Attention pages recto/verso

Epreuve sur 20 points.

Barème :

- 0,5 point par réponse totalement juste (Q1 à Q20)
- 1 point par réponse totalement juste (Q21 à Q30)

Temps : 1H00

Utiliser la Grille de réponses

	A	B	C	D	E	Corrigé	Vérification
Q.1							
Q.2							
Q.3							
Q.4							
Q.5							
Q.6							
Q.7							
Q.8							
Q.9							
Q.10							
Q.11							
Q.12							
Q.13							
Q.14							

wadifa-info.com نماذج المباريات من موقع وظيفة إنفو

Source: www.wadifa-info.com/fr/modele-concours/2492 - Wadifa Info - page 1/7

	A	B	C	D	E	Corrigé	Vérification
Q.15							
Q.16							
Q.17							
Q.18							
Q.19							
Q.20							
Q.21							
Q.22							
Q.23							
Q.24							
Q.25							
Q.26							
Q27							
Q.28							
Q.29							
Q.30							

wadifa-info.com نماذج المباريات من موقع وظيفة إنفو

Source: www.wadifa-info.com/fr/modele-concours/2492 - Wadifa Info - page 2/7

Répondez aux questions suivantes en choisissant la ou les réponse(s) les plus appropriées
Merci de reporter vos réponses sur la grille

1. Qu'est-ce que la GRH ?
- **a)** L'ensemble des métiers permettant d'encadrer le personnel d'une 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 développer les ressources du personnel
- **d)** L'ensemble des techniques de motivation du personnel

2. 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

3. Masse salariale et frais de personnel sont
- **a)** Des expressions synonymes
- **b)** Des notions différentes.

4. 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

5. La part de la masse salariale dans la valeur ajoutée :
- **a)** Est relativement constante.
- **b)** Varie selon les époques.
- **c)** Varie selon les secteurs.

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

wadifa-info.com نماذج المباريات من موقع وظيفة إنفو
Source: www.wadifa-info.com/fr/modele-concours/2492 - Wadifa Info - page 3/7

8. Les conditions pour pouvoir bénéficier d'une formation continue : (chasser l'intrus)

a) Avoir un contrat à durée indéterminée
b) Avoir un contrat à durée déterminée
c) Avoir au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise
d) Avoir au moins 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise

9. Qu'est-ce que la GPEC ?

a) Est une gestion qui permet à l'entreprise de prévoir l'effectif de ses employés
b) Est une technique qui permet de calculer la paie
c) Est une technique qui permet l'organisation des salariés

10. La GPEC est :

a) Facultative, mais fortement recommandée pour éviter les restructurations brutales
b) Une obligation du Code du travail, pour les grandes entreprises
c) Facultative, mais peut avoir lieu si nécessaire
d) Une obligation du Code du travail, devant avoir lieu tous les 3 ans

11. 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

12. 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

13. La masse salariale comprend :

a) Les salaires et les honoraires des externes
b) Les salaires et les charges sociales versés par l'employeur
c) Les salaires et les cadeaux distribués
d) Les cotisations sociales versées par l'employeur

14. Font partie des compléments de salaire :

a) Les indemnités de maladie et de maternité
b) Les congés payés
c) Les primes
d) Les avantages en nature (voiture de fonction, portable…)

15. La formation professionnelle :

a) Fait l'objet d'une obligation de financement par les salariés
b) Fait l'objet d'une obligation de financement par les entreprises
c) Doit obligatoirement être assurée à l'extérieur de l'entreprise
d) Est de plus en plus considérée comme un investissement par les entreprises

wadifa-info.com نماذج المباريات من موقع وظيفة إنفو

Source: www.wadifa-info.com/fr/modele-concours/2492 - Wadifa Info - page 4/7

16. La procédure de recrutement inclut généralement :

- **a)** La réception des candidatures
- **b)** Des entretiens individuels ou collectifs
- **c)** Une période d'essai
- **d)** Une période d'intégration

17. En ce qui concerne les missions de la GRH, lesquelles de ces affirmations sont vraies ?

- **a)** La GRH a à la fois une mission sociale et une mission économique
- **b)** La gestion et l'administration du personnel font partie des missions de la GRH
- **c)** La GRH a pour mission de définir la politique du personnel en concertation avec les représentants du personnel au cours d'une négociation annuelle obligatoire
- **d)** L'une des missions de la GRH est de s'assurer de la flexibilité et de la polyvalence du personnel

18. Quels sont les objectifs de la formation pour le salarié ?

- **a)** Mobilité du personnel
- **b)** Enrichissement personnel
- **c)** Productivité
- **d)** Promotion interne

19. Pourquoi la formation peut-elle être considérée comme un investissement ?

- **a)** Car c'est un coût obligatoire pour l'entreprise
- **b)** Car l'entreprise en attend des retombés juridiques
- **c)** Car accroitre les compétences permet de gagner en compétitivité
- **d)** Car la dépense fait l'objet d'un amortissement

20. A quelle(s) condition(s) la formation peut-elle être parfois une alternative au licenciement ?

- **a)** Lorsqu'il s'agit d'une formation qualifiante
- **b)** S'il y a « glissement » d'une catégorie d'emplois menacés vers des emplois stables
- **c)** S'il y a « glissement » d'une catégorie d'emplois menacés vers des emplois précaires
- **d)** Lorsqu'il s'agit d'une formation aux nouvelles technologies

21. 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

wadifa-info.com نماذج المباريات من موقع وظيفة إنفو

Source: www.wadifa-info.com/fr/modele-concours/2492 - Wadifa Info - page 5/7

22. 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...)

23. A quoi sert la GPEC ?

a) A déterminer les actions à mettre en œuvre, pour faire face aux évolutions d'effectifs, tout en répondant aux besoins de l'entreprise
b) A anticiper l'adaptation du droit de travail aux emplois
c) A mieux gérer les postes dont l'entreprise a besoin
d) A rien

24. 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

25. 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

26. Qu'est-ce que la SIRH ?

a) L'entité chargée de veiller à la sécurité et au respect des règles d'hygiène en entreprise
b) Un système d'information des ressources humaines
c) Le syndicat international des ressources humaines
d) C'est la gestion automatisée des recrutements via internet

27. Quel est le contenu d'un plan de formation ?

a) Personnels concernés
b) Contenu des conversations
c) Contenus des formations
d) Perspectives de promotion interne

wadifa-info.com نماذج المباريات من موقع وظيفة إنفو

Source: www.wadifa-info.com/fr/modele-concours/2492 - Wadifa Info - page 6/7

Wadifa Info

www.wadifa-info.com

Le sujet suivant à préparer — **النموذج التالي للتحضير**

نموذج مباراة توظيف إطار مالي ومحاسباتي - الشركة الجهوية متعددة الخدمات الرباط-سلا-القنيطرة 2026

Modèle de concours : Cadre finance et comptabilité – Société Régionale Multiservices Rabat-Salé-Kénitra (SRM-RSK) 2026 –

www.wadifa-info.com/fr/modele-concours/929

Chaîne WhatsApp — **قناة واتساب**

المباريات الجديدة والنتائج كل يوم

Nouveaux concours et résultats chaque jour

wadifa-info.com/wa

Chaîne YouTube — **قناة يوتيوب**

امتحانات تجريبية بالتصحيح، بالدارجة

Examens blancs corrigés, expliqués en darija

youtube.com/@wadifainfo

Envoyer à un ami — **أرسل النموذج لصديق**

شارك هذا النموذج على واتساب مع من يحضّر معك

Partagez ce sujet sur WhatsApp

wa.me