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

BACHELOR UNIVERSITAIRE DE TECHNOLOGIE

GESTION DES ENTREPRISES ET DES ADMINISTRATIONS - PARCOURS GESTION ET PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES

ÉVALUATION DE COMPÉTENCE C5 : GÉRER LE DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

SESSION 2026

Durée : 2 h 30

SPÉCIALITÉ / UNITÉ	COEFF
GESTION DES ENTREPRISES ET DES ADMINISTRATIONS - PARCOURS GESTION ET PILOTAGE DES RESSOURCES HUMAINES	3,0 À TITRE INDICATIF, SELON LES MODALITÉS LOCALES D'ÉVALUATION

Moyens de calculs et matériel autorisés :

L'usage de calculatrice avec mode examen actif est autorisé. L'usage de calculatrice sans mémoire, « type collège », est autorisé.

Aucun document ou matériel autorisé en dehors de ceux fournis avec le sujet.

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

Ce sujet comporte 8 pages numérotées de 1/8 à 8/8.

Les documents réponses en fin de sujet sont à rendre avec la copie.

DOSSIER SUJET

MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE ET CONSIGNES GÉNÉRALES : MANUFACTURE FRANÇAISE DES PNEUMATIQUES MICHELIN, SITE DE CLERMONT-FERRAND, PUY-DE-DÔME

Vous intervenez comme assistant ou assistante ressources humaines sur le site Michelin de Clermont-Ferrand. Le groupe Michelin est une entreprise industrielle du secteur des pneumatiques et de la mobilité, organisée sous forme de société en commandite par actions. Pour le présent cas, le site étudié compte 500 salariés et doit accompagner l'évolution de ses métiers de production et de maintenance.

Les informations d'entreprise et les données chiffrées du dossier sont des données de cas conçues pour cette évaluation. Elles ne constituent pas des données publiées par l'entreprise. La direction souhaite améliorer le recrutement, la formation, la mobilité interne et la prévention des risques professionnels. Vous devez analyser une situation de recrutement contestée, établir un diagnostic RH et exploiter les indicateurs de formation communiqués.

Le sujet comporte trois parties, pour un total de 20 points. Les réponses doivent être justifiées à partir des documents du dossier. Pour l'analyse juridique, vous suivrez les étapes suivantes : qualification juridique des faits, problème de droit, règle de droit applicable, solution motivée en l'espèce.

PARTIE 1 : Analyse juridique d'une situation de recrutement (7 points)

Non-discrimination à l'embauche et traitement d'une candidature

À partir des faits présentés dans le DT 1 et des ressources juridiques du DT 2, vous analyserez la contestation de la candidature de Mme R. Vous rédigerez une réponse structurée selon le syllogisme juridique. Les textes du dossier sont à mobiliser sans recherche extérieure.

1.1 (1,5 point) Qualifiez juridiquement les faits utiles et formulez le problème de droit auquel l'employeur doit répondre.

1.2 (2 points) 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 les règles relatives au motif de l'âge et à la charge de la preuve.

1.3 (3,5 points) Appliquez la règle aux faits. La candidature de Mme R. permet-elle de caractériser une discrimination à l'embauche au vu des éléments fournis ? Indiquez les éléments que chaque partie devrait produire et proposez une réponse motivée de l'employeur. Complétez le DR 1.

PARTIE 2 : Diagnostic managérial et stratégique des ressources humaines (7 points)

Diagnostic interne et externe, choix de développement RH et préconisations

La direction du site doit anticiper l'évolution des compétences, sécuriser les recrutements et améliorer la prévention des risques. Appuyez-vous sur le contexte du DT 1 ainsi que sur les indicateurs du DT 3. Les

préconisations doivent être adaptées au site et préciser les acteurs concernés ou les modalités de suivi.

2.1 (3 points) Établissez un diagnostic stratégique RH synthétique : identifiez au moins deux forces, deux faiblesses, deux opportunités et deux menaces. Complétez également le tableau PESTEL du DR 1 en retenant les facteurs qui ont un effet concret sur la gestion des ressources humaines du site.

2.2 (2 points) Analysez les choix RH envisagés par la direction concernant le recrutement externe, la formation et la mobilité interne. Montrez comment ces choix peuvent contribuer à l'adaptation des compétences et à la continuité de l'activité, et indiquez un point de vigilance pour chacun.

2.3 (2 points) Formulez deux préconisations opérationnelles : l'une relative au développement des compétences ou à la mobilité, l'autre relative à la non-discrimination, à la communication RH ou à la santé-sécurité et à la qualité de vie au travail. Pour chacune, précisez un indicateur de suivi pertinent.

PARTIE 3 : Analyse économique des moyens de formation (6 points)

Calcul et interprétation d'indicateurs de gestion RH

Les données de formation figurent dans le DT 3. Pour les calculs, utilisez les formules fournies dans ce document. Présentez les résultats avec une précision d'une décimale lorsque cela est pertinent et indiquez les unités.

3.1 (2 points) Calculez, pour 2025 puis pour le projet 2026, le coût moyen de formation par salarié formé et le nombre moyen d'heures de formation par salarié formé.

3.2 (2 points) 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 et celle de l'effort de formation.

3.3 (2 points) La direction dispose d'un budget maximal de 260 000 euros pour la formation 2026. Indiquez si le projet respecte cette contrainte et calculez le montant restant. Formulez une recommandation argumentée sur la cohérence du projet, en mobilisant au moins deux indicateurs calculés.

DOSSIER TECHNIQUE ET RESSOURCES

Documents ressources nécessaires à la résolution du sujet

DT 1 : PRÉSENTATION DU SITE ET ÉLÉMENTS RELATIFS AU RECRUTEMENT

Présentation du cas. Le site Michelin de Clermont-Ferrand est étudié ici comme un établissement industriel de 500 salariés. Sa stratégie consiste à maintenir une production de qualité, à moderniser les procédés et à développer des solutions liées à une mobilité plus durable. Le site doit faire évoluer les compétences en maintenance et en conduite d'équipements automatisés. La direction envisage des recrutements externes, la formation des salariés et des parcours de mobilité interne.

Contexte RH fourni pour le cas. Le site compte 500 salariés. Les fonctions RH indiquent que les difficultés de recrutement concernent certains profils techniques. La direction souhaite renforcer la formation aux équipements automatisés, développer les parcours internes et améliorer le suivi de la santé-sécurité au travail. Les représentants du personnel demandent que les critères de recrutement et de mobilité soient formalisés et communiqués de façon homogène.

Situation de recrutement. Le site a publié une offre pour un poste de technicienne de maintenance en horaires d'équipe. L'offre indiquait comme critères : diplôme ou expérience équivalente en maintenance industrielle, capacité à intervenir sur des équipements automatisés, respect des procédures de sécurité et disponibilité pour les horaires annoncés. Mme R., âgée de 52 ans, a transmis un CV faisant état de douze années d'expérience en maintenance industrielle, d'une habilitation électrique en cours de validité et d'une expérience sur des équipements automatisés. Elle a été reçue en entretien. Le compte rendu d'entretien indique que ses compétences techniques répondent aux critères de l'offre et que les horaires lui conviennent.

Après l'entretien, la responsable du recrutement a adressé au responsable du site un courriel interne : « Son expérience est adaptée, mais à 52 ans elle risque de ne pas rester assez longtemps. Privilégions un profil plus jeune pour investir dans la formation. » La candidature de Mme R. a été rejetée. Le courrier envoyé à la candidate indique seulement que « d'autres candidatures correspondent davantage aux besoins du poste ». Le site n'a pas conservé de grille de classement ni de justification comparative des candidatures. Il est indiqué qu'un autre candidat a finalement été retenu, mais le dossier ne fournit aucune information sur son âge ou ses compétences.

DT 2 : RESSOURCES JURIDIQUES : RECRUTEMENT, DISCRIMINATION ET JURISPRUDENCE

Code du travail, article L. 1132-1, extrait. « Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement [...] en raison [...] de son âge. » Le texte interdit également les mesures discriminatoires prises notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Code du travail, article L. 1134-1, extrait. En cas de litige relatif à une discrimination, le candidat ou le salarié présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toute mesure d'instruction utile.

Code du travail, article L. 1221-6, extrait. Les informations demandées au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.

Cour de cassation, chambre sociale, 23 novembre 2005, pourvoi n° 03-40.826. Visas : dispositions alors applicables du Code du travail relatives à la discrimination et à la répartition de la charge de la preuve. Portée de la décision, restituée sous forme synthétique : le candidat ou le salarié n'a pas à démontrer seul et complètement la discrimination ; il lui revient de présenter des éléments de fait qui, appréciés dans leur ensemble, laissent supposer son existence. Il appartient alors à l'employeur d'établir que sa décision repose sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. L'appréciation doit porter sur l'ensemble des éléments produits par les parties.

Précision de lecture. Le passage relatif à l'arrêt est une restitution synthétique de la règle dégagée par la décision et non une citation littérale. Les dispositions actuellement applicables sont celles des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du travail reproduites ci-dessus.

DT 3 : TABLEAU DE BORD DE LA FORMATION DU SITE

Les chiffres ci-dessous sont des données de cas. Le projet 2026 est une prévision établie par la direction du site. Le budget correspond aux dépenses de formation retenues dans le périmètre du tableau. Les salariés formés sont comptabilisés une seule fois sur l'année, même s'ils suivent plusieurs actions.

Formules à utiliser : coût moyen par salarié formé = budget de formation / nombre de salariés formés ; heures moyennes par salarié formé = volume total d'heures de formation / nombre de salariés formés ; évolution en pourcentage = ((valeur 2026 - valeur 2025) / valeur 2025) × 100.

Données de formation : réalisé 2025 et projet 2026

Indicateur	Réalisé 2025	Projet 2026
Effectif total du site	500 salariés	500 salariés
Salariés formés au moins une fois	300	420
Volume total d'heures de formation	4 800 heures	5 880 heures
Budget de formation	180 000 euros	252 000 euros
Budget maximal disponible pour 2026	Sans objet	260 000 euros

Source : données de cas communiquées par la direction du site.

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

DR 1 : Document réponse : Analyse juridique et diagnostic stratégique **À RENDRE AVEC LA COPIE**

Complétez directement les tableaux. Pour la partie juridique, les réponses doivent faire apparaître les étapes du raisonnement demandées. Pour le diagnostic, sélectionnez les éléments pertinents au regard des informations du dossier et formulez des éléments concis.

Grille d'analyse juridique : question 1.3

Étape du raisonnement	Réponse du candidat
Qualification juridique des faits	.....
Problème de droit	.....
Règle de droit applicable	.....
Application aux faits et solution motivée	.....
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	.....	.....
Économique	.....	.....
Socioculturelle	.....	.....
Technologique	.....	.....
Environnementale	.....	.....
Légale	.....	.....

Synthèse SWOT RH : question 2.1

Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces
.....	.....	.....	.....
.....	.....	.....	.....

Cadre réservé aux justifications, calculs complémentaires ou schémas du candidat :

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.