

ÉLÉMENTS DE CORRIGÉ

QUESTIONS	RÉSULTAT ATTENDU	POINTS
DOSSIER 1: PRÉPARER LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS		
<p>1. Préparer les documents nécessaires à la procédure d'entretien professionnel : support de synthèse, planning et modèle de courriel demandés par Arnaud LESSAIGUES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un support synthétique retraçant les objectifs, les modalités et la périodicité des entretiens professionnels. - Un planning prévisionnel des entretiens pour les salariés du service Fabrication - Un modèle de courriel de convocation aux entretiens professionnels 		40
DOSSIER 2 : CONTRIBUER AU MAINTIEN DES COMPETENCES		
<p>2.1. Estimer le coût mensuel des primes de qualité et d'ancienneté.</p>	<p>Le calcul de la prime de qualité pour tous les salariés</p> <p>Le calcul de la prime d'ancienneté</p>	20
<p>2.2 Présenter vos résultats ainsi que vos préconisations</p>	<p>Une communication à Mathilde PERREGOT : une note ou courriel annonçant les résultats obtenus, la comparaison entre les coûts et des préconisations argumentées.</p>	20
TOTAL		80 points

DOSSIER 1 : Préparer les entretiens professionnels

Question 1. Préparer les documents nécessaires à la procédure d'entretien professionnel : support de synthèse, planning et modèle de courriel demandés par Arnaud LESSAIGUES.

On attend du candidat qu'il réalise un dossier numérique comprenant :

- Un support synthétique retraçant les objectifs, les modalités, la périodicité des entretiens professionnels.
- Un planning prévisionnel des entretiens pour les salariés du service Fabrication.
- Un modèle de mail de convocation aux entretiens professionnels.

Support synthétique retraçant les objectifs, les modalités et la périodicité de l'entretien professionnel

Ce support peut être un schéma, un diaporama, un tableau... Tout support synthétique répondant aux objectifs est accepté.

Exemple : proposition de diaporama de présentation : 5 ou 6 diapositives : objectifs, périodicité, suivi

Titre du diaporama : l'entretien professionnel : des perspectives d'évolution de carrières

Sources : le code du travail art. L6315 – date (jour de l'examen)

Plan proposé dans ce corrigé : 1. Objectifs/2. Modalités /3. Périodicité des entretiens professionnels

1. Les objectifs :

L'entretien professionnel **est à dissocier de l'entretien d'évaluation**, il concerne tous les salariés, il est consacré aux perspectives d'évolution de carrière du salarié.

L'entretien professionnel **est l'occasion pour le salarié** de faire le point sur son projet professionnel et de formuler des souhaits de formation.

L'employeur informe le salarié sur ses droits en matière de formation, l'entretien permet de s'assurer que le salarié a défini son projet professionnel, suivi des formations, a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle

2. Les modalités

Il s'agit d'un entretien qui donne lieu à **un compte rendu écrit remis** au salarié.

Il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption (rem : le salarié peut également en être à l'initiative) :

- Retour de congé maternité, de congé parental d'éducation, un congé de soutien familial, congé d'adoption,
- Au terme d'une période d'activité à temps partiel,
- Au retour d'un arrêt de travail pour longue maladie,
- A l'issue d'un mandat syndical.

3. Périodicité des entretiens professionnels

Il doit avoir lieu **tous les 2 ans** (à partir de l'entrée du salarié dans l'entreprise, puis à partir de la date de son dernier entretien)

Tous les 6 ans l'entretien professionnel doit établir **un bilan du parcours professionnel** du salarié. Ce bilan écrit est remis au salarié.

Planning des entretiens salariés du service Fabrication – conduite des entretiens A. LESSAIGUES et L. BONNEVILLE

Sem n°	37		38		39		40		41	
jours	Mardi 12/09	Jeudi 14/09	Mardi 19/09	Jeudi 21/09	Mardi 26/09	Jeudi 28/09	Mardi 3/10	Jeudi 5/10	Mardi 10/10	Jeudi 12/10
14 h - 15 h	1	1	Arnaud absent	1	1	1	Louise en formation		1	Arnaud en déplacement
15 h- 16 h	1	1		1	1	1			1	
effectif	12									
Sem n°	42		43		44		45		46	
jours	Mardi 17/10	Jeudi 19/10	Mardi 24/10	Jeudi 26/10	Mardi 31/10	Jeudi 2/11	Mardi 7/11	Jeudi 9/11	Mardi 14/11	Jeudi 16/11
14 h - 15 h	1	1	1	1	1	1			Salon nautique international Paris	
15 h- 16 h	1	1	1	1	1	1				
effectif	12									

Rappel des données du contexte : Total effectif du service Fabrication : 24 salariés – 4 salariés par semaine : 2 le mardi et 2 le jeudi – 1 h par salarié – entretien conduit par Arnaud et Louise (tenir compte de leurs indisponibilités sur les semaines- 38 -40- 41- et de la date butoir en semaine 46)

- début des entretiens service Fabrication le : **Semaine 37 le mardi 12 septembre**
- fin des entretiens service Fabrication le : **Semaine 44 le jeudi 2 novembre**

Modèle de courriel de convocation à l'entretien professionnel

Rappel : l'entretien professionnel doit avoir lieu tous les 2 ans. Indépendamment de cette périodicité, l'entretien professionnel doit également être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue de certaines absences telles que le congé de maternité, le congé parental d'éducation ... (Article L6315-1 du code du travail).

Participer à son entretien professionnel tous les 2 ans constitue pour le salarié une obligation liée à l'exécution de son contrat de travail.

L'employeur, qui est responsable de la mise en œuvre de cet entretien professionnel doit pouvoir apporter la preuve qu'il a rempli et respecté ses obligations.

La convocation doit mentionner les éléments suivants : date/heure/lieu/personne(s) chargée(s) de l'entretien (sur le temps de travail et rémunéré comme tel).

Dans le contexte, la convocation est demandée par mail (le candidat a pu penser à paramétrer un accusé de lecture). Dans le corrigé ci-dessous, le mail est daté du 8 août pour le début des entretiens le 12 septembre. Toutes dates cohérentes seront acceptées.

Date : jour/08

De : direction@dejean-drapeaux.fr

A : "groupe Fabrication"

CC : louisebonneville@dejean-drapeaux.fr

Objet : Invitation entretien professionnel

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L6315 du Code du Travail, un entretien professionnel portant sur vos perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de formation, de qualification et d'emploi vous est proposé.

Cet entretien professionnel se déroulera avec Arnaud LESSAIGUES et Louise BONNEVILLE.

Il aura lieu le « date » à « heure » dans le bureau du Service Fabrication. A l'issue de l'entretien, un compte rendu écrit vous sera remis pour information.

Nous vous remercions de nous confirmer votre disponibilité pour cette date avant le «DEBUT SEPTEMBRE» afin de planifier une nouvelle date avec vous en cas d'impossibilité.

N'hésitez pas à nous contacter pour toute question sur l'entretien professionnel.

Bien cordialement,

La Direction

DOSSIER 2 : Contribuer au maintien des compétences

2.1. Estimer le coût mensuel des primes de qualité et d'ancienneté

On attend du candidat qu'il présente :

Le calcul de la prime de qualité et de la prime d'ancienneté.

Calcul mensuel de la prime de qualité					
Critères de notation	Coef.	Note obtenue	Points		
satisfaction globale clients	7	5	35		
Taux de rebut	5	3	15		
délai traitement réclamation	3	4	12		
TOTAL			62		
Total compris entre 60 et 69 points : la prime est de 100 euros/mois et par salarié					
pour les 37 salariés :					
	100*37				
	3 700 euros				
Calcul mensuel de la prime ancienneté					
Catégories par ancienneté	Nombre	Salaire mensuel	% de prime	Total	Coût par catégorie
ouvriers					
moins de 5 ans	2	1800	1,5	27	54
5 à 10 ans	11	1800	3,5	63	693
plus de 10 ans	11	1800	7,5	135	1485
techniciens-cadres					
5 à 10 ans	10	2820	3,5	98,7	987
plus de 10 ans	3	2820	7,5	211,5	634,5
Coût total de la prime d'ancienneté mensuelle pour les 37 salariés					3853,5

2.2 Présenter vos résultats ainsi que vos préconisations

On attend du candidat qu'il présente :

Une communication à Mathilde PERREGOT : une note, un mail ou un rapport présentant le rappel de la demande, les résultats obtenus dans le travail précédent (coût mensuel des 2 primes qualité et ancienneté), leur mise en place et leur efficacité quant à l'objectif annoncé et les préconisations argumentées.

Toutes préconisations cohérentes peuvent être retenues.

Plan possible :

1. Les résultats de la simulation des coûts engendrés
2. Les préconisations argumentées

ÉMETTEUR Collaborateur (vous)	DESTINATAIRE Mathilde PERREGOT	OBJET : évaluation des coûts des primes PJ Tableaux calculs	DATE : MAI 2023
----------------------------------	-----------------------------------	--	-----------------

NOTE

Rappel de la demande et annonce du plan :

1. Les résultats de la simulation

Calculs des 2 catégories de primes mensuelles à partir des données fournies :

La simulation du calcul des primes fait apparaître les coûts suivants :

- Prime qualité : total : 62 points, à partir des données fournies au premier trimestre 2023, soit une prime de 100 € mensuelle et par salarié.

Coût total **de 3 700 €** pour l'ensemble du personnel (soit 37 personnes).

- Prime ancienneté : coût : **3 853,50 €** pour l'ensemble du personnel (soit 37 personnes).

Le coût des 2 primes est sensiblement le même, (la prime d'ancienneté engendre un coût de 153,50 € supplémentaire par rapport à la prime de qualité) ce qui est faible. Ce n'est donc pas le critère coût qui va permettre de faire un choix.

2. Les préconisations :

D'une part, la prime d'ancienneté contribue efficacement à la motivation des salariés car c'est une prime individuelle. Elle récompense les efforts des salariés pour leur fidélité à l'entreprise et les efforts accomplis. Elle permet de fidéliser : elle répond aux objectifs annoncés par le dirigeant.

D'autre part, la prime de qualité est une prime collective. Elle récompense le travail d'équipe, la qualité du travail. Elle renforce la cohésion sociale, ce qui est aussi un objectif annoncé par le dirigeant.

La mise en place est identique pour les deux primes. Elle résultera du choix d'Arnaud LESSAIGUES. La prime retenue pourra être présentée aux membres du CSE et intégrée à notre accord d'entreprise de 2016.

Je préconise la mise en place d'une prime qualité car, même si, pour l'instant, le coût de la prime qualité est inférieur à la prime d'ancienneté, elle est susceptible d'évoluer si les performances des salariés progressent (sur la satisfaction globale des clients, taux de rebut et délai de traitement des réclamations) pour atteindre la prime maximale de 200 € par salarié. La prime qualité collective semble donc la mieux adaptée à nos enjeux de cohésion, de fidélisation, de coût, et d'efficacité, en cohérence avec la stratégie visant au maintien des compétences.

La ou le Collaboratrice(eur)

M.X