

LESZOOM'S

CHLOÉ GUILLOT-SOULEZ • HÉLOÏSE CLOET
SOPHIE LANDRIEUX-KARTOCHIAN

**CORRECTIONS ET EXPLICATIONS
DES 100 QCM**

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Thème 1 : Qu'est-ce que la GRH ?

1 – Bonne réponse : ☐ d

La gestion des ressources humaines définie comme la gestion des hommes au travail dans des organisations peut concerner tous les secteurs, privé, public comme associatif.

2 – Bonne réponse : ☐ g

Les différents emplois listés font partie des métiers RH. Tous peuvent être rattachés à la fonction RH d'une entreprise (notamment dans les grandes entreprises) à l'exception du consultant en recrutement qui est extérieur à l'entreprise : il prend en charge pour le compte d'une entreprise la recherche et la sélection d'un collaborateur après avoir été associé à la définition du poste et du profil.

3 – Bonne réponse : ☐ c

La décentralisation consiste à confier aux responsables opérationnels (voire aux salariés) des tâches effectuées auparavant par la fonction Ressources Humaines, c'est-à-dire centralisées.

L'externalisation (ou *outsourcing*) de la fonction RH consiste à confier à une organisation extérieure (cabinets ou entreprises spécialisés) des tâches auparavant effectuées dans l'entreprise. L'internalisation correspond au phénomène inverse.

4 – Bonne réponse : ☐ d

L'ESS (*Employee Self Service* ou libre-service pour les salariés) est un outil de gestion intégré qui permet au salarié de gérer lui-même son dossier individuel. Un tel module permet de transférer une partie des tâches du service RH vers les opérationnels.

5 – Bonne réponse : ☐ d

Le rôle d'acteur du bonheur n'existe pas dans le modèle d'Ulrich.

6 – Bonne réponse : ☐ f

La jurisprudence reflète la façon dont les tribunaux interprètent le droit et les lois. Elle n'est pas une source du droit.

7 – Bonne réponse : ☐ c

Le règlement intérieur est un document rédigé par l'employeur qui fixe les droits et obligations des salariés en matière de santé, de sécurité et de discipline dans les entreprises de 50 salariés et plus. Le règlement intérieur est transmis à l'inspecteur du travail. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'élaboration d'un règlement intérieur est possible mais pas obligatoire.

Thème 2 : Le recrutement

8 – Bonne réponse : ☐ d

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant 1 à 3 ans. L'apprenti doit être âgé au minimum de 16 ans et au maximum de 29 ans (sauf exceptions).

9 – Bonne réponse : ☐ d

La visite d'information et de prévention (VIP) n'a pas pour objet de s'assurer de l'aptitude médicale du salarié à occuper son poste. Elle a pour objectifs :

- d'interroger le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son contrat de travail ;
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers un médecin du travail ;
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Cette visite peut être réalisée dans un délai de trois mois à compter de la prise effective du poste (sauf exceptions).

10 – Bonne réponse : ☐ c

Pour un travailleur de nuit ou un salarié de moins de 18 ans, la visite est réalisée avant sa prise de poste.

11 – Bonne réponse : ☐ b

La validité scientifique de ces méthodes de recrutement est douteuse. Leur utilisation dans le cadre d'un recrutement est contestable car elles évaluent avant tout la personnalité du candidat et non ses aptitudes professionnelles. Elles ne sont néanmoins pas interdites. En revanche, un candidat qui s'estime lésé par l'utilisation de ces méthodes peut saisir le juge, en particulier si l'analyse graphologique ou astrologique, réalisée à l'insu du candidat, fonde le refus d'embauche de l'employeur.

12 – Bonne réponse : ☐ a

Les personnes, physiques ou morales, coupables de discriminations encourent des sanctions civiles et pénales.

Pour les personnes physiques, les sanctions peuvent aller jusqu'à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. Les sanctions pénales concernent tout autant celui qui émet l'offre d'emploi que celui qui la diffuse, la publie, que celui qui reçoit des candidats.

13 – Bonne réponse : ☐ a

Le recours au contrat de travail temporaire ou d'intérim est possible dans certains cas strictement prévus par la loi :

- remplacement : un salarié peut être embauché temporairement dans le cadre d'une mission pour remplacer un salarié se trouvant dans l'un des cas suivants : absence, passage provisoire à temps partiel, suspension de contrat de travail, départ définitif précédant la suppression du poste, attente de l'arrivée d'un salarié en CDI ;
- activités spécifiques : un salarié peut être embauché temporairement afin d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise en cas d'accroissement temporaire d'activité, d'emploi à caractère saisonnier où il est d'usage de ne pas recourir à un CDI, de remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale (ou de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise), de remplacement d'une personne exerçant une activité libérale (ou de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise), de remplacement du chef d'une exploitation agricole (ou de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise) ;
- insertion professionnelle : un salarié intérimaire peut être embauché si la mission vise à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

Le contrat de travail temporaire, quel que soit le motif, ne peut être utilisé :

- s'il a pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ;
- dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique ;

- pour remplacer un salarié en grève ;
- pour effectuer certains travaux dangereux (exposant le salarié à des agents chimiques dangereux : amiante, cadmium, phosphore...);
- pour remplacer un médecin du travail.

14 – Bonne réponse : ☐ b

Si le nombre de candidatures reçues permet d'évaluer l'attractivité employeur, c'est le nombre de départs au cours de la période d'essai qui permet le mieux d'évaluer la performance du recrutement parmi les indicateurs proposés.

15 – Bonne réponse : ☐ g

La durée maximale d'une période d'essai pour les CDI varie selon le statut. Elle est de :

- 2 mois (renouvelables 2 mois) pour les ouvriers et les employés ;
- 3 mois (renouvelables 3 mois) pour les agents de maîtrise et les techniciens ;
- 4 mois (renouvelables 4 mois) pour les cadres.

16 – Bonne réponse : ☐ d

Les stagiaires n'ayant pas le statut de salarié, l'entreprise n'a pas à effectuer de DPAE pour leur embauche.

Thème 3 : La gestion des carrières

17 – Bonne réponse : ☐ c

La carrière correspond à la succession des emplois occupés par un individu au cours du temps. La notion de carrière renvoie à la fois au passé, au présent et à l'avenir du salarié dans l'entreprise.

18 – Bonne réponse : ☐ c

La notion de mobilité verticale renvoie au franchissement de frontières hiérarchiques et est associée à la notion de promotion.

19 – Bonne réponse : ☐ d

La mobilité latérale correspond au franchissement de frontières d'inclusion c'est-à-dire au rapprochement de l'individu d'une position centrale dans l'organisation. Ce type de mobilité est associé à la notion de pouvoir puisque la mobilité permet à l'individu de se rapprocher du noyau décisionnel de l'organisation.

20 – Bonne réponse : ☐ b

Le plateau de carrière objectif correspond à la stabilité d'un individu dans le poste ou dans le niveau hiérarchique depuis plusieurs années.

21 – Bonne réponse : ☐ d

Le plateau de carrière subjectif correspond au sentiment d'un individu d'être bloqué dans son évolution de carrière pour les années à venir.

22 – Bonne réponse : ☐ a

Le concept de carrière nomade renvoie à des modèles de mobilité qui impliquent des changements d'entreprises volontaires. C'est l'individu lui-même qui gère sa carrière indépendamment des organisations pour lesquelles il travaille. La carrière nomade se distingue de la carrière classique (ou carrière maison) qui est caractérisée par une évolution professionnelle interne et une relation de long terme entre l'individu et l'entreprise.

23 – Bonne réponse : ☐ d

Un cadre à haut potentiel est un cadre ayant une capacité à manager et dont l'entreprise pressent qu'il va évoluer plus vite que les autres et pour lequel elle fait le pari qu'il deviendra dirigeant. Les hauts potentiels représentent moins de 10 % de la population cadre.

24 – Bonne réponse : ☐ d

La détection se fait parmi les cadres qui ont entre 30 et 45 ans. Néanmoins, la détection des hauts potentiels chez les femmes cadres intervient généralement plus tard, vers 40-45 ans, après la maternité. En France, dans plus de 80 % des cas, les hauts potentiels sont des hommes, généralement mobiles à l'international.

La détection est le plus souvent décentralisée : ce sont les opérationnels (N+1 ou N+2 du salarié) qui signalent certains cadres. Le comité de carrière composé de responsables RH, de la direction générale et des directions fonctionnelles établit ensuite la liste des hauts potentiels. L'inscription sur la liste n'est pas définitive : au bout de trois à cinq ans, un cadre peut être supprimé de la liste.

25 – Bonne réponse : ☐ e

À l'exception de la concentration des réunions d'équipe le samedi matin, les autres pratiques peuvent s'intégrer à une politique *family-friendly* de nature à favoriser l'équilibre vie privée/vie professionnelle pour les salariés.

Thème 4 : L'évaluation

26 – Bonne réponse : ☐ a

L'entretien d'évaluation permet de faire le point sur la performance du salarié et d'évoquer avec lui ses besoins de formation ou encore ses souhaits d'évolution. Les autres sujets ne rentrent pas dans le cadre de l'entretien d'évaluation ou n'ont pas à être connus par l'employeur (préférences syndicales).

27 – Bonne réponse : ☐ d

L'entretien d'évaluation est un entretien en face-à-face entre le salarié et son supérieur hiérarchique (N+1). Le rythme de cet entretien est le plus souvent annuel, l'objectif étant de faire un bilan de l'année passée (points positifs et négatifs) et de fixer des objectifs pour l'année à venir.

L'entretien préalable au licenciement sert à l'employeur à indiquer le (ou les) motif(s) du licenciement envisagé et permet de recueillir les explications du salarié.

L'entretien professionnel est un droit pour tout salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans la même entreprise. Il est distinct de l'entretien d'évaluation. L'entretien professionnel doit être réalisé tous les deux ans et vise à aborder les questions relatives à la formation professionnelle du salarié.

L'entretien d'embauche intervient avant l'entrée du salarié dans l'entreprise.

28 – Bonne réponse : ☐ a

L'évaluation est utile aux autres dimensions de la politique de Gestion des Ressources Humaines de l'entreprise (gestion des carrières, gestion des rémunérations, gestion de la formation...). En revanche, le changement de SIRH est indépendant de l'évaluation individuelle des salariés.

29 – Bonne réponse : ☐ d

L'évaluation de la performance collective est complexe et suppose des méthodes d'évaluation spécifiques. Elle permet d'évaluer de manière complémentaire l'individuel et le collectif. Elle suppose une appréciation du personnel en tenant compte non seulement

des contributions individuelles mais également des interactions entre les salariés au sein des collectifs de travail. Le système d'évaluation doit alors permettre de reconnaître et de valoriser les prises d'initiatives qui vont dans le sens des coopérations.

30 – Bonne réponse : ☐ b

L'évaluation à 180° est une variante du 360°. Le 360° est une méthode d'évaluation des compétences managériales d'un cadre faite par son entourage professionnel : le salarié commence par s'auto-évaluer puis ses collaborateurs (collègues, subordonnés, N+1) l'évaluent. Ce type d'évaluation s'effectue à partir d'un formulaire distribué au maximum à une vingtaine de personnes et comprenant jusqu'à 200 questions. L'évaluation se fait au moyen de notes sur des items variés. Cette méthode se décline aussi en 180° (évaluation par un nombre plus restreint de collaborateurs) ou 540° (les clients et les fournisseurs sont également impliqués dans l'évaluation).

Le *forced ranking* est une procédure qui consiste à classer les salariés dans différentes cases à la grandeur prédéfinie de manière à identifier les 10 % de salariés les plus performants.

31 – Bonne réponse : ☐ b

Le 360° est une méthode d'évaluation des compétences managériales. Il concerne plus particulièrement les managers.

32 – Bonne réponse : ☐ c

L'*assessment center* est une méthode d'évaluation des compétences utilisée aussi bien pour le recrutement que pour l'évaluation des salariés de l'entreprise.

33 – Bonne réponse : ☐ b

Définir des objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporellement définis) pour l'évaluation d'un collaborateur correspond au fait de définir des objectifs :

- spécifiques : il s'agit d'être précis sur l'objectif ;
- mesurables : il s'agit de mesurer et de suivre le niveau d'atteinte de l'objectif ;
- atteignables : les objectifs à définir devraient être suffisamment réalistes pour être atteignables sans être pour autant trop faciles à atteindre ;
- réalistes : les objectifs devraient être réalistes, en prenant en compte toutes les contraintes ;
- temporels : il s'agit d'établir une durée prédéfinie pour atteindre l'objectif.

Le modèle SMART peut être appliqué dans d'autres contextes comme la gestion d'un projet.

Thème 5 : La formation

34 – Bonne réponse : ☐ a

Le plan de développement des compétences permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation. L'élaboration d'un plan de développement des compétences peut concerner toutes les entreprises quelle que soit leur taille. La mise en œuvre ou non d'un plan de développement des compétences relève de la décision pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel. Le plan de développement des compétences permet aux salariés de suivre des actions de formation à l'initiative de leur employeur, par opposition aux formations qu'ils peuvent suivre de leur propre initiative grâce à leur compte personnel de formation.

L'employeur a deux obligations en matière de formation professionnelle : l'adaptation au poste de travail et le maintien dans l'emploi des salariés. Il peut également proposer des actions qui participent au développement des compétences.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

35 – Bonne réponse : ☐ c

L'effort de financement de la formation professionnelle prend la forme d'une contribution dont le montant dépend de la taille de l'entreprise : 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés, 1 % pour les entreprises de 11 salariés et plus.

Pour Omnika, entreprise de 56 salariés, la contribution financière totale s'élève à 1 % de sa masse salariale = 4 000 000 € x 1 % = 40 000 €.

La collecte de cette contribution est assurée par l'URSSAF ou la MSA.

36 – Bonne réponse : ☐ a

Un salarié peut réaliser un bilan de compétences dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé de reclassement. Dans ce cas, le consentement du salarié est nécessaire, le bilan est réalisé sur le temps de travail et le coût est pris en charge par l'employeur (sauf si le CPF est mobilisé).

Les bilans de compétences sont également éligibles au compte personnel de formation (CPF).

Si le bilan a lieu en totalité ou en partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord de l'employeur. Si le bilan est réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

À l'occasion d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), un bilan de compétences peut être préconisé.

L'entretien professionnel peut être l'occasion de solliciter un bilan de compétences mais pas de réaliser un tel bilan.

37 – Bonne réponse : ☐ b

Quelle que soit la taille de l'entreprise, chaque salarié bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel à l'initiative de son employeur. Un accord collectif d'entreprise ou de branche peut prévoir une périodicité différente.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourront l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses projets professionnels.

L'entretien doit aussi renseigner le salarié sur les modalités d'activation du compte personnel de formation et les possibilités d'abondement que l'employeur est susceptible de financer.

Tous les six ans, l'entretien professionnel permet de faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

38 – Bonne réponse : ☐ b

Chaque actif dispose d'un compte personnel de formation (CPF) crédité en euros.

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur l'ensemble de l'année acquièrent 500 euros par an pour se former (plafonné à 5 000 euros).

Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré à 800 euros (plafonné à 8 000 euros).

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est compris entre 50 % et 100 % du temps complet, bénéficient des mêmes rythmes d'acquisition des droits que les salariés à temps plein afin de renforcer leur accès à la formation et leur employabilité. Une proratisation est prévue pour les salariés dont le temps partiel est inférieur à 50 % du temps complet.

39 – Bonne réponse : ☐ d

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) constitue, pour chaque actif, une opportunité de faire le point sur sa situation professionnelle et engager, le cas échéant, une démarche d'évolution professionnelle.

Le CEP est une offre de services en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle. Elle est gratuite, confidentielle et accessible à chaque actif.

En fonction de son besoin, la personne active prend l'initiative de recourir ou pas à un conseil en évolution professionnelle, soit en anticipation d'une mobilité professionnelle, soit en période de transition professionnelle, ou encore dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise. La personne s'adresse, selon sa situation, à l'un des opérateurs CEP habilité (France Travail, APEC, Mission Locale, Cap Emploi).

40 – Bonne réponse : ☐ a

Une AFEST est un parcours visant un objectif professionnel alternant phases de travail et de réflexion, accompagné, évalué et traçable. Quatre critères légaux précisent les conditions de mise en œuvre d'une action de formation en situation de travail (AFEST) :

- une analyse de l'activité de travail en amont pour, le cas échéant, l'adapter à des fins pédagogiques ;
- la désignation d'un formateur pouvant exercer une fonction tutorale ;
- la mise en place de phases réflexives distinctes des mises en situation de travail ;
- des évaluations spécifiques des acquis durant la formation et en fin de formation.

41 – Bonne réponse : ☐ a

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir un diplôme si la personne a des expériences professionnelles, personnelles ou bénévoles qui correspondent aux compétences attendues. Il n'y a pas de durée d'expérience minimale requise. L'essentiel est d'avoir exercé des activités qui correspondent à celles visées par le diplôme.

Thème 6 : La GPEC

42 – Bonne réponse : ☐ d

Les compétences correspondent à un ensemble de savoirs, savoir-faire et savoir être définis dans l'exercice d'un emploi ou d'un métier, dans une situation d'activité donnée. La compétence d'un salarié renvoie à sa capacité à mettre en œuvre, en situation de travail, un ensemble de connaissances, de savoir-faire techniques et relationnels, pour parvenir au résultat attendu.

43 – Bonne réponse : ☐ e

L'article L. 2242-2 du Code du travail prévoit que, dans les entreprises et les groupes d'entreprises d'au moins 300 salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (dispositions d'ordre public). À défaut d'accord, l'article L. 2242-13 du Code du travail prévoit que la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels se déroule tous les trois ans (dispositions supplétives).

44 – Bonne réponse : ☐ c

L'article L. 2242-20 du Code du travail détaille le contenu de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers qui porte sur :

- 1) la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- 2) le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;
- 3) les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- 4) les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- 5) les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- 6) le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

L'article L. 2242-21 du Code du travail ajoute que la négociation peut également porter sur la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ; sur les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ; sur les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle

est implantée ; sur la mise en place de congés de mobilités ; sur la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

45 – Bonne réponse : ☐ d

La démarche GPEC comprend à la fois un volet individuel et un volet collectif :

- le volet collectif a pour objectif de repérer les écarts entre les compétences attendues et les compétences détenues à l'aide d'un « référentiel des métiers et des compétences », ce diagnostic devant permettre de construire un plan d'action en matière de formation et de mobilité ;
- le volet individuel a pour objectif de rendre chaque salarié acteur du développement de ses compétences et de son parcours professionnel dans un contexte compatible avec les besoins et les moyens de l'entreprise, en s'appuyant sur différents outils (bilans, entretiens d'évaluation...).

46 – Bonne réponse : ☐ f

Les démarches de GPEC sont réalisées :

- au niveau de l'entreprise : la gestion des emplois et des parcours professionnels vise à adapter les emplois, les effectifs et les compétences exigeantes issues de la stratégie de l'entreprise et des modifications de l'environnement économique, social et juridique ;
- au niveau de la branche professionnelle : la GPEC consiste à accompagner et favoriser la mise en œuvre de ce type de démarche au sein des entreprises ;
- au niveau du territoire : la gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC) ou GPEC territoriale (GPEC-T) correspond à la mise en œuvre d'un plan de développement en faveur de l'emploi et des compétences dans les territoires à partir d'une stratégie partagée et d'anticipation.

47 – Bonne réponse : ☐ c

La compétence collective représente la compétence que possède une équipe. Les membres de l'équipe possèdent des compétences individuelles mais en fonction des relations qui se tissent entre les personnes, de leurs motivations et de leurs objectifs personnels, il se crée des compétences collectives propres au groupe. Ces compétences collectives de l'entreprise constituent un actif spécifique et un avantage concurrentiel.

48 – Bonne réponse : ☐ d

La notion de compétence territoriale renvoie au fait de tenir compte du marché de l'emploi local et à une mutualisation de ressources physiques, matérielles, immatérielles fondée principalement sur des capacités de coopération entre organisations privées, publiques et l'État. La mise en œuvre d'une gestion territoriale des emplois et des compétences (GTEC) est associée aux questions de flexisécurité et de sécurisation des parcours professionnels.

49 – Bonne réponse : ☐ a

Toutes les entreprises peuvent conclure un accord de performance collective pour répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver ou développer l'emploi.

Thème 7 : La rémunération**50 – Bonne réponse : ☐ d**

Le SMIC est revalorisé chaque année au 1^{er} janvier. Il est indexé sur l'inflation mesurée pour les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles. La revalorisation du SMIC est effectuée sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés. En cours d'année, si l'indice des prix à la consommation augmente d'au moins 2 % par rapport à l'indice constaté lors de l'établissement du dernier montant du SMIC, il est automatiquement augmenté dans les mêmes proportions. À tout moment, le gouvernement peut procéder à l'augmentation du SMIC (« augmentation coup de pouce »).

51 – Bonne réponse : ☐ e

Le salarié peut alimenter son PEE avec les sommes suivantes :

- sommes provenant de l'intéressement ;
- sommes provenant de la participation ;
- sommes issues de la prime de partage de la valeur (PPV) ou de la prime issue du plan de partage de valorisation de l'entreprise (PPVE) ;
- sommes provenant du transfert d'autres plans d'épargne salariale (sauf le PERECO) ;
- droits inscrits sur un compte épargne temps (CET) ;
- versements volontaires.

52 – Bonne réponse : ☐ c

En l'absence de compte épargne temps, un salarié peut transférer jusqu'à 10 jours de repos non pris par an sur son PERECO. Si un CET existe, le transfert peut également être envisagé, sous réserve que cela soit prévu par l'accord CET.

53 – Bonne réponse : ☐ b

La formule légale pour le calcul de la RSP est la suivante : $RSP = \frac{1}{2} \times [B - (C \times 5 \%)] \times [S/VA]$

– B = bénéfice fiscal net

– C = capitaux propres

– S = totalité des salaires bruts

– VA = valeur ajoutée

L'entreprise Pythagore compte plus de 50 salariés elle est donc soumise au mécanisme de la participation aux résultats.

$$RSP = \frac{1}{2} \times [(600\,000 - (1\,200\,000 \times 5 \%)] \times (2\,000\,000 / 5\,000\,000) = 108\,000 \text{ €}$$

Cette somme est déductible de l'assiette de l'impôt sur les sociétés pour l'exercice où elle est versée aux salariés.

54 – Bonne réponse : ☐ d

Les avantages en nature sont constitués par la fourniture par l'employeur à ses salariés d'un bien ou service. La mise à disposition peut être gratuite ou moyennant une participation du salarié inférieure à leur valeur réelle. Les avantages en nature permettent aux salariés de faire l'économie de frais qu'ils auraient dû normalement supporter.

Les avantages en nature doivent figurer sur le bulletin de paie. Ils sont mentionnés au niveau du salaire brut pour être soumis à cotisations. Après détermination du salaire net imposable, ils sont déduits du salaire net à verser au salarié.

Les avantages en nature sont pris en compte pour vérifier que le salaire minimum est atteint.

55 – Bonne réponse : ☐ c

Lors d'une augmentation de capital, l'entreprise doit proposer à ses salariés des actions à des conditions financièrement et fiscalement avantageuses dans le cadre d'un plan d'actionnariat salarié (PAS).

56 – Bonne réponse : ☐ c

L'employeur doit faire bénéficier tous ses salariés, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, d'une complémentaire santé d'entreprise. Les salariés peuvent, sous certaines conditions ou dans des cas de dispense, ne pas adhérer à cette complémentaire.

57 – Bonne réponse : ☐ c

L'index d'égalité professionnelle est un outil visant à calculer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Il est obligatoire pour toute entreprise présentant au moins 50 salariés au cours de l'année écoulée.

58 – Bonne réponse : ☐ b

L'index d'égalité professionnelle doit être publié chaque année au plus tard le 1^{er} mars.

Thème 8 : Le temps de travail**59 – Bonne réponse : ☐ b**

Pour les salariés mensualisés, la durée du travail est égale à 35 heures x 52 semaines / 12 mois = 151,67 heures par mois (soit 151 heures et 40 minutes).

60 – Bonne réponse : ☐ b

Un salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Monsieur Dupont, ayant terminé son travail à 20 heures le mardi, ne pourra pas reprendre le travail avant 7 heures le mercredi matin.

61 – Bonne réponse : ☐ a

La durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives s'ajoute à celle du repos hebdomadaire de 24 heures consécutives. Monsieur Dupont doit donc bénéficier d'un repos total de 35 heures (24 + 11) : il ne pourra donc pas reprendre le travail avant 6 heures le lundi matin.

62 – Bonne réponse : ☐ d

La durée minimale de repos quotidien de 11 heures consécutives s'ajoute à celle du repos hebdomadaire de 24 heures consécutives. Monsieur Dupont doit donc bénéficier d'un repos total de 35 heures (24 + 11) : il ne pourra donc pas reprendre le travail avant 6 heures le lundi matin.

63 – Bonne réponse : ☐ b

La durée quotidienne de travail effectif des jeunes de moins de 18 ans ne peut excéder 8 heures par jour (10 heures pour un adulte).

64 – Bonne réponse : ☐ b

Un salarié à temps partiel peut travailler plus que la durée prévue par son contrat de travail, il effectue alors des heures complémentaires, mais sa durée du travail doit rester inférieure à la durée légale du travail (35 heures par semaine ou durée fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise).

65 – Bonne réponse : ☐ d

Sauf dérogation, un salarié peut travailler au maximum 48 heures au cours d'une même semaine.

66 – Bonne réponse : ☐ c

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un certain nombre d'heures par an : c'est le contingent annuel. En l'absence d'accord collectif, le seuil légal d'heures supplémentaires est de 220 heures par an et par salarié.

67 – Bonne réponse : ☐ b

Dans les établissements dont l'activité exclusive ou principale est la vente de denrées alimentaires au détail, le travail du dimanche est possible jusqu'à 13 heures. Le repos hebdomadaire peut être donné le dimanche à partir de 13 heures.

Thème 9 : La santé au travail**68 – Bonne réponse : ☐ e**

Quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, l'employeur doit transcrire dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques à laquelle il a procédé dans le cadre de son obligation générale de prévention des risques professionnels (article R. 4121-1 du Code du travail).

69 – Bonne réponse : ☐ b

Six facteurs de risques professionnels sont pris en compte au titre du compte professionnel de prévention (C2P) : le travail de nuit, le travail répétitif, le travail en équipes successives alternantes, le travail effectué en milieu hyperbare, les températures extrêmes et le bruit.

70 – Bonne réponse : ☐ c

Pour les activités en milieu hyperbare, l'intensité minimale est fixée à 1 200 hectopascals et la durée minimale doit être de 60 interventions par an pour prise en compte au titre du compte professionnel de prévention (C2P).

71 – Bonne réponse : ☐ a

Tout salarié doit bénéficier, à l'initiative de l'employeur, d'une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, lors de son embauche, en cas de changement de poste de travail ou de technique ou encore, à la demande du médecin du travail, après un arrêt de travail d'une durée d'au moins 21 jours. La même obligation de formation pèse sur l'employeur à l'égard des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire (CTT), à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention.

72 – Bonne réponse : ☐ d

Le suivi individuel renforcé est mis en place pour les salariés affectés à un poste les exposant aux risques particuliers suivants : amiante, plomb selon des valeurs d'expositions professionnelles, agents cancérogènes ou pouvant causer des mutations génétiques ou nuire à la fonction de reproduction, rayonnements ionisants, agents biologiques des groupes 3 et 4, hyperbare, chute de hauteur lors d'opérations de montage et démontage d'échafaudages.

73 – Bonne réponse : ☐ c

La médecine du travail bénéficie à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise, que celle-ci dispose de son propre service de santé ou qu'elle adhère à un service interentreprises ou inter établissements.

74 – Bonne réponse : ☐ c

Le médecin du travail ne prescrit pas les arrêts de travail, en revanche il remplit toutes les autres tâches qui visent à protéger la santé et la sécurité des salariés.

75 – Bonne réponse : ☐ b

Une maladie peut être considérée comme professionnelle lorsqu'elle est contractée du fait du travail. La maladie peut être d'origine professionnelle qu'elle figure ou non au tableau des maladies professionnelles. Les maladies inscrites dans le tableau des maladies professionnelles sont présumées avoir été contractées dans le cadre du travail.

Une maladie non inscrite dans le tableau des maladies professionnelles n'est pas présumée avoir été contractée dans le cadre du travail. Cependant, si les deux conditions suivantes sont réunies, une maladie non inscrite dans le tableau peut être reconnue d'origine professionnelle : (1) la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel ; (2) elle entraîne soit le décès, soit une incapacité permanente d'au moins 25 %.

Pour obtenir une prise en charge, il est nécessaire de respecter la procédure de reconnaissance spécifique.

76 – Bonne réponse : ☐ d

La CSSCT est la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail. Elle est créée au sein du Comité Social et Économique (CSE), de manière obligatoire dans les entreprises d'au moins 300 salariés.

Thème 10 : Les relations sociales

77 – Bonne réponse : ☐ c

Le CSE est le Comité Social et Économique (CSE). Il doit être mis en place dans les entreprises de 11 salariés et plus. C'est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise.

78 – Bonne réponse : ☐ b

Toutes les entreprises d'au moins 11 salariés doivent avoir mis en place un Comité Social et Économique (CSE).

79 – Bonne réponse : ☐ e

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le Comité Social et Économique (CSE) est composé :

- d'une commission santé, sécurité et conditions de travail chargée de veiller au bien-être du salarié au sein de l'entreprise ;

- d'une commission de la formation chargée d'étudier les dispositifs de formation professionnelle continue ;
- d'une commission d'information et d'aide au logement chargée de faciliter l'accès du salarié à la propriété et à la location d'un logement ;
- d'une commission de l'égalité professionnelle chargée d'étudier la politique sociale de l'entreprise.

La commission économique chargée d'étudier les documents économiques et financiers de l'entreprise est mise en place dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés.

80 – Bonne réponse : ☐ d

Le Comité Social et Économique (CSE) est doté d'un budget de fonctionnement et d'un budget des activités sociales et culturelles. Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à 0,20 % de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 2 000 salariés et à 0,22 % dans les entreprises de plus de 2 000 salariés. L'employeur verse la subvention de fonctionnement.

Le budget des activités sociales et culturelles est fixé par accord d'entreprise.

81 – Bonne réponse : ☐ c

Seule situation d'exercice normal du droit de grève : Monsieur Durant répond à un mot d'ordre national de la CGT et sera donc considéré comme gréviste même s'il est l'unique salarié de son entreprise.

Dans les autres cas :

- Monsieur Dupont n'est pas gréviste car il n'a pas cessé le travail ;
- Madame Martin n'est pas gréviste car sa revendication n'a pas un but professionnel et ne peut pas être satisfaite par son employeur ;
- Madame Bernard et Monsieur Bertrand ralentissent les cadences. Il s'agit d'une grève perlée et non d'un exercice normal du droit de grève.

Toute situation qui n'entre pas dans la définition de l'exercice normal du droit de grève peut être considérée comme une exécution fautive du contrat de travail.

82 – Bonne réponse : ☐ d

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, peut désigner un ou plusieurs DS, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou de la DUP ou des DP, quel que soit le nombre de votants.

83 – Bonne réponse : ☐ a

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui constitue une section syndicale, peut désigner un ou plusieurs DS, parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CE ou de la DUP ou des DP, quel que soit le nombre de votants. Monsieur Gérard n'a donc pas à faire la preuve de la représentativité de ce syndicat et peut être désigné délégué syndical.

84 – Bonne réponse : ☐ c

Dans les entreprises de 11 à 24 salariés, les salariés élus au CSE bénéficient de 10 heures de délégation par mois.

85 – Bonne réponse : ☐ c

Un accord d'entreprise signé par un syndicat majoritaire s'impose à tous les salariés de l'entreprise.

Thème 11 : Le départ de l'entreprise**86 – Bonne réponse : ☐ a**

La rupture conventionnelle est un mode de rupture particulier du contrat de travail d'un salarié en CDI.

87 – Bonne réponse : ☐ c

L'employeur et le salarié bénéficient d'un droit de rétractation (droit de changer d'avis sur sa décision) de 15 jours calendaires après signature d'une rupture conventionnelle.

88 – Bonne réponse : ☐ c

À partir de 70 ans, l'employeur peut mettre un salarié d'office à la retraite.

89 – Bonne réponse : ☐ b

Il y a difficulté économique lorsque l'entreprise connaît une évolution significative d'au moins un indicateur économique comme une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, ou tout autre élément de nature à justifier de difficultés économiques. Les situations a, c et d correspondent à ces critères.

En revanche, l'insuffisance professionnelle (situation b) représente un motif personnel, même si celle-ci a favorisé la baisse d'activité de l'entreprise.

90 – Bonne réponse : ☐ a

Le motif personnel est un motif inhérent à la personne. Le licenciement peut être fondé sur le comportement du salarié (faute) ou sur d'autres motifs (insuffisance professionnelle, absences répétées ou prolongées entraînant l'impossibilité de maintenir le contrat de travail...). Ainsi, Monsieur Crésus et Madame Raft ont commis des fautes lourdes : vol et détournement de fonds. Dans le cas de Monsieur Tonneau, assurer ses fonctions dans un état d'ébriété constitue une faute grave. En revanche, aucun licenciement ne peut être fondé sur un motif discriminatoire comme la religion dans le cas de Monsieur Mohammed.

91 – Bonne réponse : ☐ e

Le certificat de travail est un document obligatoirement remis par l'employeur au salarié, à l'expiration du contrat de travail, quel que soit le motif de la rupture et la durée du contrat.

À l'occasion de toute rupture du contrat de travail, l'employeur doit également établir un solde de tout compte, dont le salarié lui donne reçu, qui fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat ainsi que l'attestation destinée à France Travail qui permet au salarié de faire valoir ses droits au chômage.

92 – Bonne réponse : ☐ b

L'employeur doit respecter un délai minimum de 5 jours ouvrables entre la présentation de la lettre recommandée avec AR ou sa remise en main propre contre décharge et la date de l'entretien.

93 – Bonne réponse : ☐ a

Lorsque l'employeur licencie au moins 10 salariés sur une période de 30 jours dans une entreprise d'au moins 50 salariés, il doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

94 – Bonne réponse : ☐ d

La DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) vérifie et valide l'accord PSE. :

Thème 12 : Quels défis pour la GRH ?

95 – Bonne réponse : ☐ d

Le sigle SIRH signifie Système d'Information Ressources Humaines.

96 – Bonne réponse : ☐ a

Dans le Livre Vert publié en 2001 (*Promouvoir un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises*), la Commission Européenne définit la responsabilité sociale des entreprises (RSE) comme « *l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes* ».

97 – Bonne réponse : ☐ c

Une discrimination est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, dans un domaine visé par la loi. Le Code du travail évoque 25 critères de discrimination dans son article L. 1132-1.

98 – Bonne réponse : ☐ e

L'audit social est une démarche d'observation qui vise à estimer la capacité d'une organisation à maîtriser les problèmes humains et sociaux que lui pose son environnement et à gérer ceux qu'elle suscite elle-même par l'emploi du personnel nécessaire à son activité. L'audit est réalisé de manière périodique et peut être mené dans une optique préventive, pour évaluer la situation sociale à un moment donné, ou de manière curative pour remédier à une situation sociale qui se détériore.

99 – Bonne réponse : ☐ b

Les établissements de 20 salariés et plus, du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial, doivent employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de leur effectif. Compte tenu de son effectif, l'entreprise Meubles et Beaux Bois est donc soumise à l'obligation.

100 – Bonne réponse : ☐ d

Au niveau du management de la marque employeur, un programme d'employee advocacy a pour objectif d'encourager les employés à promouvoir leur employeur, notamment sur les réseaux sociaux.

Question	Réponse	Points	Question	Réponse	Points	Question	Réponse	Points
1	d		35	c		69	b	
2	g		36	a		70	c	
3	c		37	b		71	a	
4	d		38	b		72	d	
5	d		39	d		73	c	
6	f		40	a		74	c	
7	c		41	a		75	b	
8	d		42	d		76	d	
9	d		43	e		77	c	
10	c		44	c		78	b	
11	b		45	d		79	e	
12	a		46	f		80	d	
13	a		47	c		81	c	
14	b		48	d		82	d	
15	g		49	a		83	a	
16	b		50	d		84	c	
17	c		51	e		85	c	
18	c		52	c		86	a	
19	d		53	b		87	c	
20	b		54	d		88	c	
21	d		55	c		89	b	
22	a		56	c		90	a	
23	d		57	c		91	e	
24	d		58	b		92	b	
25	e		59	b		93	a	
26	a		60	b		94	d	
27	d		61	a		95	d	
28	a		62	d		96	a	
29	d		63	b		97	c	
30	b		64	b		98	e	
31	b		65	d		99	b	
32	c		66	c		100	d	
33	b		67	b		SCORE SUR 100		
34	a		68	e				