



Année Académique 2024/2025

Niveau : 4^{ème} année
Filière : Management des RH
Matière : Aspects pratiques de la GRH II

ÉVALUATION DIAGNOSTIQUE

Cet exercice est conçu pour tester les connaissances approfondies des étudiants en Master RH sur les notions vues dans la première partie du cours ainsi que celles à venir dans la deuxième partie.

Partie 1 : Évaluation des Connaissances Acquis

Question 1 : La communication interne est un levier stratégique. Parmi les affirmations suivantes, laquelle est FAUSSE ?

- Une communication interne efficace contribue à la culture d'entreprise et à l'engagement des collaborateurs.
- La communication descendante est toujours plus efficace que la communication ascendante et transversale.
- Une mauvaise communication interne peut générer des conflits et nuire à la performance de l'organisation.
- Les outils digitaux jouent un rôle clé dans la fluidité de la communication interne aujourd'hui.

Question 2 : Lors d'un processus de recrutement, quel est l'avantage principal d'un test de mise en situation par rapport à un entretien structuré ?

- Il permet de mieux évaluer les compétences techniques et comportementales du candidat en conditions réelles.
- Il est plus rapide et moins coûteux à organiser qu'un simple entretien.
- Il élimine totalement le risque de recrutement inadapté.
- Il repose uniquement sur des critères objectifs et quantifiables.

Question 3 : Quelle stratégie de rémunération est la plus adaptée pour attirer des talents hautement qualifiés dans un secteur concurrentiel ?

- Une rémunération fixe élevée, sans part variable ni avantages annexes.

- Une combinaison de rémunération fixe, de rémunération variable et d'avantages en nature pour maximiser l'attractivité.
- Un salaire minimal au départ, avec une augmentation automatique après un an.
- Une rémunération basée exclusivement sur la performance individuelle.

Question 4 : En matière de formation, qu'implique l'approche de "l'apprentissage organisationnel" ?

- Une formation exclusivement basée sur les savoirs théoriques dispensés en interne.
- Une logique de transmission verticale des connaissances, du manager vers les employés.
- Un processus continu d'acquisition et de partage des compétences au sein de l'organisation, favorisant l'adaptabilité.
- Un cadre rigide dans lequel chaque employé suit un parcours de formation prédéfini et identique.

Partie 2 : Évaluation Préliminaire des Connaissances à Acquérir

Question 5 : Quelle est la différence fondamentale entre la gestion des talents et la gestion des carrières ?

- La gestion des talents concerne l'ensemble des employés, tandis que la gestion des carrières est réservée aux cadres dirigeants.
- La gestion des talents vise à identifier et à développer des individus clés pour l'entreprise, tandis que la gestion des carrières concerne l'évolution professionnelle de tous les employés.
- La gestion des carrières repose uniquement sur l'ancienneté des salariés, tandis que la gestion des talents est basée sur la performance.
- Ces deux concepts sont identiques et peuvent être utilisés de manière interchangeable.

Question 6 : Parmi ces méthodes d'évaluation de la performance, laquelle permet une approche la plus complète et la plus objective ?

- L'entretien annuel d'évaluation avec le manager direct.
- L'évaluation 360° impliquant collègues, managers et subordonnés.
- L'auto-évaluation par le salarié lui-même.
- L'analyse basée uniquement sur des indicateurs quantitatifs de performance.

Question 7 : En quoi l'amélioration de la qualité de vie au travail (QVT) constitue-t-elle un levier stratégique pour l'entreprise ?

- Elle améliore uniquement la satisfaction personnelle des salariés sans impact réel sur la performance.

- Elle réduit l'absentéisme et favorise la productivité en renforçant l'engagement des collaborateurs.
- Elle remplace totalement les dispositifs de rémunération et de reconnaissance.
- Elle concerne uniquement l'environnement physique de travail.

Question 8 : En gestion des conflits, pourquoi est-il important de différencier conflit constructif et conflit destructeur ?

- Parce que tous les conflits doivent être supprimés à tout prix.
- Parce qu'un conflit constructif peut stimuler l'innovation et l'amélioration des pratiques.
- Parce que les conflits destructeurs concernent uniquement les relations personnelles et non professionnelles.
- Parce que seuls les conflits destructeurs nécessitent une médiation externe.