N°	Réponse selon le contexte marocain	Explication
1	a, b, c et d	Le bilan de compétences permet d'analyser les compétences, les motivations, les aptitudes, les points forts et les points à améliorer.
2	a	Il vise à construire un projet professionnel réaliste, cohérent avec le profil de la personne et les possibilités du marché du travail.
3	Réponse à préciser	La loi n° 60-17 encadre la formation continue de certaines catégories de salariés et de travailleurs. Il ne faut pas transposer automatiquement au Maroc le système français des OPCA et OPACIF.
4	a, avec réserve juridique	L'entretien annuel d'évaluation n'est pas une obligation générale que l'on peut déduire du seul Code du travail marocain. Des règles internes ou sectorielles peuvent toutefois s'appliquer.
5	a et d	Il permet de faire le bilan des objectifs atteints, de fixer les objectifs futurs et de discuter des moyens nécessaires.
6	b et d	L'entretien professionnel permet d'aborder l'évolution du poste, les perspectives de carrière et les besoins de formation. Il s'agit ici d'une bonne pratique RH, et non d'une obligation générale à périodicité fixe applicable à tous les salariés marocains.
7	c	La fiche de poste décrit les missions, les activités, les responsabilités et les compétences associées à un poste dans une organisation donnée.
8	b	La formation continue permet aux personnes en activité de développer, d'actualiser ou d'améliorer leurs compétences. Le droit des salariés à bénéficier de programmes de formation continue est notamment mentionné à l'article 23 du Code du travail marocain.
9	a, b et c	La GPEC est une démarche de gestion qui permet d'anticiper les besoins en emplois et en

		compétences et de préparer les évolutions professionnelles.
10	a, b et c	Les absences et retards, le turn-over et les congés maladie sont des indicateurs sociaux. Les réunions d'équipe constituent plutôt une pratique de management, même si leur fonctionnement peut renseigner sur le climat social.
11	a et c	La mobilité peut être professionnelle (changement de poste ou de fonction) ou géographique (changement du lieu de travail).
12	b, selon la définition proposée	La mutation désigne ici un changement de lieu de travail sans changement du type de poste. Ses conditions concrètes dépendent notamment du contrat et des règles applicables.
13	b, avec réserve	Le scoring comportemental consiste à attribuer un score à une personne selon des critères définis. Ce n'est pas, en soi, un indicateur légalement imposé pour mesurer le climat social.
14	a, dans le cadre du dispositif marocain de VAEP présenté par l'administration	Le document officiel marocain sur la validation des acquis de l'expérience professionnelle retient une expérience cumulée d'au moins trois ans, en rapport avec la certification visée. La reconnaissance passe par une procédure de recevabilité et de certification, et non par un simple test.