


I'm not robot  reCAPTCHA

I am not robot!

Exercices corrigés de gestion des ressources humaines gratuits pdf

halshs-01069295 , version 1 (29-09-2014) HAL Id : halshs-01069295 , version 1 Citer Chloé Guillot-Soulez, Héroïse Cloet, Sophie Landrieux-Kartochian. Exercices de gestion des ressources humaines : 6ème édition.



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 2) 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 3) Dans les PME-PMI, la GRH a pour objet : de définir l'organisation de l'entreprise d'ajuster au mieux, les savoirs, les savoirs-faire et les savoirs-être des hommes disponibles et potentiellement membres de l'entreprise, au niveau de chacune de ses fonctions d'investir dans l'outil de production industriel et commercial 4) La GRH est : une variable d'ajustement une variable stratégique une variable privilégiant la réaction plutôt que l'anticipation 5) La GRH est pratique contingente : parce qu'elle s'occupe des contingents de salariés car elle doit limiter ses contingents d'employés elle est influencée par des facteurs internes et externes de son environnement 6) 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 7) Dans les PME-PMI, les contraintes de la GRH : peuvent avoir un rapport avec la mondialisation et les changements technologiques se limitent au secteur d'activités de l'entreprise ne concernent pas les syndicats 8) Dans les PME-PMI, les managers : peuvent être un vecteur de changement des ressources humaines n'ont pas besoin de stratégie des ressources humaines ne peuvent pas s'engager dans de grandes innovations 9) Les frais de personnel peuvent être considérés comme : une charge financière, un investissement. 10) Parmi ces différents postes, quels sont ceux qui sont rattachés à la fonction RH ? Responsable Développement RH Directeur Administratif et Financier Assistant de Direction Responsable Formation Contrôleur de Gestion Sociale Responsable Compensation & Benefits Assistant juridique RH Consultant en recrutement 11) «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 12) L'ESS (Employee Self Service) fait référence à : l'utilisation de l'outil informatique par le service Ressources Humaines dans ses activités quotidiennes l'existence d'un forum sur l'intranet d'une organisation pour répondre aux questions RH des salariés l'existence d'un blog pour chaque salarié via le serveur de son organisation la possibilité pour le salarié de gérer lui-même son dossier individuel via une application informatique 13) Parmi ces variables, quelles sont celles qui sont susceptibles d'influencer l'activité RH de l'entreprise ? la fiscalité l'inflation les budgets de l'entreprise les changements démographiques le chômage la structure de l'entreprise le dirigeant de l'entreprise le style de leadership 14) Quel site a modifié le travail de GRH ? Youtube Instagram LinkedIn Periscope 15) 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 16) 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 17) 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 18) 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 19) Les logiciels de recrutement visent à : vérifier que le candidat maîtrise l'outil informatique tester les qualités du candidat faciliter l'intégration du candidat dans l'entreprise 20) 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 21) 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 22) Une pyramide des âges comprenant une majorité d'anciens : accroît les charges salariales de l'entreprise correspond à un fort turn-over dans l'entreprise est un facteur de dynamisme pour l'entreprise permet de transmettre le savoir-faire et les valeurs de l'entreprise 23) 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 investissement de capacité un investissement de productivité 24) 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 25) GPEC signifie : gestion prospective de l'emploi et de la communication, gestion particulière de l'emploi et des compétences, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. 26) 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 27) Dans le cadre de la GPEC, quel est l'atout des préretraités ? permettent de rajouter la pyramide des âges permettent de ne pas avoir recours au licenciement sec permettent d'améliorer le niveau de qualification du personnel âgé permettent de mettre en place le plan social de l'entreprise permettent la promotion interne et la mobilité sociale 28) Quels sont les ou les objectifs de la GPEC ? Prévoir l'évolution de la capacité de production et rémunérer le personnel en conséquence Ajuster les besoins et les ressources en personnel Prévoir l'évolution des emplois et former le personnel en conséquence Ajuster les besoins et les ressources en matériel 29) Quelle est l'utilité de la GPEC ? nejeduxaguhj Déterminer la politique de diversification Anticiper l'évolution des emplois Ajuster les effectifs Déterminer la politique de formation 30) Quels sont les risques d'une GPEC inadaptée ? Gaspillage des ressources humaines Surcharge de travail pour les personnels en poste Sous-utilisation des compétences non utilisées Mauvais aménagement du temps de travail 31) Quels sont les différents modes de recrutement ? Recrutement interne par mutation Recrutement externe Recrutement externe par promotion Recrutement interne par chasseurs de têtes 32) 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 33) L'effectif théorique de l'entreprise est composé de : CDI, CDD, salariés à temps partiels CDI, CDD, salariés à temps partiels, travailleurs temporaires et soustraitants CDI et salariés à temps partiels 34) Les moyens de régulation envisageables dans le cadre de la gestion prévisionnelle des compétences sont : Le recrutement, la mobilité interne, modification de l'organisation du travail, la formation, les départs et les reconversions externes Le recours à des cabinets de recrutement et des cabinets de reclassement des salariés La définition d'organigramme de remplacement, des bourses d'emplois et des gestionnaires de carrières 35) Il sert à déterminer le portrait « idéal » de la personne qui doit occuper un poste précis, c'est ? le graphique personnalisé le profil de poste le code de classification des emplois la définition du poste 36) De quels outils d'analyse dispose la GPEC Classification des emplois Diagramme de PERT Diagramme de GANTT Pyramide des âges 37) À quelle fonction dans l'entreprise correspond la citation suivante : « placer l'homme qu'il faut, à l'endroit qu'il faut et au moment où il faut » ? 38) La personne qui va encadrer l'arrivant est appelée : un tuteur un superviseur un professeur un administrateur un coach 39) Sur quoi repose le recrutement du personnel ? sur la détermination des besoins sur la classification des emplois sur la politique de formation sur la détermination de l'activité 40) Un salarié nouvellement recruté pendant 6 mois une efficacité de 25%, pendant 12 mois une efficacité de 65% et pendant 18 mois de 90%. Quel est le coût de sa phase d'apprentissage ? 36 mois de salaire 6 mois de salaire 18,5 mois de salaire 19,3 mois de salaire 10,5 mois de salaire 41) Quelle est la différence entre rémunération et rétribution ? Des aspects qualitatifs (pouvoir, encouragement etc) La prime de fin d'année Les charges salariales Les avantages obtenus grâce au CE 42) 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 43) 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 44) 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 45) Il s'agit d'une distribution préférentielle d'actions de l'entreprise aux cadres « méritants », c'est : les « stocks options » ou options d'achat d'actions les transactions de stock les primes de participation les primes de mérite les plans d'actionnariat 46) Quelles sont les objectifs des évolutions récentes de la rémunération du personnel dans les entreprises ? baisse du coût du travail face à la concurrence internationale davantage d'efficacité du personnel en récompensant les performances individuelles meilleur dialogue social entre les partenaires au sein de l'entreprise baisse des cotisations liées au travail face à la concurrence internationale 47) Quelles sont les évolutions récentes de la rémunération du personnel dans les entreprises ? la part variable et non garantie du salaire s'accroît tendance à associer davantage certaines catégories de personnel (cadres surtout) aux résultats de l'entreprise développement des formes d'épargne salariale développement des formes d'épargne patronale forte augmentation du salaire fixe en lui-même 48) Un système de rémunération repose sur l'équilibre entre : Les contraintes du marché du travail et la motivation des individus La rationalité budgétaire, la compétitivité externe et l'équité interne La rationalité budgétaire, l'optimisation des salaires et l'incitation des salariés 49) 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 et 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 50) 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 51) Quels avantages pour l'employeur présente l'intéressement des salariés aux résultats de l'entreprise ? pasagofaniba les augmentations de revenus ne sont plus irréversibles contrairement aux augmentations de salaire les sommes versées sont exonérées de charges sociales les sommes versées sont exonérées de l'impôt sur les sociétés les sommes versées sont exonérées de la TVA l'intéressement permet d'augmenter la flexibilité du travail 52) 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 53) La participation est : un système d'intéressement collectif aux résultats de l'entreprise un système de formation auquel chacun participe un système de partage du capital en fonction de la participation de chacun 54) Quel est l'intérêt de proposer une rémunération variable ? Moins payer le salarié Fidéliser le salarié Motiver le salarié 55) Selon Herzberg, les 2 facteurs expliquant la satisfaction des salariés sont : Le salaire et la motivation La motivation et l'hygiène L'hygiène et le salaire La motivation et la sécurité 56) Après les besoins physiologiques, quels besoins faut-il accomplir selon la pyramide de Maslow ? Le besoin de sécurité Le besoin d'estime Le besoin d'appartenance Le besoin d'accomplissement 57) Quelles sont les différentes formes de rémunérations accessoires au salaire de base ? Plan d'épargne d'entreprise rémunération participative Plan d'épargne en actions Plan d'épargne interentreprises intéressement 58) Les fonds versés sur un PEE (Plan d'Épargne Entreprise) peuvent provenir des versements du salarié de l'intéressement de l'abandonnement de l'entreprise des actions gratuites de la participation aux résultats 59) Le turn-over, c'est : la rotation des équipes de jour et de nuit le nombre de démissions les rotations externes et internes des salariés 60) 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