Ce document a été mis en ligne par l'organisme FormaV®.

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour en savoir plus sur nos formations disponibles, veuillez visiter :
formav.co/explorer

BUT GEA

BUT GEA : Gestion des entreprises et des administrations, parcours Gestion et pilotage des ressources humaines - Développement des ressources humaines

Session 2026 • Code sujet : **26-BUT-GEA-EP1** • Durée : **2 h 30** • Coefficient : **3,0 à titre indicatif, selon les modalités locales d'évaluation**

Sommaire

Cliquez sur une partie pour y accéder directement

1. **Analyse juridique d'une situation de recrutement** (3 questions) — **Page 3**
2. **Diagnostic managérial et stratégique des ressources humaines** (3 questions) — **Page 5**
3. **Analyse économique des moyens de formation** (3 questions) — **Page 8**
4. **Ce qu'il faut retenir & Questions fréquentes (FAQ)** (Synthèse & Q&A Examen) — **Page 10**

Sujet officiel (PDF) : https://coursbutgea.fr/assets/annales/but-gea/C11 - Gérer le développement des ressources humaines/2026/BUT Gestion des Entreprises et des Administrations - C11 - Gérer le développement des ressources humaines - Session 2026 - 1-Sujet.pdf

1. Analyse juridique d'une situation de recrutement

Sur le site Michelin de Clermont-Ferrand, Mme R., âgée de 52 ans, présente une expérience et des compétences répondant aux critères d'un poste de technicienne de maintenance, mais sa candidature est rejetée après un commentaire interne faisant référence à son âge. Les ressources fournissent les règles applicables à la non-discrimination, aux informations demandées aux candidats et à la répartition de la charge de la preuve.

Question 1.1. Qualifiez juridiquement les faits utiles concernant la candidature de Mme R. et formulez le problème de droit auquel l'employeur doit répondre.

Mme R., âgée de 52 ans, a été écartée alors que son expérience, ses compétences et sa disponibilité répondaient aux critères annoncés. Le courriel interne relie le rejet à son âge et privilégie un profil plus jeune. Les faits laissent donc supposer une discrimination directe à l'embauche fondée sur l'âge. Le problème de droit est de savoir si l'employeur a écarté sa candidature pour ce motif interdit ou s'il peut justifier sa décision par des critères professionnels objectifs.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Le rejet laisse supposer une discrimination directe à l'embauche fondée sur l'âge.

Question 1.2. Présentez la règle de droit applicable à partir des articles du Code du travail et de l'extrait de jurisprudence du DT 2. Précisez notamment l'interdiction d'écarter une candidature en raison de l'âge et les règles de répartition de la charge de la preuve.

Les règles applicables sont les suivantes :

- L'article L. 1132-1 interdit d'écarter une candidature en raison de l'âge.
- Selon l'article L. 1221-6, les informations et critères d'évaluation doivent être directement et nécessairement liés à l'emploi ou aux aptitudes professionnelles.
- En application de l'article L. 1134-1 et de la jurisprudence du 23 novembre 2005, le candidat présente des faits laissant supposer une discrimination. L'employeur doit alors prouver que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. L'ensemble des éléments des deux parties est apprécié.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> L'âge ne peut motiver un rejet; face à des indices, l'employeur doit établir une justification objective liée au poste.

Question 1.3. Appliquez la règle aux faits et déterminez si les éléments fournis laissent supposer une discrimination à l'embauche. Indiquez les éléments que chaque partie devrait produire, proposez une réponse motivée de l'employeur et complétez la grille d'analyse juridique du DR 1.

Les faits laissent fortement supposer une discrimination : le compte rendu confirme que les compétences et les horaires conviennent, tandis que le courriel invoque explicitement l'âge pour préférer un profil plus jeune. Mme R. peut produire son CV, l'offre et le compte rendu; le courriel peut également être versé au dossier. L'âge et les compétences de la personne retenue ne sont pas connus, ce qui ne permet pas de comparaison.

L’employeur devrait produire une grille de classement, des évaluations contemporaines et une comparaison fondée sur des critères identiques, professionnels et liés au poste. Aucune justification de ce type n’ayant été conservée, la seule lettre de rejet ne suffit pas à écarter les indices. Il devrait réexaminer la décision et formaliser ses critères de sélection.

DR 1 complété : analyse juridique



Réponse du candidat
52 ans; critères remplis; rejet lié à l’âge dans le courriel.
Rejet fondé sur l’âge ou sur un critère professionnel objectif ?
L. 1132-1 : âge interdit. L. 1134-1 : indices puis preuve employeur.
Les faits laissent supposer une discrimination; aucune comparaison objective fournie.
Grille de classement, critères identiques, évaluations et comparaison des candidatures.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Les faits laissent supposer une discrimination; le dossier ne fournit aucune justification objective suffisante pour écarter ces indices.

2. Diagnostic managérial et stratégique des ressources humaines

Le site industriel doit faire évoluer les compétences en maintenance et en conduite d'équipements automatisés, tout en répondant aux difficultés de recrutement technique et en renforçant la prévention des risques. Le dossier fournit le contexte RH, les indicateurs de formation et le DR 1, qui comporte un tableau PESTEL et une synthèse SWOT à compléter.

Question 2.1. Établissez un diagnostic stratégique RH synthétique en identifiant au moins deux forces, deux faiblesses, deux opportunités et deux menaces. Complétez également le tableau PESTEL du DR 1 avec les facteurs ayant un effet concret sur la gestion des ressources humaines du site.

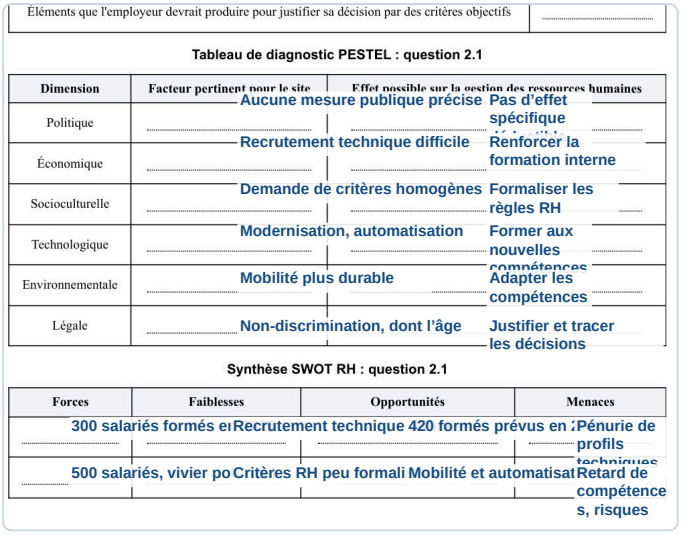
Le diagnostic combine les ressources internes et les facteurs externes. Le site dispose déjà d'un volume de formation et d'un effectif mobilisable, mais rencontre des difficultés de recrutement technique. Les représentants du personnel demandent aussi des critères RH plus homogènes.

Dimension	Facteur pertinent	Effet possible sur les RH
Politique	Aucune mesure publique précise n'est indiquée	Aucun effet politique spécifique n'est déductible du dossier
Économique	Difficultés de recrutement de profils techniques	Allonger les recrutements et renforcer la formation interne
Socioculturelle	Demande des représentants du personnel de critères homogènes	Formaliser et communiquer les règles de recrutement et de mobilité
Technologique	Modernisation et automatisation des équipements	Former aux nouvelles compétences et recruter les profils adaptés
Environnementale	Développement de solutions de mobilité plus durable	Faire évoluer les compétences avec les activités du site
Légale	Interdiction des discriminations, notamment liées à l'âge	Sécuriser les décisions RH et conserver leurs justifications

Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
300 salariés formés en 2025	Recrutement technique difficile	Projet de former 420 salariés en 2026	Pénurie de profils techniques
500 salariés, vivier potentiel de mobilité	Critères RH insuffisamment formalisés	Développer la mobilité interne et les compétences en automatisation	Retard d'adaptation des compétences et risques professionnels

Les priorités sont d'anticiper les compétences, de garantir des pratiques équitables et d'améliorer le suivi de la santé-sécurité.

DR 1 complété : PESTEL et SWOT RH



Éléments que l'employeur devrait produire pour justifier sa décision par des critères objectifs .....

Tableau de diagnostic PESTEL : question 2.1

Dimension	Facteur pertinent pour le site	Effet possible sur la gestion des ressources humaines
Politique	..... Aucune mesure publique précise	..... Pas d'effet spécifique
Économique	..... Recrutement technique difficile	..... Renforcer la formation interne
Socioculturelle	..... Demande de critères homogènes	..... Formaliser les règles RH
Technologique	..... Modernisation, automatisation	..... Former aux nouvelles compétences
Environnementale	..... Mobilité plus durable	..... Adapter les compétences
Légale	..... Non-discrimination, dont l'âge	..... Justifier et tracer les décisions

Synthèse SWOT RH : question 2.1

Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
..... 300 salariés formés en	..... Recrutement technique	..... 420 formés prévus en 2	..... Pénurie de profils techniques
..... 500 salariés, vivier po	..... Critères RH peu formali	..... Mobilité et automatisat	..... Retard de compétence s, risques

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Priorités : former aux évolutions technologiques, sécuriser les recrutements et développer la mobilité interne.

Question 2.2. Analysez les choix RH envisagés par la direction concernant le recrutement externe, la formation et la mobilité interne. Expliquez comment ces choix peuvent contribuer à l'adaptation des compétences et à la continuité de l'activité, puis indiquez un point de vigilance pour chacun.

Le recrutement externe peut apporter rapidement des compétences techniques rares et soutenir la continuité de la production. Point de vigilance : retenir des critères professionnels définis, homogènes et traçables. La formation aux équipements automatisés adapte les compétences des salariés et réduit la dépendance aux recrutements ; il faut planifier les sessions pour préserver la disponibilité des équipes et des installations.

La mobilité interne valorise les compétences déjà présentes, fidélise les salariés et facilite les remplacements. Elle exige des critères transparents, des parcours accessibles et un accompagnement lors des changements de poste. Les trois leviers sont complémentaires pour répondre aux besoins du site.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Combiner recrutements ciblés, formation à l'automatisation et mobilité interne, avec des critères transparents et un suivi de la continuité de production.

Question 2.3. Formulez deux préconisations opérationnelles adaptées au site : l'une relative au développement des compétences ou à la mobilité, l'autre relative à la non-discrimination, à la communication RH, à la santé-sécurité ou à la qualité de vie au travail. Précisez pour chacune un indicateur de suivi pertinent.

1. **Compétences et mobilité :** les RH et les responsables de production recensent les besoins en maintenance et automatisation, puis construisent des parcours de formation et de mobilité avec les salariés. Indicateur : nombre de salariés formés au moins une fois rapporté à l'effectif total, suivi chaque année.

2. **Non-discrimination :** les RH établissent une grille commune de sélection fondée sur les critères du poste, sensibilisent les recruteurs et conservent les décisions comparatives. Indicateur : part des recrutements documentés avec une grille complète. Un bilan régulier permet de repérer les écarts et de corriger les pratiques.

> **✓ RÉPONSE À RETENIR**
>
> Suivre la part des salariés formés et la part des recrutements documentés par une grille objective.

3. Analyse économique des moyens de formation

Le DT 3 compare les données réalisées en 2025 au projet prévisionnel 2026 : salariés formés, volume d'heures, budget et plafond budgétaire. Les formules de calcul sont fournies et les résultats doivent comporter les unités et être arrondis à une décimale lorsque cela est pertinent.

Question 3.1. Pour 2025 puis pour le projet 2026, calculez le coût moyen de formation par salarié formé et le nombre moyen d'heures de formation par salarié formé. Présentez les résultats avec leurs unités.

Indicateur	Réalisé 2025	Projet 2026
Coût moyen par salarié formé	180 000 / 300 = 600 €	252 000 / 420 = 600 €
Heures moyennes par salarié formé	4 800 / 300 = 16 h	5 880 / 420 = 14 h

Les calculs rapportent le budget et le volume total d'heures au nombre de salariés formés au moins une fois. Le coût moyen reste identique entre les deux périodes. En revanche, le projet 2026 prévoit deux heures de formation de moins par salarié formé. Il élargit donc le nombre de bénéficiaires sans augmenter le coût moyen individuel.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> 2025 : 600 € et 16 h par salarié formé. Projet 2026 : 600 € et 14 h par salarié formé.

Question 3.2. Calculez l'évolution en pourcentage entre 2025 et 2026 du nombre de salariés formés, du budget de formation et du volume total d'heures de formation. Interprétez les résultats en distinguant l'évolution des moyens financiers de celle de l'effort de formation.

L'évolution est calculée par rapport aux valeurs réalisées en 2025 : salariés formés, ((420 - 300) / 300) × 100 = 40,0 % ; budget, ((252 000 - 180 000) / 180 000) × 100 = 40,0 % ; heures totales, ((5 880 - 4 800) / 4 800) × 100 = 22,5 %. Les moyens financiers augmentent donc de 40 %, comme le nombre de salariés formés, alors que le volume d'heures progresse moins vite. L'effort s'étend à davantage de salariés, mais la moyenne individuelle baisse de 16 à 14 heures.

> ✓ **RÉPONSE À RETENIR**
>
> Salariés formés : +40,0 % ; budget : +40,0 % ; volume total d'heures : +22,5 %.

Question 3.3. Indiquez si le projet de formation 2026 respecte le budget maximal de 260 000 euros et calculez le montant restant. Formulez une recommandation argumentée sur la cohérence du projet en mobilisant au moins deux indicateurs calculés.

Le projet respecte le plafond de 260 000 € : 260 000 - 252 000 = 8 000 € restent disponibles. Le budget prévu consomme ainsi 252 000 € sur l'enveloppe maximale.

Le projet paraît cohérent : le nombre de salariés formés augmente de 40 % et le coût moyen reste à 600 € par salarié. Toutefois, la moyenne passe de 16 à 14 heures par personne. La direction devrait vérifier que cette durée suffit aux besoins de formation aux équipements automatisés et évaluer les acquis après les actions.

✓ RÉPONSE À RETENIR

Projet conforme au plafond : 8 000 € restent disponibles. Cohérent au regard des +40 % de salariés formés et du coût moyen stable à 600 €, sous réserve de vérifier la durée des formations.

Ce qu'il faut retenir de ce sujet (Session 2026)

Bilan de l'épreuve : Épreuve BUT GEA, parcours Gestion et pilotage des ressources humaines, session 2026, code 26-BUT-GEA-EP1, d'une durée de 2 h 30 et assortie d'un coefficient indicatif de 3,0 selon les modalités locales. Le cas porte sur le développement RH d'un site industriel Michelin de 500 salariés. Les compétences évaluées sont l'analyse juridique d'un recrutement, le diagnostic stratégique RH et l'exploitation d'indicateurs de formation.

Notions-clés, formules & règles à maîtriser

- L'article L. 1132-1 interdit d'écarter une personne d'une procédure de recrutement en raison notamment de son âge.
- Le candidat présente des faits laissant supposer une discrimination; l'employeur doit alors établir des motifs objectifs étrangers à toute discrimination.
- Coût moyen par salarié formé = budget de formation / nombre de salariés formés; heures moyennes = volume total d'heures / nombre de salariés formés.
- Évolution en pourcentage = ((valeur 2026 - valeur 2025) / valeur 2025) × 100.

Points de vigilance & attentes du jury

- Structurez l'analyse juridique en qualification des faits, problème de droit, règle applicable et application motivée.
- Distinguez les faits présentés par la candidate des justificatifs objectifs que l'employeur doit produire.
- Dans le PESTEL et le SWOT, reliez les facteurs retenus au cas et à leurs effets concrets sur la gestion RH.
- Détaillez les calculs, indiquez les unités et distinguez l'évolution du budget de celle des salariés formés et des heures.

Questions fréquentes sur cette épreuve (Q&A Examen)

Q : Comment calculer le coût et le nombre moyen d'heures par salarié formé ?

Divisez le budget annuel de formation par le nombre de salariés formés pour obtenir le coût moyen. Divisez le volume total d'heures par ce même nombre pour obtenir les heures moyennes par salarié.

Q : Que signifie le partage de la charge de la preuve en cas de discrimination ?

Le candidat présente des faits qui, considérés dans leur ensemble, laissent supposer une discrimination. L'employeur doit alors justifier sa décision par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge apprécie l'ensemble des éléments produits.

Q : Comment organiser son temps pour traiter les trois parties ?

L'épreuve dure 2 h 30 et répartit 20 points entre trois parties : 7 points pour l'analyse juridique, 7 pour le diagnostic RH et 6 pour l'analyse des moyens de formation. Répartissez le temps selon ce poids et gardez quelques minutes pour vérifier vos réponses.

Q : Quels éléments doivent apparaître dans les préconisations pour répondre aux attentes du sujet ?

Les deux préconisations doivent être opérationnelles et adaptées au site. Pour chacune, indiquez un indicateur de suivi pertinent. Dans l'analyse des choix RH, expliquez leur contribution à l'adaptation des compétences et à la continuité de l'activité, avec un point de vigilance.

Sujet officiel associé (PDF) : https://coursbutgea.fr/assets/annales/but-gea/C11 - Gérer le développement des ressources humaines/2026/BUT Gestion des Entreprises et des Administrations - C11 - Gérer le développement des ressources humaines - Session 2026 - 1-Sujet.pdf

Ressources BUT Gestion des Entreprises et des Administrations : Toutes les annales & corrigés • Fiches de révision complètes • Simulateur de notes d'examen

Copyright © 2027 FormaV®. Tous droits réservés.

FormaV® est une marque déposée auprès de l'INPI sous le numéro 5227897.

Ce document a été élaboré par FormaV® avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV®, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV® se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.