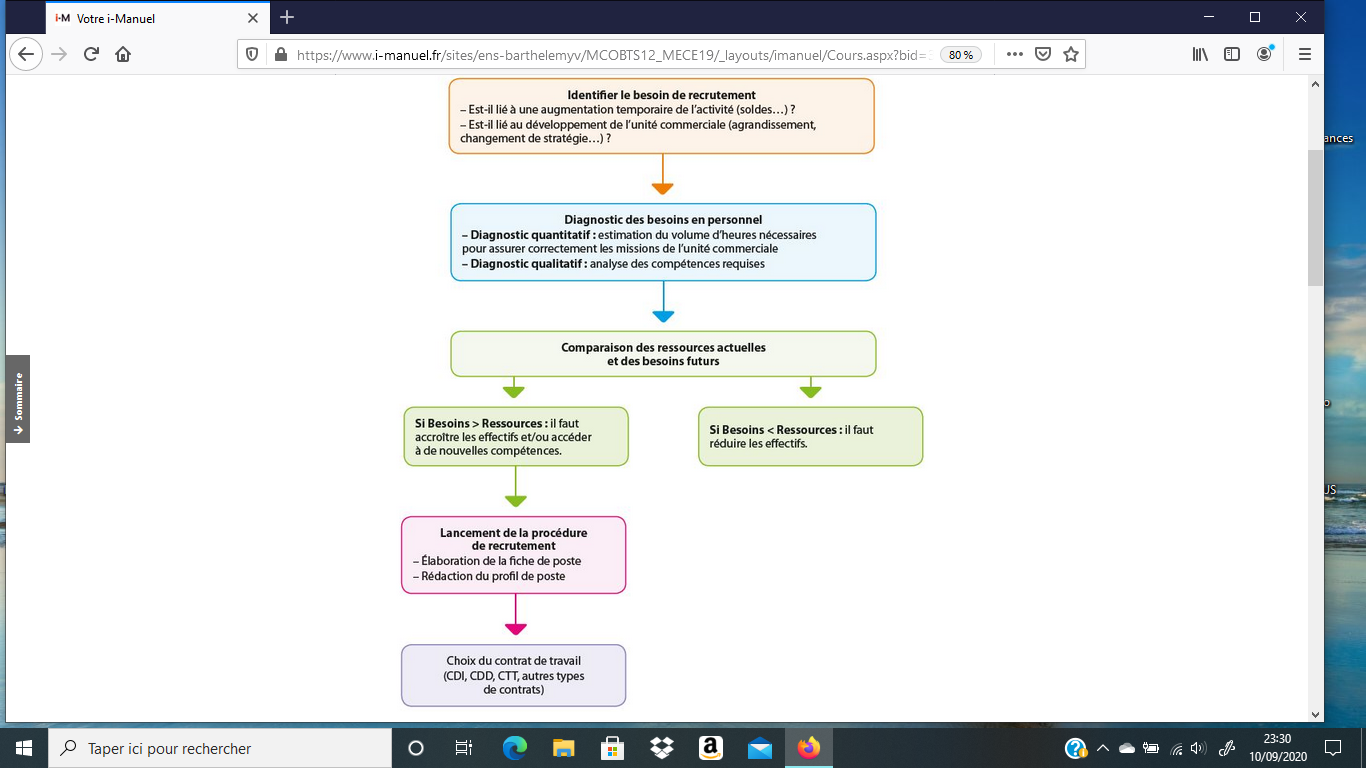
**Synthèse : Évaluer les besoins en compétences et en personnel**

**

**Testez vos connaissances sur le chapitre 1 !**

**1. Le diagnostic des besoins en personnel s’évalue seulement de manière quantitative**

Vrai  
Faux

**2. L’évaluation des besoins du personnel s’établit en trois étapes :**

Vrai  
Faux

**3. La pyramide des âges est un outil qui permet la répartition des âges des salariés d’une entreprise :**

Vrai  
Faux

**4. La fiche de poste est un outil qui permet de clôturer le recrutement d’un candidat :**

Vrai  
Faux

**5. Le profil de poste est un portrait-robot du candidat idéal :**

Vrai  
Faux

**6. Un CDI à temps partiel ne peut exister :**

Vrai  
Faux

**7. Le CCT est un contrat qui lie deux parties au contrat : l’employeur et le salarié :**

Vrai  
Faux

**8. La cartographie des métiers ainsi que l’organigramme de l’entreprise permettent d’établir un diagnostic qualitatif des besoins en recrutement :**

Vrai  
Faux

**9. La rémunération du contrat de professionnalisation dépend seulement de l’âge du salarié :**

Vrai  
Faux

**10. Le salarié en contrat de professionnalisation âgé entre 21 et 25 ans inclus perçoit une rémunération équivalente à 65 % du SMIC :**

Vrai  
Faux