

Sujet M1 économie gestion, mention administration et gestion des entreprises, cours de « gestion sociale » (4267)

Mme Catherine Voynet Fourboul
Vous n'avez droit à aucun document

1^{ère} session janvier 2017

Vous répondrez à un questionnaire de connaissances générales et à un questionnaire sur la base d'un commentaire de papier de recherche de 40 questions en tout.

Eléments sur le barème :

Toute réponse fautive à une question entraîne l'obtention d'un demi-point négatif

Chaque question vaut un demi-point.

Questionnaire N° 1 - connaissances générales (23 questions)

1	le management des ressources humaines est principalement l'affaire
A	du responsable RH
B	du superviseur
C	du Directeur des Ressources Humaines
D	de la direction générale

2	Dans le binôme DG DRH
A	Il y a égalité de statut entre DG et DRH
B	Les DG attendent que les DRH démontrent que les salariés sont générateurs de valeur ajoutée
C	Le DRH peut montrer sa compétence relationnelle sans avoir besoin de connaître les métiers de l'entreprise
D	Le départ du DG entraîne bien davantage celui du DAF que celui du DRH
3	les start up du secteur des technologies nouvelles se caractérisent généralement par :
A	bureaucratie mécaniste
B	bureaucratie professionnelle
C	forme divisionnalisée
D	adhocratie
4	les objectifs d'un réseau social interne
A	Répondre aux besoins d'évolution du travail collaboratif sans cadre hiérarchique
B	Connecter les personnes de la génération Y
C	Accélérer les partages de bonnes pratiques
D	Effet de pure mode managérial
5	Facteurs de force des cultures organisationnelles
A	Uniquement les facteurs de contingence classique
B	Le rôle du fondateur
C	Mythes, symboles et rites
D	Pratiques de management des ressources humaines
6	Les niveaux du visible à l'invisible s'articulent ainsi :
A	Symbole - Relation à l'environnement - valeurs déclarées
B	Valeurs enactées, croyance en les relations - rituels
C	Enaction personnelle - valeurs enactées - conception du temps

D	Cérémonie, valeurs enactées, symboles
7	La professionnalisation des collaborateurs (ABALEA, 1992) :
A	est un système d'expertise fondé sur des savoirs complexes
B	n'est pas lié à un univers moral et éthique
C	est une reconnaissance sociale du système d'expertise et du système de référence
D	est un système de contrôle qui définit les modalités de recrutement et les règles et disciplines
8	Qui choisir en bonne gestion pour décrire un poste de cadre ?
A	un prestataire extérieur généraliste
B	un consultant renommé et spécialisé
C	un analyste en interne
D	un mix entre le cadre et un prestataire externe
9	Fait religieux : Des salariés souhaitent prier plusieurs fois par jour, conformément aux préceptes de leur religion, et voudraient disposer pour ce faire d'une salle de prière
A	Le salarié est libre de prier
B	L'employeur n'a aucune obligation de mettre en place des salles spécifiques permettant la prière.
C	L'employeur doit mettre en place des salles spécifiques permettant la prière.
D	les pauses pour prier doivent tenir compte des impératifs du travail et non des exigences religieuses
10	Laquelle ou lesquelles de ces assertions sont justes ?
A	L'inclusion consiste à considérer un individu comme appartenant à un groupe quand il se conforme aux normes culturelles dominantes de ce groupe
B	L'exclusion consiste à traiter un individu comme un initié encouragé à maintenir l'unicité dans le groupe auquel il appartient.
C	L'assimilation provient du fait qu'un individu n'est pas traité comme un initié à la différence d'autres individus
D	la différenciation consiste à traiter différemment un individu parce qu'il possède une caractéristique unique considérée comme importante pour un groupe bien qu'il ne soit pas initié aux normes et règles de ce groupe

11	Pour cerner la compétence de collaboration, quelle question est la plus appropriée
A	Pouvez-vous parler d'un changement significatif auquel vous avez dû faire face au travail récemment ?
B	Pouvez-vous parler d'une situation pour laquelle vous trouvez que construire la confiance avec quelqu'un était un défi ?
C	Pouvez-vous parler d'un temps où vous formiez un partenariat avec quelqu'un d'autre d'une autre organisation pour atteindre un objectif commun ?
D	En dehors de votre formation initiale, pouvez-vous penser à une chose que vous avez faite pour vous développer professionnellement ?
12	Les compétences de l'interviewer
A	savoir défier le candidat en le mettant sous tension
B	Connaître les limites de la perception, prendre de la distance par rapport à ses propres attitudes, des biais (rejet ou acceptation des personnes semblables à soi)
C	Investiguer la personnalité du candidat pour anticiper ses comportements professionnels et son adaptabilité au poste
D	Décoder les comportements non-verbaux (intelligence émotionnelle)
13	Stratégies de formation professionnelle continue en entreprise
A	la stratégie d'initiative qui correspond à une volonté d'investissement en formation de la part de l'entreprise qui souhaite développer une stratégie de gestion des compétences est la moins coûteuse
B	La stratégie de résistance qui utilise toutes les possibilités légales pour ne pas mettre en place les nouveaux dispositifs risque de détériorer le climat social de l'entreprise
C	La stratégie de fuite qui analyse la formation d'un point de vue individuel, au cas par cas avec une volonté de garantir la paix sociale se concentre sur la seule obligation légale
D	la stratégie prudente et attentiste implique une logique d'investissement en formation
14	Le Compte Personnel de Formation (CPF)
A	Le salarié acquiert 24h / an jusqu'à atteindre 120 h puis 12h / an les années suivantes jusqu'à 150 h (plafond)
B	Ce montant est inférieur à celui du DIF

C	La Caisse des Dépôts et Consignations tient les comptes et met en œuvre un système d'information
D	L'ouverture du compte se fait pour chaque personne dès son entrée sur le marché du travail, indépendamment de son statut ; sauf pour l'instant les fonctionnaires, les travailleurs indépendants, les agriculteurs
15	Le plateau de carrière
A	C'est l'effort que l'organisation fait pour offrir aux talents une carrière sur le "plateau"
B	C'est une période plus ou moins longue de stagnation dans la progression de la carrière
C	La motivation et l'enthousiasme des talents sont ralentis toutefois sans conséquence sur la progression de la carrière
D	Il résulte une baisse momentanée de motivation et d'enthousiasme, entraînant un immobilisme de la carrière
16	Les Ancres de carrière de Schein
A	Les ancrs d'Edgar Schein apparaissent comme une constellation de compétences, de motivations et de valeurs qui guident les individus et stabilisent leur carrière
B	L'ancre de carrière représente « the real self », ce qu'est vraiment la personne et ce qu'elle recherche fondamentalement dans sa carrière
C	Les ancrs de carrière permettent de guider l'individu afin de se conformer aux intérêts de l'organisation
D	Les personnes qui aiment déléguer, former, diriger et sont motivées par le leadership ont une ancre technique et fonctionnelle
17	Les 6 attitudes de PORTER en matière de feedback
A	avec la SOLUTION : La réponse se fait par un questionnement sur un point de détail choisi par rapport à un système de valeurs personnelles
B	Avec l'INTERPRETATION : Les situations difficiles sont minimisées et sous-tendent que la personne n'est pas capable de les affronter.
C	Avec l'INVESTIGATION, la réponse se fait par un conseil, un avis, une mise en garde, une approbation ou désapprobation.
D	La REFORMULATION est la technique la plus efficace
18	Les types d'équipes de Scott et Einstein (2001)

A	Les équipes réseaux sont caractérisées par une appartenance durable à l'équipe, les membres possèdent des compétences similaires
B	Les équipes projets sont caractérisées par une dispersion géographique et la collaboration se fait par le truchement des TIC
C	dans les équipes projets, l'appréciation des compétences pertinente est multi-acteurs
D	dans les équipes de travail, une appréciation de la performance est recommandée à la fois au niveau de l'équipe et de chaque membre de l'équipe
19	La masse salariale
A	L'impact des augmentations (mesures permanentes) d'une année sur la masse salariale de l'année suivante est l'effet de masse
B	L'impact des augmentations (mesures permanentes) d'une année sur la masse salariale de l'année suivante est l'effet de report
C	L'impact des augmentations (mesures permanentes) d'une année sur la masse salariale de l'année suivante est l'effet de structure
D	L'impact des augmentations (mesures permanentes) d'une année sur la masse salariale de l'année suivante est l'effet de Noria
20	Les enquêtes de rémunération
A	font leur apparition en France à la fin des années 2000
B	se concentrent sur les ETAM
C	constituent des panels privés de salaire dont certains résultats sont communiqués dans la presse
D	le budget d'une enquête classique se situe le plus souvent entre 1000 et 5000 euros
21	L'audit le plus classique est :
A	L'audit d'efficacité
B	L'audit d'efficience
C	L'audit de conformité
D	L'audit de cohérence
22	La GRI "Global Reporting Initiative"

A	la GRI vise à créer une grille universelle d'évaluation des impacts humains et écologiques des activités des entreprises.
B	L'objectif est une communication transparente
C	l'initiative GRI préconise des indicateurs sociaux communs
D	La comparabilité des pratiques n'est pas l'objectif majeur
23	L'éthique
A	La légalité est la qualité de ce qui est légitime, juste, équitable
B	la légitimité est plus facile à trouver dans un cadre international
C	La violence légale résulte de comportements légaux mais non légitimes
D	les activités informelles sont à la fois légitimes et légales

Questionnaire N° 2 - commentaire de papier de recherche (17 questions)

Dumas Marc, Ruiller Caroline, « Le télétravail : les risques d'un outil de gestion des frontières entre vie personnelle et vie professionnelle ? », *Management & Avenir* 8/2014 (N° 74) , p. 71-95

A partir du document de recherche joint, il vous est demandé de lire ce document et de compléter le questionnaire à la suite.

24	Le télétravail
A	est un sujet récent
B	s'inscrit dans les politiques de qualité de vie et de bien-être au travail
C	est un levier de conciliation vie professionnelle / vie familiale
D	s'inscrit dans les politiques de soutien organisationnel
25	Quelles assertions sont vraies ?
A	Le télétravail signifie étymologiquement « travail à distance »
B	Le télétravail se caractérise par une dispersion spatiale et temporelle
C	Le télétravail se caractérise par 'usage des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC)
D	Les télétravailleurs de France travaillent pour la majorité d'entre eux en télécentre
26	Avantages et inconvénients du télétravail
A	Meilleure capacité à faire plusieurs choses à la fois
B	Augmentation de la fatigue
C	Réduction du temps de transport
D	Liberté d'organisation

27	du point de vue du télétravailleur
A	Il s'agit de penser et d'organiser la confiance interpersonnelle dans les équipes de travail distantes
B	Il existe un risque d'isolement
C	Il s'agit de mesurer le travail effectif lorsque celui n'est pas traditionnellement mesuré
D	Il s'agit de penser et d'organiser la relation « managers – collaborateurs »
28	Les frontières entre vie professionnelle et vie privée
A	Les salariés connaissent de plus en plus un débordement du travail dans leur vie privée grâce aux multiples fonctionnalités des TIC
B	Le but du télétravail est de trouver un certain équilibre entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle
C	La dissymétrie des intrusions n'est pas évoquée dans les travaux sur la construction d'un temps transitionnel entre temps du sujet et temps de la production
D	Les NTIC sont « complices » du brouillage des frontières
29	Les TIC Technologies de l'information et de la communication :
A	Favorisent l'incursion de la vie personnelle au travail
B	Leur usage à des fins personnelles au bureau a diminué
C	Les incursions du travail dans la vie personnelle sont moins nombreuses que celles de la vie personnelle au travail
D	La vie privée est moins bouleversée par ce brouillage des frontières » (Klein et Ratier, 2012, p. 183)
30	Les frontières entre vie personnelle et vie professionnelle
A	délimitent un rôle
B	ne sont pas étanches, mais perméables et flexibles
C	ne délimitent pas un comportement
D	sont des limites physiques, temporelles, émotionnelles, cognitives et relationnelles qui définissent une entité comme séparée d'une autre

31	Maintenir une frontière entre le travail et la famille
A	peut supposer de définir un espace spécifique au travail au domicile
B	peut supposer d'établir des rituels matinaux au foyer afin de marquer la journée de travail (par exemple, s'habiller comme au bureau)
C	peut supposer d'informer ses enfants et amis qu'il télétravaille et qu'il ne peut être dérangé durant les heures de travail
D	est facilité par la famille qui joue un rôle facilitant
32	Les TIC (le smartphone par exemple)
A	peuvent être générateurs de culpabilité en cas de non disponibilité par rapport à l'entreprise pour les salariés
B	peuvent être générateurs de pression forte à l'acceptation de réponses à un appel professionnel sur le temps hors travail, durant les loisirs par exemple
C	sont un facteur significatif de l'abaissement du temps de travail quand le télétravailleur est muni d'un équipement professionnel en TIC
D	seraient un frein puissant au maintien d'une frontière satisfaisante entre les deux sphères (Higgins et Duxbury, 2005)
33	Les leviers d'actions pour réduire les risques pour les salariés du brouillage des frontières spatio-temporelles
A	Le télétravail prend souvent place dans des structures pratiquant le management par objectifs et donc laisse très peu d'autonomie aux salariés (Klein et Ratier, 2012, p. 195)
B	plus le télétravail se fait de manière continue, régulière, plus il peut avoir des effets négatifs sur les marques de reconnaissance du collectif envers ce travailleur
C	quand les télétravailleurs à domicile se fixent des normes, des repères, des règles de début et de fin journée, ils appliquent un principe d'autorégulation qui constitue un des trois leviers (Klein et Ratier, 2012)
D	l'équipement en mobilité suscite la crainte d'un contrôle accru
34	Motivation à choisir le télétravail
A	Dans l'administration enquêtée, des difficultés d'ordre familial ou de contraintes personnelles motivent majoritairement leur candidature au télétravail

B	L'espace de travail professionnel ne permet pas suffisamment de se concentrer.
C	le télétravail permet une prise de distance vis-à-vis du travail ou du supérieur hiérarchique
D	l'attrait du télétravail est davantage déterminé par des difficultés d'ordre familial que par des difficultés vécues au travail
35	Les règles d'organisation du télétravail
A	Dans l'administration les règles sont définies au niveau du collectif
B	Dans l'entreprise Telecom, la décision du nombre de jours télétravaillés par semaine peut se faire au cas par cas
C	La durée du temps télétravaillé est fixé pour ne pas isoler du collectif de travail
D	La transparence et le suivi par un calendrier ne font pas partie des règles
36	L'usage des TIC
A	Quand à domicile les outils sont identiques, « être chez soi ou au bureau, c'est pareil »
B	La vidéo est l'outil qui pose le plus de problème en termes de relation travail et hors travail dans l'administration
C	Les appels sur la ligne personnelle ne sont pas mal ressentis par les télétravailleurs dans l'administration
D	Les deux cas présentent peu de différence dans l'usage des TIC
37	Le télétravail et le bien-être
A	Dans les deux cas étudiés, le télétravail a été utilisé comme un levier de motivation et a incontestablement permis aux personnes de vivre mieux
B	Le télétravail répond à des attentes plus fortes de la part des salariés que des entreprises et des administrations
C	Le télétravail à domicile a permis aux salariés parents de mieux gérer, contrôler leur temps et de dégager du temps pour être avec leurs enfants
D	Le télétravail offre aux salariés d'Administration une souplesse des horaires de travail, sans avoir à poser de RTT ou à solliciter une autorisation d'absence de son manager

38	Gérer le sentiment d'intrusion
A	Il s'agit d'aider le télétravailleur à domicile à définir des règles au sein de sa famille
B	Il s'agit de détecter les personnes en capacité d'exercer le télétravail
C	La question de la confusion des genres entre sphères privée et publique est avant tout le problème des familles
D	Il s'agit d'informer le télétravailleur des difficultés susceptibles d'engendrer une intrusion du travail dans la vie privée et à l'empiètement de la famille sur le travail
39	Les leviers d'actions organisationnels
A	L'évaluation peut être menée par un suivi d'indicateurs de performance organisationnelle et des télétravailleurs
B	Des règles d'organisation universelles paraissent les plus performantes
C	Tenir compte du fait que le télétravail s'accompagne de risques de surcharge de travail, qui peuvent provoquer les troubles du sommeil et la fatigue
D	L'entreprise devrait systématiquement réglementer ou interdire l'accès et surtout l'envoi de mails en dehors des horaires habituels de travail
40	Le développement des compétences du « télé-manager »
A	Ces compétences relèvent du leadership classique
B	Le télétravail s'inscrit dans le modèle du présentéisme
C	Le manager socialement « responsable » intègre les besoins de temps libre et privé de son collaborateur
D	Le manager socialement « responsable » ne peut être efficace que s'il pratique lui aussi le télétravail et montre l'exemple