

N° étudiant :

Nom (facultatif) :

N° de place :

Prénom (facultatif) :

Université de Bourgogne
L1
UE 10 Complémentaire de spécialité : Les outils du recrutement
Modules « Sélection » et « Marché du Travail »
Durée : 1 heure - Session Mai 2017

Julia MAGNALDI

Aucun document ou matériel n'est autorisé durant l'épreuve.

Vous devez répondre directement sur le sujet d'examen.

Pour obtenir l'ensemble des points à chaque question : cochez la ou les propositions « correctes », les cases correspondant aux réponses « incorrectes » devant rester vierges.

1) Les entretiens de recrutement peuvent se dérouler :

- en face à face
- à distance (téléphonique, visioconférence)
- en différé (entretien vidéo)

2) La sélection :

- a pour objectif la réalisation d'un diagnostic à partir de critères fixés
- est réalisée par deux personnes au minimum
- s'appuie sur le pronostic des conduites futures du candidat en milieu professionnel

3) Au cours d'un recrutement, l'exercice de mise en situation :

- permet l'évaluation de compétences techniques en rapport avec le poste
- ne peut pas se dérouler en collectif
- est réservé aux jeunes diplômés

4) Au cours d'un entretien, la communication paraverbale :

- n'a pas d'effet sur la perception d'un message
- concerne le timbre, le rythme et le volume de la voix
- peut rendre le discours plus convaincant

5) Lors d'un recrutement, la phase d'intégration :

- consiste exclusivement en l'accueil du nouvel arrivant par son responsable hiérarchique
- a pour objectif de créer un sentiment d'appartenance
- intervient après la période d'essai

6) La période d'essai :

- dure toujours 2 mois
- ne peut pas être renouvelée
- a une durée qui peut différer selon le type de contrat

7) L'effet de primauté :

- correspond à la tendance à privilégier les informations qui interviennent après la première impression
- est un biais directement lié au fonctionnement de la mémoire
- est un phénomène qui facilite le changement d'opinion

8) Un biais cognitif :

- est un schéma de pensée généralement inconscient
- n'apparaît que très rarement
- provoque des distorsions dans le traitement de l'information

9) Le biais de confirmation d'hypothèse :

- est la tendance à privilégier les informations qui confortent ses préjugés, convictions et hypothèses
- provoque facilement la remise en question de ses croyances
- influence l'interprétation des preuves équivoques ou ambiguës en faveur de ses propres hypothèses

10) L'effet de contraste correspond à la tendance qu'ont les individus à considérer que les événements qui les affectent sont le résultat de causes externes.

- vrai
- faux

Questions 11 à 14 :

Pour chaque proposition, indiquez à l'aide d'une croix s'il s'agit d'une explication de type « interne » ou « externe ».

	Exemple d'explication « externe »	Exemple d'explication « interne »
11) Mon CV n'a pas été sélectionné car le recruteur ne connaissait rien à mon domaine.		
12) Je suis arrivée en avance à mon entretien car je suis prévoyante.		
13) Le recruteur ne m'a pas retenue car je n'avais pas assez d'expérience.		
14) Mon chef m'a promu car il m'apprécie beaucoup.		

15) L'effet de récence :

- est un biais de jugement
- s'oppose à l'effet de contraste
- est la tendance à se souvenir plus facilement des dernières informations auxquelles on a été confronté

16) Exemple de l'effet pygmalion : Le fait de croire en l'échec de son subalterne, relatif à l'atteinte de ses objectifs chiffrés, contribue à décroître ses performances.

- vrai
- faux

17) L'effet de Halo :

- conduit à la contamination d'une première évaluation (positive ou négative) portant sur une caractéristique d'autrui vers ses autres caractéristiques évaluées ultérieurement
- est la tendance à rejeter la première impression réalisée à partir des caractéristiques physiques d'un individu
- est fondé sur la sélection d'informations allant dans le sens de l'impression première ressentie

18) Dans le cadre d'un recrutement, le stéréotype de beauté peut favoriser ou défavoriser un candidat en fonction du caractère sexuellement typé du poste.

- vrai
- faux

19) Le sexisme « hostile » peut se manifester par :

- une déconsidération des compétences
- une promotion
- des remarques désobligeantes

20) Exemple de verbalisation allégeante : « Si je ne suis pas d'accord avec ce que pense mon patron, je le lui dis toujours. Mes collègues en sont témoins ! ».

- vrai
- faux

21) Le médecin du travail :

- partage son temps de travail entre les visites médicales et les actions en milieu de travail
- ne travaille pas au sein d'une équipe pluridisciplinaire
- exerce actuellement dans un service nommé « médecine du travail »

22) La santé :

- est multidimensionnelle
- est exclusivement définie par l'absence de maladie ou d'infirmité
- Au travail, elle vise la promotion et le maintien au plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs

23) La qualité de vie au travail (QVT) :

- ne vise pas à accroître l'efficacité du travail et la performance des entreprises
- La notion de QVT est apparue en France au début du XXI^e siècle
- La QVT consiste en la perception qu'a un individu de sa place dans l'existence, dans le contexte de la culture et du système de valeurs dans lesquels il vit, en relation avec ses objectifs, ses attentes, ses normes et ses inquiétudes

24) Les facteurs clés de la QVT concernent :

- la conciliation entre vie professionnelle et vie privée
- le contenu et l'organisation du travail
- les relations sociales et de travail
- le nombre de jours fériés

25) Les risques professionnels :

- sont des risques directs ou indirects inhérents à l'exercice d'un métier
- peuvent être chimiques, biologiques et diététiques
- Les effets des risques professionnels peuvent être aigus ou chroniques

26) La législation :

- regroupe seulement deux types de risques professionnels : les accidents de travail et de trajet
- L'employeur n'est pas tenu à l'obligation de résultat concernant la protection de la sécurité et de la santé physique et mentale de ses salariés
- L'employeur a l'obligation d'élaborer un plan d'évaluation et de prévention des RPS

27) Les risques psychosociaux (RPS) :

- peuvent avoir des conséquences sur la santé des salariés
- ne peuvent pas impacter le fonctionnement de l'entreprise
- peuvent être évalués grâce à des outils de mesure

28) Le stress :

- est un état qui survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.
- affecte exclusivement la santé mentale
- a un coût financier pour la société

29) Il existe trois types de prévention des RPS :

- la prévention primaire correspond à l'intervention sur les causes
- la prévention secondaire correspond à l'obligation de consulter un psychologue
- la prévention tertiaire correspond au traitement médicamenteux

30) Les violences au travail :

- concernent à la fois les violences internes à l'organisation et les violences externes
- Le harcèlement sexuel est un exemple de violence au travail
- Les agressions ne font pas partie des violences externes