

“MétalFrance”
Éléments de correction
Relevé des compétences évaluées dans le sujet

Première partie

Compétence : Gérer la relation de travail

- 3.1.1 *Valoriser la marque employeur*
- 3.1.2 *Contribuer aux modes et processus de recrutement à l'ère du digital*
- 3.1.3 *Participer à l'intégration des nouveaux personnels*

Compétence : Mettre en œuvre des actions d'amélioration de la qualité de vie au travail

- 3.2.3 *Accompagnement des actions liées à l'égalité, la diversité et au vivre ensemble au travail*

Compétence : Mobiliser les outils du développement de la performance individuelle et collective

- 3.4.1 *Suivi et analyse des indicateurs sociaux*

Deuxième partie

• **Question 1**

Compétence : Mettre en œuvre des actions d'amélioration de la qualité de vie au travail

- 3.2.3 *Accompagnement des actions liées à l'égalité, la diversité et au vivre ensemble au travail*

• **Question 2**

Compétence : Gérer la relation de travail

- 3.1.1 *Valoriser la marque employeur*
- 3.1.2 *Contribuer aux modes et processus de recrutement à l'ère du digital*
- 3.1.3 *Participer à l'intégration des nouveaux personnels*

1^{ère} Partie : Diagnostic et proposition de solutions

1 ^{ère} PARTIE	40 points
<p>1. Production d'écrits professionnels adaptés aux destinataires tant par leur contenu que par leur présentation</p> <p>Présentation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - introduction (présentation de la situation, de la problématique, annonce du plan) - rapport structuré et complet, mentions du rapport - conclusion (mise en évidence d'un ou deux axes prioritaires et/ou de grandes échéances à respecter) - Respect des règles de la communication écrite et de la langue française. <p>Éléments du contenu :</p> <p>Diagnostic :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comportant des éléments de constats, une analyse quantitative et qualitative des causes et conséquences. <p><i>Pistes: Identification des problèmes (l'entreprise possède un personnel vieillissant, elle n'attire pas les candidatures notamment les jeunes talents et encore moins les femmes), identification des causes (sources de recrutement peu variées et archaïques, procédure trop longue, offres d'emplois peu visibles et n'utilisant pas les moyens digitaux, difficultés à fidéliser le personnel: processus d'intégration bâclé et superficiel, accueil inexistant, difficultés de recrutement sur des profils qualifiés, difficultés d'intégration...), aucune politique de diversité, et les conséquences (risque de perte de savoir-faire, impossibilité d'honorer certaines commandes, coûts élevés de recrutement, risque de perte de clients et de compétitivité diminuée, mauvaise image auprès des parties prenantes).</i></p> <p> <i>Adossé à une exploitation pertinente et complète des données du sujet en annexe ou dans le corps du rapport.</i></p> <p><i>Pistes (non-exhaustive) : taux d'évolution du TBS, répartition de l'effectif par âge et par sexe (et par service), évaluation des besoins en recrutement...</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Permettant de repérer les enjeux : <i>performance et rentabilité de l'entreprise menacées, image vieillissante = marque employeur dégradée, risque de conflits sociaux, risque de pénalités financières si l'entreprise ne se met pas en conformité avec la loi dans le domaine de la diversité.</i> <p>2. Proposition de solutions justifiées et en relation avec le diagnostic</p> <p>Activité 3.1. Accompagnement du parcours professionnel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Actions proposées favorisant l'attractivité, l'intégration, l'implication et la coopération avec les parties prenantes. - Outils et méthodes de gestion des ressources humaines mobilisés et adaptés aux situations. - Communication multimédia véhiculant une image de l'entité valorisée et conforme à sa culture <p>Activité 3.2. Contribution à l'amélioration de la vie au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mesures d'égalité professionnelle proposées - Accompagnement d'une politique de mesure en faveur de la gestion des diversités au sein du personnel de l'entité - Climat de travail amélioré - Structuration et diffusion par écrit de l'information dans l'entité <p>Activité 3.3. Collaboration aux relations sociales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation des réunions périodiques avec les représentants du personnel - Préparation et suivi de la négociation sociale <p>Activité 3.4. Participation à la performance sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Démarche d'appréciation des compétences préparée et suivie à l'aide des outils spécialisés disponibles dans l'entité. - Tableau de bord social alimenté à partir notamment des données extraites du SIRH - Élaboration et déploiement du plan de formation 	

2^{ème} Partie : Proposition et mise en œuvre de solutions

2EME PARTIE

40 points

Question 1

1. Accompagnement d'une politique et de mesures en faveur de la gestion des diversités au sein du personnel de l'entité (selon l'âge, le sexe, la nationalité, le handicap...)

- Actions et/ou engagements de l'entreprise pour la promotion de la diversité

2. Production d'écrits professionnels adaptés aux destinataires tant par leur contenu que par leur présentation

- Attractivité du document et qualité rédactionnelle, respect des règles de la communication

3. Communication multimédia véhiculant une image de l'entité valorisée et conforme à sa culture

- Modes de diffusion : direct et dématérialisé

Question 2

1. Production d'écrits professionnels adaptés aux destinataires tant par leur contenu que par leur présentation

- cahier des charges, note d'informations ou d'instructions, courriel, tout support pertinent sera accepté

2. Système d'information de gestion des ressources humaines mis à jour : données prises en compte et informations actualisées dans le respect de la qualité du système d'information.

- pertinence et précision des éléments d'instruction transmis (contenu lié aux salariés, aux candidatures extérieures, aux engagements de l'entreprise vis-à-vis de la diversité, aux actions entreprises et à ses atouts...)

TOTAL GÉNÉRAL

80 points

« MétalFrance »: Éléments de corrigé

1^{ère} Partie : DIAGNOSTIC OPÉRATIONNEL

MÉTALFRANCE

Alix VENEUR,
Office manager

Cluny, le (date de l'examen)

Jocelyne FORESTIER,
DRH

RAPPORT

Objet : diversité et recrutement du personnel dans l'entreprise

L'entreprise MÉTALFRANCE bien que relativement prospère grâce à la qualité de sa production n'arrive pas à attirer et à fidéliser les jeunes talents.

Son personnel est vieillissant et une vague de départs en retraite se profile. Son retard dans le domaine de la diversité et de la digitalisation contribue à lui donner une image peu attractive. L'entreprise doit donc revoir son processus de recrutement afin d'attirer les jeunes talents et saisir l'opportunité de féminiser ses effectifs.

Vous trouverez dans une première partie, le diagnostic sur l'état des lieux actuel et prévisionnel de la gestion des ressources humaines de l'entité et dans une deuxième partie des propositions de solutions en rapport avec ce diagnostic.

I/ DIAGNOSTIC OPÉRATIONNEL

A) Constats

Un personnel vieillissant

Les moins de 30 ans ne représentent que 23 % des effectifs. Les plus de 50 ans hommes et femmes confondus représentent 38 % donc plus d'un tiers de l'effectif de l'entreprise. L'entreprise possède donc un personnel vieillissant et cette tendance va s'accroître. A l'horizon 2022 – 2024 les besoins en recrutement se feront de plus en plus élevés notamment dans les métiers de la production. Les départs à la retraite augmentent de 34% entre 2022 et 2024, et de 53% pour le seul service production.

Un personnel en grande majorité masculin

Les hommes représentent 73% de l'effectif total en 2021. Les activités de l'entreprise expliquent que les métiers exercés attirent plutôt les hommes. Les femmes représentent seulement 27 % des effectifs en 2021 (la tendance est stable depuis 3 ans).

Une entreprise en retard dans le domaine de l'égalité femmes / hommes

Les salaires des femmes sont compris pour les trois quart d'entre elles entre 1000 et 2000 euros. Seule 9 % des femmes ont un salaire de plus de 2500 euros.

Les postes à responsabilité sont pourvus par des hommes sauf pour la direction des ressources humaines et la direction générale.

B) Identification des causes

Lorsque la société réussit à recruter un candidat elle a des difficultés à le fidéliser. L'environnement de travail sûr, agréable et valorisant ne semble pas suffisant pour attirer et fidéliser les candidats.

Les causes principales de désaffection des candidatures sont liées au processus de recrutement qui manque d'efficacité et de modernité.

Les sources de recrutement sont peu variées et archaïques, la procédure trop longue, les offres d'emplois sont peu visibles et seulement relayées par Pôle emploi et les agences d'intérim. Les moyens digitaux prisés par les jeunes talents (réseaux sociaux) ne sont pas utilisés. Site carrière inexistant sur son site Internet.

Une intégration difficile notamment pour les jeunes talents :

processus d'intégration bâclé et superficiel, accueil inexistant, difficultés d'intégration des jeunes dans des équipes dont la moyenne d'âge est de 45 ans. De plus, la différence de génération entraîne un manque de communication entre les jeunes recrues et leurs aînés déjà en poste, ne facilitant pas la transmission des savoirs et de la culture d'entreprise.

Une politique de diversité défailante :

Aucune politique de diversité n'est mise en œuvre : note obtenue à l'Index de l'égalité femmes / hommes en dessous de 75 points, seulement 13 % de femmes dans l'entreprise.

Une situation géographique peu attractive.

L'entreprise est située en pleine campagne loin de tout centre urbain, et nécessite des frais de déplacement pour s'y rendre si le salarié souhaite habiter en milieu urbain. Ce qui peut décourager les candidats.

Une entreprise méconnue localement

Les jeunes sortant de formation ne sont pas attirés par l'entreprise, sa notoriété est uniquement professionnelle. Le site internet de l'entreprise ne propose pas de volet RH. L'entreprise reste invisible et quasiment inaccessible aux candidatures spontanées notamment sur les salons. Les salariés de l'entreprise ne disposent d'aucune information formelle sur les besoins en RH de l'entreprise liés à ses projets de développement et ses investissements.

C) Les conséquences et leurs enjeux

Risque de perte de savoir-faire, impossibilité d'honorer certaines commandes, coûts élevés de recrutement, risque de perte de clients et de compétitivité, mauvaise image auprès des parties prenantes....

Enjeux :

Risques pesants sur la performance et rentabilité de l'entreprise, recrutement à renouveler, image vieillissante = marque employeur dégradée.

Peu d'attractivité, manque de motivation des salariés, risque de conflits sociaux

Risque de pénalités financières si l'entreprise ne se met pas en conformité avec la loi dans le domaine de la diversité.

III/ PROPOSITION DE SOLUTIONS

Notre entreprise doit développer sa marque employeur. A l'ère du digital, elle doit modifier ses pratiques de recrutement, c'est-à-dire opérer une digitalisation de son recrutement. De plus, il est indispensable de rééquilibrer la pyramide des âges et d'attirer du personnel qualifié.

A) Rendre l'entreprise plus attractive sur le marché de l'emploi

Valoriser son image employeur : marque employeur

- Développer le site internet en y intégrant une page carrière, avec des témoignages de salariés (ambassadeurs), des informations sur les métiers, la féminisation, la présentation des conditions de travail, une rubrique recrutement proposant les postes à pourvoir et permettant de postuler en ligne.

- Mettre en place un intranet qui permettra d'améliorer la communication interne, d'échanger le long de la ligne hiérarchique mais également entre salariés (forums, wiki). Ceux-ci se sentiront valorisés, auront connaissance des postes à pourvoir...

- Utiliser les canaux numériques tels que les réseaux sociaux afin de promouvoir l'image de l'entité, communication institutionnelle

- Mettre en place une charte de la diversité promouvant la place des femmes et l'égalité femmes/hommes dans l'entreprise, et communiquer autour

Améliorer le processus de recrutement

- Formation pour les recruteurs
- Créer un guide d'accompagnement au recrutement
- Prévoir un parcours d'intégration, tutorat, séminaire d'intégration, livret d'accueil...

Toucher davantage de candidats et attirer les candidatures féminines

- Développer le recrutement via les réseaux sociaux, qui toucheront davantage un public jeune : Instagram, LinkedIn, Twitter
- Participer à des forums sur l'emploi, voire en organiser un
- Participer à des salons de l'alternance

Engager l'entreprise dans l'égalité femmes-hommes

- Impliquer la Direction générale dans la stratégie d'égalité femmes-hommes
- Promouvoir le dialogue social
- Nouer des partenariats (ONG, Associations locales de femmes...)
- Déployer des actions auprès des partenaires (fournisseurs, sous-traitants...)
- Création d'une crèche d'entreprise
- Impliquer les hommes pour lutter contre les stéréotypes

En conclusion, il est indispensable de communiquer sur les valeurs de notre entreprise pour améliorer notre marque employeur et attirer des candidats qualifiés et toucher un public féminin afin d'améliorer la diversité. Il conviendra ensuite de les fidéliser grâce à des mesures adaptées. Ainsi, je vous propose de travailler dès à présent sur la possibilité d'insérer une page carrière sur notre site internet et d'étudier les différents réseaux sociaux susceptibles d'être porteurs pour notre recrutement.

Alix Veneur
Office manager

2^{ème} Partie : PROPOSER ET METTRE EN ŒUVRE DES SOLUTIONS

1. a) Charte de la diversité

Toute proposition cohérente sera acceptée. Ce modèle est donné à titre informatif.

MÉTALFRANCE
LOGO

Charte de la diversité

La Charte de la diversité a pour objet de témoigner de l'engagement de notre entreprise, en faveur de la diversité culturelle, ethnique, de sexe, intergénérationnelle ou sociale.

En tant que dirigeante de MÉTALFRANCE et en vertu de cette charte, nous nous engageons à :

1. Sensibiliser et former 100% de nos responsables et collaborateurs aux enjeux de la non-discrimination et à la gestion de la diversité d'ici à 2024.
2. Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement ou la promotion professionnelle des collaborateurs.
3. Communiquer auprès de l'ensemble de nos collaborateurs notre engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité, et informer sur les résultats pratiques de cet engagement via le SIRH de l'entreprise.
4. Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité une préoccupation primordiale du dialogue avec les représentants des personnels.
5. Produire annuellement un document descriptif de notre engagement de non-discrimination et de gestion de la diversité : actions mises en œuvre, pratiques et résultats.

Lucie Fohler
Dirigeante

b) Justification du contenu et des modes de diffusion au regard de la stratégie de l'entreprise et

- cohérence entre la stratégie d'entreprise portée par Lucie Fohler, la nouvelle dirigeante, qui repose sur une démarche responsable dans la gestion des RH et les objectifs fixés dans la charte.
- supports utilisés plutôt en lien avec le SIRH, et les outils multimédia: elle peut être remise en mains propres lors de la phase d'accueil mais également envoyée de façon dématérialisée sur l'intranet, accessible depuis la page carrière et le site de l'entreprise, dans le SIRH et précisément l'application et donc accessible par tous.

2. La page carrière

Toute proposition cohérente sera acceptée. Ce modèle est donné à titre informatif.

Cahier des charges

Réalisation de l'onglet carrière sur le site de l'entreprise :

Objectifs : Valoriser la marque employeur et s'engager en faveur de la diversité

Délais souhaités : 31/12/22

Descriptif du contenu :

- offres d'emploi, espace dépôt des pièces liées à la candidature
- espace dépôt des candidatures spontanées (CVthèque), possibilité de joindre des documents
- Livret d'accueil dématérialisé
- témoignages des équipes pour présenter les métiers (jeunes, femmes, hommes, personne en situation de handicap, sous forme de portraits ou de vidéo...)
- charte de la diversité accessible
- reportage photos sur l'environnement de travail
- lien sur les réseaux sociaux du groupe
- actualités (télétravail, équilibre vie professionnelle, vie familiale, projets, initiatives des salariés...)
- atouts de l'employeur afin de valoriser la marque (certifications, engagement associatif, partenariats...)
- ...

b) Expliquez l'utilité de votre document.

- Permettre à M. Filali de réaliser un espace carrière en ayant transmis l'ensemble des informations nécessaires à sa bonne réalisation
- Recenser les informations utiles