1) L’objectif central de la GRH dans une entreprise performante est de :

☐ a) Déterminer les prix de vente

☐ b) Aligner les compétences avec les objectifs stratégiques

☐ c) Assurer la conformité juridique

☐ d) Réduire la masse salariale

2) Le recrutement externe présente l’avantage de :

☐ a) Consolider la culture d’entreprise

☐ b) Renforcer la fidélité des anciens

☐ c) Introduire de nouvelles compétences et perspectives

☐ d) Diminuer les coûts de formation

3) Une clause de non-concurrence dans un contrat de travail sert à :

☐ a) Interdire tout autre emploi

☐ b) Empêcher le salarié de travailler chez un concurrent après son départ

☐ c) Prolonger la période d’essai

☐ d) Réduire les indemnités de départ

4) L’entretien annuel est un outil RH permettant de :

☐ a) Fixer les congés payés

☐ b) Évaluer la performance et préparer le développement professionnel

☐ c) Sanctionner les retards

☐ d) Renégocier le contrat

5) La formation continue est obligatoire dans le cas suivant :

☐ a) Chaque année pour tout salarié

☐ b) Lorsqu'un salarié change de poste ou d'outil de travail

☐ c) Pour tout CDD de plus de 6 mois

☐ d) Pour les cadres uniquement

6) Une politique de GPEC efficace repose sur :

☐ a) L'utilisation d'un logiciel de paie

☐ b) L'optimisation des achats

☐ c) La planification anticipée des besoins en compétences

☐ d) L'externalisation de la GRH

7) Le leadership transformationnel repose principalement sur :

☐ a) L'ordre hiérarchique

☐ b) La rotation des équipes

☐ c) L'inspiration, la motivation et l'innovation

☐ d) La rigueur administrative

8) Le dialogue social dans l'entreprise vise à :

☐ a) Négocier uniquement les augmentations salariales

☐ b) Réduire le nombre d'heures travaillées

☐ c) Instaurer un climat de confiance entre direction et salariés

☐ d) Élire les délégués syndicaux

9) Un taux élevé de turn-over peut traduire :

☐ a) Une bonne dynamique RH

☐ b) Un manque de fidélisation et un mauvais climat social

☐ c) Une stratégie de mobilité

☐ d) Un besoin de flexibilité

10) Le processus d'intégration inclut :

☐ a) L'édition du bulletin de paie

☐ b) L'accueil, l'intégration, la formation initiale et le suivi du salarié

☐ c) La vérification des diplômes

☐ d) Le départ en retraite