

UE D - TECHNIQUES PROFESSIONNELLES

Bachelor européen assistant de gestion ressources humaines

UC D31

Corrigé

Type d'épreuve : Rédaction (Etude de cas)

Durée : 6 heures

Session : Octobre 2018

Question 1

Préparez une synthèse sur la DSN mettant en avant le concept et les avantages de cette nouvelle disposition réglementaire.

10 points :

5 points pour le concept

5 points pour les avantages

Le concept

Elle repose sur la transmission unique, mensuelle et dématérialisée des données sociales individuelles et nominatives des salariés à l'issue de la paie aux organismes concernés par les différentes déclarations auxquelles elle se substitue.

La DSN, née du besoin de simplification des démarches administratives des entreprises, est un dispositif réellement novateur.

Cette réforme est construite dans une démarche progressive pour laisser le temps aux entreprises de s'approprier les fondements de la DSN. Le déploiement est progressif tout au long de l'année 2016 pour une généralisation complète en 2017.

La DSN remplace 6 déclarations types qui sont :

- l'attestation de salaire pour le versement des Indemnités journalières (IJ),
- l'Attestation employeur destinée à Pôle emploi (AE),
- la Déclaration et l'Enquête de mouvement de main d'œuvre (départs : DMMO et entrées : EMMO),
- la radiation des contrats groupe pour les contrats en assurance complémentaire et supplémentaire,
- la Déclaration unifiée des cotisations sociales (DUCS) pour l'Urssaf ainsi que le Bordereau récapitulatif des cotisations pour les caisses de retraite (BRC) et le Tableau récapitulatif annuel (TRA),
- le Relevé mensuel de mission (RMM) pour les Entreprises de travail temporaire (ETT).

La DSN permet également de relater l'ensemble des événements survenus pour un salarié (maladie, fin de contrat...) dans des délais rapides pour une meilleure prise en charge et pour éviter les erreurs de traitement.

Les avantages

Les avantages pour les entreprises :

- la réduction du nombre de déclarations à effectuer,
- la simplification des déclarations au rythme du cycle de paie,
- la sécurisation et la fiabilisation des obligations sociales avec moins de risques d'erreurs, de contentieux et de pénalités,
- la performance : maîtrise, efficacité, fiabilité au service de la productivité de l'entreprise,
- la clarté de la procédure : tout le monde travaille de la même façon et peut obtenir plus facilement des informations de l'administration,
- l'utilisation d'un système adapté : la DSN correspond entièrement aux attentes de l'Etat et est mise à jour en permanence,
- un meilleur respect des législations : la DSN suppose des mises à jour quotidiennes pour assurer une meilleure veille réglementaire aux entreprises...

Les avantages pour les salariés :

- la sécurisation des droits grâce à une identification unique valable auprès de tous les organismes sociaux,
- la simplification des démarches et l'assurance de la portabilité des droits,
- la confidentialité renforcée des données en circulation, celles-ci étant moins nombreuses,
- la rapidité de traitement car les déclarations d'évènements doivent se faire par l'employeur dans les 48h,
- des prises en charges et des indemnités plus rapides car tous les systèmes des organismes se mettent à jour directement à partir de la DSN,

- une plus grande transparence des informations car les salariés ont un accès entier aux informations sur la DSN....

Question 2

Réalisez la promesse d'embauche type pour le recrutement de la secrétaire trilingue.

14 points :

6 points pour la forme

8 points pour le fond

<p>SOCIETE CAUDALIE Mr LARRIEU DRH ADRESSE CP VILLE</p>	<p>«Civilité» «Nom» «Prénom» «Adresse1» «CodePostal» «Ville»</p> <p>Fait à ville, le «Date»</p>
<p>Objet : Promesse d'embauche</p>	
<p>«Civilité»,</p> <p>Suite à notre entretien, nous avons le plaisir de vous informer que votre candidature a été retenue pour rejoindre notre entreprise afin d'y occuper le poste d'«TitrePoste» «Catégorie» au coefficient «Coefficient» en tant que «Fonction».</p> <p>Un contrat prévoyant un salaire brut mensuel de «SalaireBrut» pour une durée de travail hebdomadaire fixée à «Nombre d'heures du contrat » vous est donc proposé ; vous travaillerez du lundi au vendredi de «horaires ». Vous bénéficierez des dispositions de la «Convention Collective».</p> <p>En cas d'accord de votre part, vous serez embauché en «type de contrat » et votre entrée en fonction débutera le «DateDentrée» à «Heure» au sein de nos locaux ainsi qu'une période d'essai de «Durée».</p> <p>Nous vous prions de nous retourner un exemplaire dûment signé, sur lequel vous porterez la mention « lu et approuvé ».</p> <p>Nous restons bien évidemment à votre entière disposition en cas de besoin.</p> <p>Dans l'attente de vous accueillir au sein de notre équipe, nous vous prions de croire, «Civilité», en l'expression de nos sincères salutations.</p>	
<p>Mr LARRIEU DRH CAUDALIE « signature »</p>	

Question 3

Rappelez les enjeux de la formation professionnelle pour l'entreprise et pour le salarié.

5 points :

2,5 points pour les enjeux de la formation pour l'entreprise

2,5 points pour les enjeux de la formation pour le salarié

Les enjeux de la formation pour l'entreprise :

- meilleure réponse à la GPEC,
- développement de la performance,
- meilleure allocation des ressources,
- adaptation aux évolutions du marché et aux changements technologiques,
- motivation des salariés,
- développement de la polyvalence des salariés pour plus de flexibilité,
- importants enjeux financiers,
- différenciation et lutte contre la concurrence...

Les enjeux de la formation pour le salarié :

- la polyvalence,
- le développement des compétences,
- la possibilité d'évolution et de promotions internes,
- la motivation,
- l'évolution des salaires,
- la lutte contre le chômage suite à la disparition de certains métiers,
- un changement du quotidien pour éviter l'aliénation...

Question 4

Rappelez le concept de la GPEC et ses enjeux pour l'entreprise.

3 points :

1 point pour le rappel du concept de la GPEC

2 points pour les enjeux pour l'entreprise de la GPEC

Le concept de la GPEC

La GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) permet de mesurer les écarts entre les besoins et les ressources d'une entreprise autant au niveau quantitatif (nombre d'effectifs) qu'au niveau qualitatif (types de compétences).

Elle passe par la mise en place de nombreuses actions RH comme : l'aménagement des horaires, le recrutement, la formation, l'évaluation....

Les enjeux pour l'entreprise de la GPEC :

- maintenir la cohésion de l'entreprise et favoriser un bon climat social,
- bâtir une relation de confiance avec les partenaires sociaux (transparence),
- anticiper et gérer les situations de sur-effectifs et de sous-effectifs,
- répondre à une situation de sur-effectifs ou de sous-effectifs,
- rétablir l'équilibre de la pyramide des âges,
- déterminer les besoins futurs en recrutement,
- mettre en place des actions favorisant la transmission des savoirs (départs à la retraite),
- prévenir l'inadaptation d'une partie du personnel aux évolutions futures,
- faire face aux réductions d'effectifs sur le long terme,
- développer la flexibilité de l'emploi (CDD, Intérim...),
- développer les compétences et l'employabilité,
- mettre en place les actions nécessaires afin que le personnel soit en adéquation avec les nouvelles exigences et les nouveaux métiers,

- mettre en place un management de qualité,
- faire adhérer le personnel aux objectifs de l'entreprise,
- attirer et retenir les talents,
- favoriser une politique de mobilité interne en offrant de réelles perspectives d'évolution,
- développer les compétences,
- faire adhérer le personnel aux valeurs de l'entreprise,
- développer une démarche qualité...

Question 5

Calculez la rémunération brute prévisionnelle et le coût pour l'entreprise pour cette nouvelle secrétaire en tenant compte des informations fournis par Mr Larrieu en annexe 3 pour son 1^{er} mois de travail.

4 points :

2 points pour le calcul de la rémunération brute

2 points pour le calcul du coût pour l'entreprise

Elément	Détail des calculs	Résultats
Taux horaire	35 % de plus que le SMIC horaire : $9,88 \times 1,35$	13,338 €
Salaire brut	Contrat 35 h soit 151,67 h/mois : $13,338 \times 151,67$	2.022,974 €
Heures supplémentaires	10 heures supplémentaires : 8 premières heures supplémentaires majorées à 25 % du salaire horaire habituel : $13,338 \times 1,25 \times 8$	133,38 €
Heures supplémentaires	10 heures supplémentaires : A partir de la 9 ^{ème} heure supplémentaire majorées à 50 % du salaire horaire habituel : $13,338 \times 1,50 \times 2$	40,014 €
Rémunération brute totale	Salaire brut + heures supplémentaires : $2.022,974 + 133,38 + 40,014$	2.196,368 €
Charges patronales	50 % de la rémunération brute totale : $2.196,368 \times 50/100$	1.098,184 €
Coût entreprise	Rémunération brute + charges patronales : $2.196,368 + 1.098,184$	3.294,552 €

Question 1

Quelle est la composition d'un CHSCT ?

6 points (1 point par élément)

Composition du CHSCT :

- le chef d'établissement ou son représentant assumant la présidence,
- la délégation du personnel : salariés de l'entreprise, désignés pour 2 ans (mandat renouvelable) par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. Des dispositions sont prévues par les textes concernant le nombre de représentants, la répartition entre deux catégories de personnel (« cadres et agents de maîtrises et « autres catégories »),
- à titre consultatif le médecin du travail,
- à titre consultatif le chef du service de sécurité et des conditions de travail (à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail),
- occasionnellement, toute personne qualifiée de l'établissement désignée par le comité,
- des salariés ou des chefs d'entreprises extérieures peuvent-être conviés à certaines réunions.

En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

Question 2

Quelles sont les missions principales du CHSCT ?

3 points (0,5 point par élément)

Le CHSCT a pour mission de contribuer :

- à la protection de la santé et de la sécurité des salariés,
- à l'amélioration des conditions de travail (ex : charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches, température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibrations, aménagement des postes et des lieux de travail...),
- à la mise en place de transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail,
- à la mise en place de la modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail,
- à la mise en place dès l'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides,
- à la mise en place des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail...

Question 3

Préparez la note à transmettre à Mr Klein faisant le point sur le lien entre le CHSCT et la mise en place de ce nouveau logiciel.

21 points :

6 points pour la forme

15 points pour le fond du document

La forme :

- émetteur,
- présence du nom de l'entreprise,
- date,
- titre « note d'informations »,
- objet : « conclusions quant au lien entre le CHSCT et la mise en place du nouveau logiciel »,
- récepteur,
- fin de document identification de l'émetteur,
- (Pour rappel pas de phrase de politesse à la fin d'une note d'information donc ne pas la valoriser).

Le fond

Introduction :

- Rappel du passé : on revient sur le fait que le DRH veut savoir s'il doit avoir l'avis du CHSCT pour des éventuels licenciements suite à des mutations technologiques dues à un nouveau logiciel à mettre en place.
- Annonce du présent : on répond en expliquant qu'on apporte un avis éclairé en illustrant avec le cas d'une situation comparable au sein de l'entreprise CHUBB.

Développement (détail du présent) :

- La modification des tâches suite à la mise en place d'un logiciel est du domaine du CHSCT car cela modifie les tâches du personnel et impose une réorganisation du travail.
- Il est important de bien demander l'avis et l'accord du CHSCT pour éviter tous conflits et se retrouver de nouveau devant les tribunaux.
- Le CHSCT a le pouvoir d'agir en justice pour faire annuler des dispositions d'une entreprise s'il considère que cela est dangereux pour la santé et la sécurité des salariés.
- Pour preuve, l'exemple de la société CHUUB : même situation que Caudalie avec la mise en place d'un logiciel expérimental qui a changé les manières de travailler. Au final, les changements ont entraîné de fortes surcharges de travail et donc des salariés qui exercent leur droit de retrait et qui font un burn out.

Autrement dit des conséquences importantes pour l'entreprise : augmentation des coûts, développement d'un mauvais climat social, mise en place d'une enquête par le CHSCT, saisie du TGI en référé.

Au final le TGI donne raison au CHSCT car l'entreprise CHUUB aurait dû demander l'avis au comité pour tous changements importants les concernant dans leurs conditions de travail.

Conclusion (détail pour le futur) :

- Il est donc fondamental de travailler en collaboration avec le CHSCT sur l'éventualité de ce développement pour l'entreprise.
- Prévoir déjà une proposition avec une adaptation des postes et de la formation pour convaincre le CHSCT et avoir son soutien.
- Préciser que l'on reste à disposition pour toutes informations complémentaires.

Question 1

Donnez une définition de l'évaluation du personnel.

7 points

L'évaluation du personnel est un outil de gestion des ressources humaines mais aussi un acte fondamental du management. Le système d'appréciation est particulièrement important dans le cadre d'un processus de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il permet de réunir les informations nécessaires pour construire les différents programmes de gestion des ressources humaines et asseoir les décisions concernant les carrières des salariés.

Question 2

Que pouvons-nous évaluer ?

10 points (2 points par élément bien expliqué (5 minimum))

Evaluations possibles :

- évaluation de la performance : consiste à évaluer les résultats d'un salarié,
- évaluation du professionnalisme : la maîtrise des différentes compétences nécessaires au salarié dans son métier pour pouvoir effectuer un travail de qualité dans la durée,
- évaluation des compétences : consiste à recenser les « savoirs », « savoir-faire » et « savoir être » détenus par le salarié,
- évaluation du potentiel : c'est la capacité à acquérir rapidement, soit par la formation, soit à son poste de travail, les compétences nouvelles utiles pour occuper un métier différent,
- évaluation de l'implication ou de la motivation au travail : c'est apprécier le degré d'implication du salarié dans son travail et le niveau d'engagement dans ses activités.

Question 3

Quels sont les enjeux pour l'entreprise, pour les managers et pour les salariés d'évaluer le personnel ?

12 points (4 points par catégorie d'enjeux)

Les enjeux pour l'entreprise :

- développement des compétences,
- fidélisation des salariés de l'entreprise,
- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- développement de la communication,
- respect des législations...

Les enjeux pour les managers :

- outils de motivation,
- stimulation de l'équipe,
- analyse des compétences,
- performances de l'équipe,
- définition des objectifs...

Les enjeux pour les salariés :

- développement des compétences,
- prise en compte des valeurs,
- possibilité de plan de carrière,
- avoir la possibilité de s'exprimer librement, individuellement et de parler de son avenir dans l'entreprise,
- faire part de son éventuel mal être...

Question 4

Préparez la fiche de mobilité.

15 points :

5 points pour la forme du document

10 points pour le fond du document

FICHE MOBILITE FORMATION

Identification du salarié

M. ou M	(titulaire)
Grade :	depuis :
Emploi actuel :	depuis :
Localité et département d'habitation :	

Mobilité

Une mobilité est-elle souhaitée ? Si oui, dans quel délai ?

Secteurs d'activités souhaités par ordre de préférence :

- 1.
- 2.
- 3.

Existe-t-il des activités que vous n'accepteriez qu'avec réticence ?

1. pour des raisons d'affinité
2. pour des raisons de trajet

Dans le cadre de vos souhaits et dans l'hypothèse d'une opportunité, seriez-vous prêt à une mobilité à court terme ?

Observations :

Formation

Ne doit être rempli que si le titulaire estime qu'une formation est nécessaire pour la mobilité. Faire remonter des observations concernant la formation.

Quel type de formation : Qualifiante : Diplômante :

Signatures :

Le responsable :

Le titulaire :

Imprimé à remplir avant l'entretien d'évaluation.

Copie de cette fiche remise à l'intéressé.

Ces souhaits ne constituent ni engagement, ni promesse. Ils pourront être mis à jour à tout moment par l'intéressé ou lors du prochain entretien interpersonnel.

Cette fiche confidentielle est transmise au service RH.

GRILLE DE NOTATION
- D31 Etude de cas (Bachelor ARH) -

NOM ET PRENOM DU CORRECTEUR _____

N° de candidat _____

Dossier	Note attribuée	Observations obligatoires
Dossier 1 - Connaissance du métier RH et droit du travail	/36	
Dossier 2 - Gestion individuelle du personnel – Aspects sociaux	/30	
Dossier 3 - Evaluation du personnel	/44	
Présentation et orthographe	/10	
TOTAL	/120	

Appréciation générale :

Fait à _____ le _____

Signature :