la motivation des salariés
- c. Favoriser le changement
- d. Mettre en œuvre la stratégie

20. Quels sont les objectifs de de la FRH

- a. Attirer
- b. Conserver
- d. Motiver et satisfaire
- c. Développer
- e. Être efficace

21. Quelles sont les activités de la Fonction RH?

- a. Activités d'Acquisition des RH
- b. Activités de Développement des R11
- c. Activités de Mobilisation des RH
- d. Activités de Conservation des RH

22. 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

23. Comment motiver le personnel?

- a. Plans de carrière
- b. Individualisation des salaires
- c. Récompense honorifique
- d. Promotion externe

24. Les activités de Développement des RH comprennent:

- a. La formation
- b. La gestion de l'emploi
- c. La rémunération
- d. Le coaching

25. Chassez le ou les intrus dans les politiques de la FRH:

- a. La politique de formation
- b. La politique de recrutement
- c. La politique de financement
- d. La politique d'évaluation

26. Principes directeurs de la FRH 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

27. Selon Dave Ulrich, la mission de la Fonction RH pour être un partenaire stratégique est :

- 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

28. Un employé mobilisé est avant tout une:

- a. Personne qui ne compte pas son temps
- b. Personne qui investit peu de temps et de l'énergie dans son travail
- c. Personne qui déploie d'énergies pour améliorer la qualité de sa vie professionnelle
- d. Personne qui recentre ses efforts sur les objectifs

29. 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

30. Quels sont le ou le(s) 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

31. Que représente la formule $E = M * C * C$

- a. Ce n'est pas une formule applicable à la gestion des ressources humaines
- b. Efficacité motivation x compétence x culture
- c. Effectif masse salariale x Charges x Compléments de rémunérations
- d. Efficience marché x cohérence x coefficient modérateur
- e. Effectif = Marché du travail x Compétence x Capital humain

32. Que recouvre la notion de performance intrinsèque:

- a. La performance du groupe ou de la sous unité de travail
- b. La performance de l'unité
- c. L'identification des sources de valeur ajoutée

d. La masse salariale de l'entreprise liée à une modulation des rémunérations en fonction de l'activité de l'entreprise

e. Les opportunités offertes par les nouvelles technologies de la communication

33. La GRH:

a. est une variable d'ajustement

b. est flexible et adaptative

c. considère-l'agent comme un coût à minimiser

d. Aucune réponse

34. Pour les représentants des travailleurs le Directeur des ressources humaines est:

a. garant de l'écoute et du dialogue social

b. garant de l'équité, de l'employabilité et de l'éthique

c. garant de la sécurité, créateur de valeur et partenaire stratégique

d. garant du partage de la fonction

35. Pour la Direction générale de l'organisation, le DRH est

a. garant de l'écoute et du dialogue social

b. garant de l'équité, de l'employabilité et de l'éthique

c. garant de la sécurité, créateur de valeur et partenaire stratégique

d. garant du partage de la fonction

36. Le RRH s'intéresse à la qualité et aux intrants des processus RH: les effectifs consacrés à la fonction (ratio effectif de la fonction/effectif géré) et les coûts (charges de personnel, dépense de fonctionnement...)

a. Agent de changement

b. Expert administratif

c. Champion des salariés

d. Partenaire stratégique

37. Le RRH met en œuvre l'enquête de satisfaction baromètre social et l'entretien annuel qui constituent les outils pertinents d'évaluation.

- a. Agent de changement
- b. Expert administratif
- c. Champion des salariés
- d. Partenaire stratégique

38. Le RRH est à l'écoute des managers et a une très bonne connaissance des différents processus de production dans l'organisation

- a. Agent de changement
- b. Expert administratif
- c. Champion des salariés
- d. Partenaire stratégique

39. Le RRH assure la mise en place du télétravail dans l'entreprise

- a. Agent de changement
- b. Expert administratif
- c. Champion des salariés
- d. Partenaire stratégique

40. Pour garantir/_____, le DRH s'emploie à connaître les aptitudes acquises et requises, l'évolution des emplois, les emplois nouveaux et les compétences nécessaires pour les tenir.

- a. l'équité
- b. l'employabilité
- c. l'éthique
- d. la conformité

41. La capacité du RRH à établir un diagnostic des conditions de succès, et à mettre en place un accompagnement par la formation et la communication interne

- a. Agent de changement
- b. Expert administratif
- c. Champion des salariés

d. Partenaire stratégique

42. Le DRH doit être garant auprès des représentants du personnel de:

a. l'équité

b. l'employabilité

c. l'éthique

d. la conformité

43. Le DRH doit garantir aux responsables opérationnels ou managers (N+1),

a. la sécurité

b. l'employabilité

c. le dialogue social

d. le partage de la fonction

44. Le service RH

a. Gère l'aspect administratif des salariés

b. Gère la promotion des salariés

c. Gère le plan de formation

d. Gère les risques professionnels des salariés

e. Gère les émotions des salariés