

*L'essentiel
pour réviser*



Secrétaire administratif SAENES

Catégorie B

 52 fiches
 380 QCM

Secrétaire administratif **SAENES**

2^e édition

Nadine Bonhivers

Formatrice en comptabilité et gestion

Paul Guillin

Professeur en classes préparatoires

Jacqueline Kermarec

Professeure de géographie

Christine Malarmey

Formatrice en gestion des ressources humaines

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans le présent ouvrage, faite sans autorisation de l'éditeur ou du Centre français d'exploitation du droit de copie (20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris), est illicite et constitue une contrefaçon. Seules sont autorisées, d'une part, les reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective et, d'autre part, les analyses et courtes citations justifiées par le caractère scientifique ou d'information de l'œuvre dans laquelle elles sont incorporées (loi du 1^{er} juillet 1992 - art. 40 et 41 et Code pénal - art. 425).

SOMMAIRE

Partie 1

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Fiche 1	De la gestion du personnel à la GRH	8
Fiche 2	La gestion des ressources humaines	11
Fiche 3	Le recrutement	13
Fiche 4	Le départ du salarié	16
Fiche 5	La formation	19
Fiche 6	L'évaluation du salarié	22
Fiche 7	La GPEC	24
Fiche 8	La rémunération	27
Fiche 9	Les conditions de travail et de sécurité	30
Fiche 10	La flexibilité	33
Fiche 11	Les indicateurs de gestion sociale	36
Fiche 12	Les problèmes sociaux en entreprise	38
Fiche 13	La souffrance au travail	41
Fiche 14	Les nouveaux défis de la GRH	43

Partie 2

COMPTABILITÉ ET FINANCES

Fiche 1	Les fondamentaux en comptabilité	46
Fiche 2	Les fondamentaux de la TVA	51
Fiche 3	Les opérations commerciales	55
Fiche 4	L'enregistrement des écritures de base	61
Fiche 5	Le suivi de la trésorerie	66
Fiche 6	Les immobilisations et les amortissements	71

Fiche 7	Les charges de personnel.....	77
Fiche 8	Les dépréciations	82
Fiche 9	Le bilan et le compte de résultat.....	86

Partie 3

PROBLÈMES ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX

Fiche 1	La monnaie	92
Fiche 2	Le financement de l'économie	96
Fiche 3	L'inflation.....	99
Fiche 4	Les politiques de stabilité des prix	103
Fiche 5	Les échanges internationaux.....	106
Fiche 6	Le libre-échange et le protectionnisme.....	108
Fiche 7	L'organisation des échanges internationaux.....	111
Fiche 8	La construction européenne	113
Fiche 9	L'Europe économique et monétaire	115
Fiche 10	Les inégalités de développement	118
Fiche 11	Le développement durable.....	121
Fiche 12	La politique économique	123
Fiche 13	Le chômage	126

Partie 4

ENJEUX DE LA FRANCE CONTEMPORAINE

Fiche 1	Les évolutions démographiques.....	132
Fiche 2	Population urbaine, population rurale	134
Fiche 3	Les mouvements migratoires.....	136
Fiche 4	Le vieillissement de la population.....	140
Fiche 5	La population active.....	143
Fiche 6	Villes et agglomérations	146
Fiche 7	Les territoires des Français	148
Fiche 8	L'agriculture française.....	151
Fiche 9	Une énergie introuvable.....	154

Fiche 10 De l'industrie aux services	156
Fiche 11 Des transports rapides	158
Fiche 12 L'internationalisation des échanges	161
Fiche 13 La France dans l'Europe	163
Fiche 14 La France dans le monde	166
Fiche 15 L'Europe dans le monde	169
Fiche 16 Les politiques de l'Union européenne	172

Partie 5

QCM

– Gestion des ressources humaines	176
– Comptabilité et finances	193
– Problèmes économiques et sociaux	198
– Enjeux de la France contemporaine	206

Partie 6

CORRIGÉS QCM

Partie 1

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

De la gestion du personnel à la GRH

Alors que la gestion du personnel se limitait avant à une gestion administrative quantitative, la gestion des ressources humaines (GRH) a pour principale finalité d'améliorer l'efficacité des salariés qu'elle considère comme une ressource : la ressource humaine de l'entreprise.

1 Les différences entre gestion du personnel et GRH

Gestion du personnel	Gestion des ressources humaines
– Considère la personne comme un coût – Gestion des individus (recrutement, évolution, mobilité, etc.)	– Considère la personne comme une ressource – Gestion d'un facteur de production en tenant compte des stratégies décidées par le dirigeant – Partenaire stratégique de l'entreprise

Les finalités de la GRH sont de :

- développer les compétences salariales ;
- maintenir un bon climat social ;
- faire partager les valeurs de l'entreprise aux salariés.

2 L'évolution du monde du travail

A | L'évolution technologique

Avec l'apparition de la bureautique, des technologies de l'information et de la communication (TIC), le déploiement de l'informatique et la mise en place des réseaux, les processus de travail ont été modifiés, les échanges simplifiés, et la communication facilitée. Tout ceci a nécessité une adaptation de l'homme à de nouvelles formes de travail.

B | L'évolution administrative et juridique

La mise en place de la flexibilité a nécessité des modifications réglementaires auxquelles les entreprises ont dû se conformer.

C | L'évolution économique

Face à une concurrence très forte, l'entreprise doit être compétitive. Elle doit surtout satisfaire sa clientèle. La GRH doit s'adapter à cette évolution en veillant à l'implication de ses salariés afin de répondre à cette demande de qualité et conserver des atouts concurrentiels.

D | L'évolution psychologique

Plusieurs études menées par différents chercheurs ont démontré que le bien-être et la satisfaction au travail influent directement sur sa qualité. Les aspirations des salariés ont évolué et ils sont aujourd'hui très sensibles aux conditions d'exercice de leur travail (ergonomie, sécurité, facteurs d'ambiance, etc.).

3 L'évolution de la conception de l'homme au travail

La conception de l'homme au travail a évolué.

A | L'école classique

L'école classique se base sur la **hiérarchisation des salariés** qui dépendent d'un responsable hiérarchique (théorie Fayol) ou 8 chefs fonctionnels (théorie de Taylor). C'est la forme d'**organisation scientifique du travail (OST)** qui ne peut se réaliser sans organisation ni discipline. Cette structure particulièrement rigide ne peut plus s'imposer aujourd'hui comme un modèle en raison des modifications des conditions de travail et des nouvelles aspirations des salariés.

B | L'école des relations humaines

À la différence de l'école classique, tous placent **l'être humain au centre de l'entreprise**. L'entreprise est performante tant que ses salariés sont satisfaits.

1. La théorie d'Elton Mayo

À l'issue d'une expérience dans une usine de construction électrique qui a duré plusieurs années, Elton Mayo en a conclu que la motivation des salariés se base uniquement sur des facteurs environnementaux tels que le style de management, la cohésion de groupe, la communication interpersonnelle, intra et intergroupe, la gestion des conflits, etc. Il rejette la conception de Taylor et démontre que la satisfaction au travail engendre une plus grande efficacité.

2. L'école des systèmes sociaux

Ce courant prône davantage la prise en compte de l'individu dans la relation de travail.

Présentée sous forme de pyramide, la **théorie de la hiérarchisation des besoins de Maslow** (physiologiques, de sécurité, sociaux, d'estime et de réalisation) insiste sur les facteurs psychosociologiques. Un besoin apparaît si le besoin inférieur est réalisé. Afin que le salarié soit motivé, l'entreprise doit lui permettre de répondre à ces cinq besoins.