1. Que permet d'analyser un bilan de compétences ?

a. Les compétences de la personne

b. Les motivations de la personne

c. Les aptitudes de la personne

d. Les points faibles de la personne

2. A quoi aboutit un bilan de compétences ?

a. A la définition d'un projet professionnel réaliste, adapté au marché de l'emploi

b. A la définition des points faibles de la personne

c. A la définition des points forts de la personne

d. A l'évaluation de la compétence ou de l'incompétence de la personne dans son travail

3. Par qui est financé, en tout ou partie, sur présentation d'un cahier des charges conforme, le bilan de compétences ?

a. La personne elle-même

b. Les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA et OPACIF)

c. L'Etat

d. La sécurité sociale

4. L'entretien d'évaluation individuel annuel est-il obligatoire ?

a. Non, il est facultatif

b. Non, sauf pour les entreprises de plus de 300 salariés

c. Oui, il l'a toujours été

d. Oui, depuis l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 5 décembre 2003

5. Que permet l'entretien d'évaluation individuel annuel ?

a. D'évaluer la réalisation des objectifs passés et de fixer les objectifs à atteindre pour l'année à venir
b. D'élaborer des tableaux de bord à l'attention des décideurs et des gestionnaires d'entreprises

c. De déterminer les compétences nécessaires au poste et les actions de formations destinées à acquérir et à améliorer ces compétences

d. De déboucher sur des engagements mutuels en termes d'objectifs et de moyens

6. Que permet l'entretien professionnel (à ne pas confondre avec l'entretien individuel) ?

a. De parler des problèmes rencontrés par le salarié dans l'entreprise

b. De parler des évolutions du poste occupé par le salarié

c. De parler de l'avenir de l'entreprise, ses objectifs, ses projets

d. De recenser les besoins de formation d'un salarié, le rendre acteur de son évolution professionnelle

7. Que contient la fiche de poste ?

a. La liste des points faibles et des points forts du salarié dans son poste

b. C'est une fiche universelle qui définit un poste type, valable pour toutes les entreprises, dans tous les domaines

c. Une description du poste exercé par un salarié dans une structure donnée, de ses missions et compétences liées

d. C'est une annonce produite par l'entreprise pour recruter un salarié

8. Qu'est-ce qu'une formation continue ?

a. C'est une formation proposée au salarié pendant toute sa vie professionnelle (hebdomadaire, mensuelle ou annuelle)

b. Elle permet aux personnes qui sont déjà dans la vie active de pouvoir continuer à se former pour améliorer leurs compétences

c. C'est lorsqu'une personne se forme théoriquement (en école) et de façon pratique (emploi) simultanément (ex : apprentissage, alternance, stage...)

9. A quoi sert la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) ?

a. A déterminer les actions à mettre en œuvre dans les 3 à 5 ans à venir, pour faire face aux évolutions d'effectifs, tout en répondant aux besoins de l'entreprise

b. A anticiper l'adaptation des compétences aux emplois

c. A mieux gérer les carrières

d. A rien

10. Parmi ces facteurs, lesquels sont des indicateurs sociaux, permettant pour le responsable RH de déterminer le climat social de l'entreprise ?

a. Les absences et retards

b. Le turn-over

c. Les congés maladie

d. Les réunions d'équipes

11. Qu'est-ce que la mobilité dans une entreprise ?

a. Cela consiste pour un salarié à changer de poste et/ou de grade, dans une même branche professionnelle ou dans une autre

b. Cela consiste pour un salarié à intégrer une filiale de l'entreprise à l'étranger

c. Cela consiste pour un salarié à se déplacer sur une zone géographique plus ou moins étendue pour accomplir son travail

d. Cela consiste pour un salarié à changer de bureau

12. Qu'est-ce qu'une mutation dans l'entreprise ?

a. C'est pour le salarié un changement de type de poste, sans changer la localisation de son poste

b. C'est pour le salarié un changement de localisation de son poste, sans changer son type de poste
c. C'est un moyen de punition sur un salarié qui a commis une faute

13. Qu'est -ce que le scoring comportemental ?

a. C'est une pratique qui consiste à classer dans un ordre croissant les comportements qui influencent le plus l'organisation de l'entreprise

b. C'est une pratique qui consiste à affecter un score à un individu à partir de son comportement, il permet d'évaluer le climat social selon différents indicateurs

c. C'est une pratique qui consiste à demander aux salariés d'affecter un score à leurs collègues et responsables, pour évaluer leurs relations dans l'entreprise

14. Qu'est-ce qu'une VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ?

a. Elle permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 3 ans de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un titre, un diplôme professionnel ou un certificat de qualification

b. Elle permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins 5 ans de se voir reconnaître officiellement ses compétences professionnelles, par un titre, un diplôme professionnel ou un certificat de qualification

c. Elle permet à toute personne, après avoir passé un test de compétences, de les voir reconnaître officiellement par un titre, un diplôme professionnel ou un certificat de qualification