

CORRECTION DU TEST DIAGNOSTIC GLOBAL EN GRH

Ce test vise à évaluer votre niveau de connaissance des différentes dimensions de la gestion des ressources humaines (GRH), en couvrant les pratiques clés : droit du travail, gestion des talents, évaluation de la performance, bien-être des salariés et digitalisation des RH.

✦ INSTRUCTIONS

- Répondez à chaque question en cochant la bonne réponse ou en fournissant une réponse courte et argumentée.
- Il n'y a pas de mauvaise réponse : ce test sert à mesurer votre niveau actuel.

I. Connaissance Générale en Gestion des RH

1. **Quels sont les principaux rôles des RH dans une entreprise ?** (Cochez toutes les réponses correctes)

- Définir et mettre en œuvre une stratégie RH alignée avec les objectifs de l'entreprise
- Gérer le recrutement, la formation et le développement des compétences
- Superviser les tâches administratives liées au personnel
- Évaluer les performances et motiver les salariés

Réponse correcte : d) Toutes ces réponses

Les RH assurent la gestion administrative, la stratégie RH, le recrutement, la formation, la gestion des talents et la motivation des salariés.

2. **Quels sont les trois plus grands défis actuels des RH ?**

👉 Réponse ouverte

Digitalisation des RH et automatisation des processus

Recrutement et fidélisation des talents

Gestion du bien-être et de la qualité de vie au travail (QVT)

Adaptation aux nouvelles attentes des salariés (télétravail, flexibilité)

Diversité et inclusion

3. **Quels indicateurs RH sont les plus pertinents pour suivre la GRH ?**

- Taux de turnover
- Engagement des employés
- Coût de recrutement
- Toutes ces réponses

II. Gestion Administrative et Droit du Travail

1. **Quels sont les éléments obligatoires dans un contrat de travail ?**

- Salaire, durée du travail, fonctions
- Expériences passées du salarié, sa nationalité
- Objectifs annuels, formation prévue

2. Quels sont les types de contrats de travail les plus courants ?

👉 Réponse ouverte

CDI (Contrat à durée indéterminée)

CDD (Contrat à durée déterminée)

Contrat d'apprentissage / de professionnalisation

Contrat d'intérim

3. Un employeur peut-il modifier unilatéralement un contrat de travail ?

- Oui, à tout moment
- Non, sauf si le salarié est d'accord ou en cas de clause de mobilité
- Oui, mais uniquement pour modifier la rémunération

4. Quelles sont les principales obligations légales d'un employeur envers ses salariés ?

👉 Réponse ouverte

Assurer la sécurité et la santé des employés

Respecter le Code du travail et la convention collective

Payer les salaires et cotisations sociales

Gérer les congés et le temps de travail

5. Quelles sont les différentes formes de rupture d'un contrat de travail ?

- Démission, licenciement, rupture conventionnelle
- Absence prolongée, changement de poste
- Mutation imposée

III. Recrutement et Gestion des Talents

1. Quelles sont les étapes clés du processus de recrutement ?

- Analyse des besoins, sourcing, sélection, intégration
- Publication d'offres, recrutement au hasard, signature du contrat
- Entretien unique et embauche immédiate

2. Quels sont les meilleurs outils pour identifier un talent à haut potentiel ?

- Évaluations de performance
- Tests psychométriques et mises en situation
- Ancienneté dans l'entreprise

3. Quels sont les canaux les plus utilisés pour recruter des talents aujourd'hui ?

- Réseaux sociaux professionnels (LinkedIn, etc.)
- Cabinets de recrutement
- Recommandations internes

IV. Évaluation de la Performance et Gestion des Carrières

1. Pourquoi évaluer la performance des employés ?

- Pour identifier les axes d'amélioration et renforcer la motivation
- Pour décider des promotions et augmentations de salaire
- Pour sanctionner les mauvais employés

2. Quels sont les outils les plus courants pour évaluer la performance des salariés ?

- Entretiens annuels et feedback 360°
- KPI (indicateurs clés de performance) et OKR (objectifs et résultats clés)
- Sondages anonymes

3. Comment une entreprise peut-elle fidéliser ses talents et éviter leur départ ?

👉 Réponse ouverte

- Opportunités d'évolution et de formation continue
- Mise en place de plans de carrière personnalisés
- Amélioration de la qualité de vie au travail (QVT)
- Système de rémunération compétitif (primes, bonus, avantages sociaux)
- Culture d'entreprise positive et reconnaissance des efforts

V. Qualité de Vie au Travail (QVT) et Bien-être des Salariés

1. Quels sont les trois principaux facteurs influençant la qualité de vie au travail ?

- Équilibre vie professionnelle/vie personnelle
- Conditions de travail et reconnaissance
- Nombre d'heures supplémentaires effectuées

2. Citez un exemple concret d'initiative pour améliorer la QVT en entreprise.

👉 Réponse ouverte

- Mise en place du télétravail flexible
- Création d'espaces de détente et de sport
- Soutien psychologique et programmes de bien-être
- Encouragement du droit à la déconnexion
- Politique de parentalité et d'horaires aménagés

3. Quels sont les principaux leviers pour motiver les salariés au quotidien ?

- Salaire et primes financières
- Reconnaissance, autonomie et évolution professionnelle

- Conditions de travail et équilibre personnel

VI. Digitalisation et Innovations en RH

1. Quel est l'impact principal de la digitalisation sur les RH ?

- Automatisation des tâches administratives
- Meilleure gestion des talents grâce aux outils numériques
- Amélioration du suivi des performances en temps réel

2. Quels outils numériques facilitent la gestion des talents et de la formation ?

👉 Réponse ouverte

- SIRH (Système d'Information des Ressources Humaines)
- ATS (Applicant Tracking System) pour le recrutement
- Plateformes de e-learning (LinkedIn Learning, Coursera, etc.)
- Logiciels de gestion de la performance (Cornerstone, SAP SuccessFactors, etc.)

3. Quels sont les principaux risques liés à l'utilisation de l'IA en gestion RH ?

- Biais dans les algorithmes de recrutement
- Risque sur la confidentialité des données personnelles
- Diminution du rôle de l'humain dans les décisions RH

Score et Interprétation

Score (%)	Niveau de maîtrise des RH
80-100 %	Excellente compréhension des pratiques RH 💡
60-79 %	Bonnes bases avec quelques points à approfondir 📖
40-59 %	Niveau intermédiaire, des notions à clarifier 😊
0-39 %	Besoin d'une formation approfondie pour maîtriser les RH 🚀