

EVALUATION DIAGNOSTIQUE EN GSRH

Professeure : Zineb OULIDI JAWHARI

Matière : Gestion Stratégique des Ressources Humaines

Niveau : 1^{ère} année Master en Management des RH

Ecole de Sup Management

Ce QCM complet permet de tester la compréhension des étudiants sur divers aspects de la gestion stratégique des ressources humaines

1. **Qu'est-ce que la gestion stratégique des ressources humaines (GSRH) ?**
 - a) La gestion des finances de l'entreprise
 - b) L'alignement des pratiques RH avec les objectifs stratégiques de l'entreprise
 - c) La gestion des stocks et des inventaires
 - d) La gestion des relations avec les clients

2. **Quel est un des principaux objectifs de la GSRH ?**
 - a) Réduire le turnover des employés
 - b) Maximiser le profit à court terme
 - c) Augmenter la taille de l'entreprise
 - d) Réduire le nombre d'employés

3. **Quelle est l'importance de l'analyse des besoins en compétences dans la GSRH ?**
 - a) Elle permet de déterminer le budget marketing
 - b) Elle aide à identifier les formations nécessaires pour le personnel
 - c) Elle n'a pas d'impact sur la performance de l'entreprise
 - d) Elle est utilisée uniquement pour les départements de production

4. **Quel rôle jouent les ressources humaines dans le processus de prise de décision stratégique ?**
 - a) Ils n'ont pas d'influence sur les décisions stratégiques
 - b) Ils fournissent des analyses et des données sur le personnel pour éclairer les décisions
 - c) Ils se concentrent uniquement sur la gestion administrative
 - d) Ils prennent toutes les décisions sans consulter les dirigeants

5. **Quelle approche privilégie la GSRH pour améliorer l'engagement des employés ?**
 - a) Une approche strictement bureaucratique
 - b) Une approche axée sur le bien-être et le développement des compétences
 - c) Une approche basée sur la réduction des coûts
 - d) Une approche uniquement centrée sur les performances individuelles

Professeure : Zineb OULIDI JAWHARI

Matière : Gestion Stratégique des Ressources Humaines

Niveau : 1^{ère} année Master en Management des RH

Ecole de Sup Management

6. Pourquoi la diversité est-elle importante dans la GSRH ?

- a) Elle crée des conflits au sein de l'équipe
- b) Elle enrichit la culture d'entreprise et stimule l'innovation
- c) Elle complique la gestion des ressources humaines
- d) Elle n'a pas d'impact sur la performance de l'entreprise

7. Quelles compétences sont essentielles pour les professionnels des RH dans un contexte stratégique ?

- a) Compétences en comptabilité
- b) Compétences en gestion de projet et en communication
- c) Compétences en vente uniquement
- d) Compétences techniques en production

8. Comment la technologie influence-t-elle la GSRH ?

- a) Elle rend les processus RH moins efficaces
- b) Elle permet une meilleure collecte et analyse des données sur les employés
- c) Elle remplace complètement le rôle des professionnels des RH
- d) Elle ne joue aucun rôle dans la GSRH

9. Quel est l'impact d'une bonne gestion stratégique des ressources humaines sur l'entreprise ?

- a) Augmentation du turnover
- b) Amélioration de la satisfaction et de la productivité des employés
- c) Réduction des profits
- d) Diminution de l'engagement des employés

10. Quelles sont les tendances actuelles qui influencent la GSRH ?

- a) La réduction des investissements en formation
- b) L'importance croissante des données et de l'analytique
- c) La stagnation des pratiques RH
- d) La désaffection pour le bien-être des employés

11. Quelle est la différence entre la gestion des ressources humaines (GRH) et la gestion stratégique des ressources humaines (GSRH) ?

Professeure : Zineb OULIDI JAWHARI

Matière : Gestion Stratégique des Ressources Humaines

Niveau : 1^{ère} année Master en Management des RH

Ecole de Sup Management

- a) La GRH se concentre sur les tâches administratives, tandis que la GSRH est orientée vers la stratégie
- b) La GSRH est uniquement axée sur les employés
- c) La GRH n'a pas d'impact sur l'entreprise
- d) La GSRH ne concerne que le recrutement

12. Quel est le rôle de la formation et du développement dans la GSRH ?

- a) Ils ne sont pas nécessaires pour le personnel
- b) Ils sont essentiels pour améliorer les compétences et la performance des employés
- c) Ils sont uniquement axés sur le développement personnel
- d) Ils augmentent les coûts sans bénéfice

13. Quel est l'impact de l'engagement des employés sur la performance de l'entreprise ?

- a) Aucun impact
- b) Une augmentation des performances et de la productivité
- c) Une diminution de la rentabilité
- d) Une hausse du turnover

14. Pourquoi est-il important d'évaluer la performance des employés ?

- a) Pour justifier des licenciements
- b) Pour identifier les talents et les domaines à améliorer
- c) Pour augmenter la pression sur les employés
- d) Pour réduire les coûts salariaux

15. Comment la culture d'entreprise influence-t-elle la gestion stratégique des ressources humaines ?

- a) Elle n'a pas d'impact sur les décisions RH
- b) Elle détermine les valeurs et comportements des employés, influençant ainsi les pratiques RH
- c) Elle est uniquement liée aux pratiques de marketing
- d) Elle complique la gestion des ressources humaines