

ÉLÉMENTS DE CORRIGÉ DU CAS FRENEHARD

Correction du dossier 1 : Améliorer l'index de l'égalité professionnelle

QUESTIONS	RÉSULTATS ATTENDUS	POINTS
DOSSIER 1 : Contribuer à l'amélioration de l'index de l'égalité professionnelle		
1.1 Rédiger le rapport demandé	On attend un rapport d'analyse des résultats parus en 2024 concernant l'index de l'égalité professionnelle. Au moins 2 parties attendues : analyse et propositions et la réponse au questionnement juridique.	45
DOSSIER 2 : Évaluer le coût de la formation		
2.1 Évaluer le coût prévisionnel de la formation envisagée et en vérifier la compatibilité avec le budget alloué.	Le calcul des coûts prévisionnels de la formation interne, de la formation externe et le coût global. Le calcul du budget alloué et la comparaison entre ce budget et le coût global.	35
2.2 Communiquer vos résultats à Dominique GAUDRÉ	Une communication par courriel des résultats de ces calculs avec éventuellement une pièce jointe.	

Dossier°1 : Contribuer à l'amélioration de l'index de l'égalité professionnelle

1.1. Rédiger le rapport demandé

Le tableau ci-dessous n'est pas exigé. Cependant, le ou la candidate pourra avoir intégré à son rapport tout ou partie des calculs présentés ci-dessous. La troisième colonne du tableau laquelle consiste à déterminer la marge de progression de chaque indicateur, n'est pas attendue.

ANALYSE DES RÉSULTATS DE FRÉNÉHARD À L'INDEX DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Indicateurs de l'Index	Note Frénéhard Publiée en mars 2023	Note Frénéhard Publiée en mars 2024	Taux d'évolution entre 2023 et 2024	Note 2024 : Poids de l'écart entre la note obtenue et la note max attendue en % (écart / note max) x 100
Ecart de rémunération femmes / hommes	33/40	30/40	- 9%	(10/40) = 25 %
Ecart de taux d'augmentations individuelles	34/35	34/35		(1/35) = 2.9 %
Nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité	12/15	10/15	- 16,6%	(5 / 15) = 33%
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	9/10	10/10	+11.1%	(0/15) = 0%
Frénéhard Note globale sur 100	88	84	- 4,5%	16/100 = 16%
Moyenne Française	88	89	+1.1%	11/100 = 11%

Conclusion : l'écart le plus grand par rapport à la note maximum attendue concerne :

- 1- le nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité : 33% d'écart
- 2- Ecart de rémunération femmes / hommes : 25 % d'écart

Date : du jour de l'examen

Rapport**Analyse et perspectives de l'index de l'égalité professionnelle**

Introduction :

- rappel du contexte

* note de Frénéhard en 2024 = 84/100, en baisse de 4,5 % par rapport à 2023, alors que la note moyenne des entreprises françaises augmente et se situe largement au-dessus (88 /100).

* Référence au cadre juridique (cf l'**annexe 3**) : comme l'indique le ministère du Travail, depuis 2022, en cas d'index inférieur à 85 points, les entreprises doivent fixer et publier des objectifs de progression de chacun des indicateurs.

- annonce du plan

I - Les derniers résultats de Frénéhard (parution en 2024)✓ **Ce qui est plutôt satisfaisant**

* Ecart de taux d'augmentations individuelles => stagnation par rapport à 2023.

Cette stagnation n'est pas à mettre dans les sujets d'inquiétude car la note obtenue (34/35) est très élevée.

* la parité parmi les 10 plus hautes rémunérations => amélioration par rapport à 2023

✓ **Ce qui doit être amélioré**

L'entreprise connaît deux dégradations de note :

- sur le nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité : en 2024, c'est la note (10/15) dont l'écart par rapport à la note maximum est le plus important (5 points manquants sur 15 points au total représentent 33%).

- sur les écarts de rémunération : la note de 2024 est de 30/40. Il manque 10 points pour atteindre le maximum, ce qui représente 25% (10/40).

L'entreprise doit donc se fixer des objectifs de progression, en priorité sur ces deux notes.

Ces objectifs doivent se traduire par des mesures annuelles ou pluriannuelles, et doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE (cf l'**annexe 2**).

II- Quelques préconisations pour améliorer notre note

Le candidat peut proposer des objectifs de progression chiffrés pour atteindre 100/100 en 4 ans en déclinant les 4 parties composant la note.

Mais l'aspect quantitatif n'est pas le plus intéressant ici. Il était demandé au candidat des mesures concrètes, c'est donc l'aspect qualitatif qu'il faut privilégier.

*Proposer des actions concrètes. Utiliser l'annexe 6 en adaptant les préconisations **générales** à la situation **particulière** de Frénéhard et de ses résultats.*

Concernant l'indicateur « Nombre de salariées augmentées à la suite du congé de maternité »

Règle :

Si des salariés ont bénéficié d'augmentations durant le congé de maternité, alors, la salariée en congé de maternité doit également en bénéficier. Un seul oubli, ramène la note de l'indicateur à zéro.

Recommandation : la situation de chaque salariée au retour de son congé de maternité doit être étudiée scrupuleusement par le service RH. Une personne peut être désignée pour cette mission.

Concernant l'indicateur « Ecart de rémunération femmes/hommes »

Règle : il ne doit pas y avoir d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

Recommandations :

- A l'embauche, veiller à respecter l'égalité de rémunération
- Revaloriser les emplois occupés par les femmes en utilisant la formation comme levier d'égalité salariale.
- Lorsque des promotions internes sont envisageables, inciter les femmes à candidater dès lors qu'elles ont les compétences requises.

De manière générale

Le succès de la démarche égalité professionnelle réside dans la capacité à la suivre et la soutenir sur le long terme. Pour cela, il est important d'entretenir la démarche et d'inciter les salarié(e)s à y prendre part. Il ne faut donc pas hésiter à **communiquer** en interne et en externe les objectifs que s'est fixés l'entreprise, ainsi que les **actions** entreprises. Pour impliquer les salariés, il est également possible de leur soumettre un **questionnaire d'évaluation sur les actions mises en place** au début et à la fin de la démarche

Les entreprises de 50 à 250 salariés peuvent bénéficier **d'une formation** en ligne afin d'identifier les solutions et mesures correctives à mettre en place.

Pour en bénéficier, il faut se rendre sur le site de <https://index-egapro-stage.myprogression.com/>

La DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) met à disposition des référents « Égalité salariale femmes-hommes » répartis par département pour aider les entreprises.

En interne, il apparaît urgent de se doter d'un outil de suivi des indicateurs constitutifs de la note.

III – L'obligation légale de publication des résultats de l'index

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME		Page 4 sur 8

La dernière note de l'index est inférieure à 85/100. Il en découle que :

- Les résultats ainsi que les objectifs de progression doivent être publiés sur le site internet de l'entreprise sur la même page que le niveau de résultats, jusqu'à ce que la note atteigne 85/100.
- Les résultats et les mesures de correction envisagées doivent être communiqués au CSE.
- Les mesures de correction envisagées, les objectifs de progression de chacun des indicateurs ainsi que les modalités de publication de ces mesures et de ces objectifs sont transmis aux services du ministre chargé du travail.

Conclusion :

Le succès de la démarche ne peut être atteint sans l'adhésion de l'ensemble des salariés aux objectifs définis.

La communication en interne est essentielle et doit être développée.

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME		Page 5 sur 8

Evaluation de la production du candidat

Il est attendu du candidat :

- qu'il rédige un écrit professionnel
- l'écrit doit donc :

***être rédigé en respectant les usages professionnels**

- mentionner la date, l'objet et/ou le titre, le nom du document (rapport, note...)
- être structuré (intro + deux parties par exemple)
- respecter les règles syntaxiques et avoir une orthographe correcte

***répondre aux demandes de D. Gaudré :**

- *analyser les résultats
- *émettre des préconisations

***faire référence au cadre juridique présenté en annexe 3 (la note est inférieure à 85)**

***utiliser le travail fait lors de l'étape précédente pour rédiger la 1^{ère} partie ou s'aider des annexes si cette partie n'est pas bien traitée**

***présenter des préconisations qui portent sur les points qui demandent à être traités en priorité :**

- Le nombre de salariées augmentées à la suite de leur congé maternité : 33% d'écart par rapport à la note maximum de ce critère.
- Ecart de rémunération femmes / hommes : 25 % d'écart par rapport à la note maximum de ce critère.

***présenter des préconisations pertinentes + justifiées / expliquées**

*** montrer l'importance d'impliquer les salariés à la démarche d'amélioration de l'index (annexe 4)**

*** préciser que les objectifs doivent se traduire par des mesures annuelles ou pluriannuelles**, et doivent être définis dans le cadre de la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle, ou, à défaut d'accord, par décision unilatérale de l'employeur et après consultation du CSE (annexe 2).

*** mentionner les outils mis à la disposition des entreprises pour les aider** (formation en ligne et référent au sein des DREETS)

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME		Page 6 sur 8

CORRECTION DU DOSSIER 2 : ÉVALUER LE COUT D'UNE FORMATION

2.1. Évaluer le coût prévisionnel de la formation envisagée et en vérifier la compatibilité avec le budget alloué

budget de formation 2024			205000
budget alloué à la formation des 3 opératrices	2% du budget de formation 2024		4 100 €

	explication des calculs	cout	nombre	cout total
Dépenses pédagogiques	dépense de formation par salariée	590,00		885,00
	montant après prise en charge de 50% des dépenses pédagogiques	295,00	3	
Transport AR	essence	32,44	2	64,88
	péage	8,10	2	16,20
Hébergement et pdj	2 nuitées à 71 euros par salarié	142,00	3	426,00
	Repas	forfait repas par salarié	120,00	3
Formation externe				
maintien des salaires pdt formation externe	coût horaire brut par salarié = $1800/151,67$	11,87		747,69
	coût par salarié sur 3 jours = $11,87 \times 7 \text{ heures} \times 3 \text{ jours}$	249,23	3	
	montant des charges patronales 19%		19%	
Formation interne				
maintien du salaire de l'agent sénior formateur + prime	salaire brut sur 2 jours = $(2600 \text{ bruts}/151,67) \times 7h \times 2j$	239,99	}	689,99
	prime (montant brut)	450		
		charges patronales 21% sur salaire et prime		21%
Maintien du salaire des opératrices lors de la formation interne	Salaire brut pour 2 jours = $11,87 \times 7h \times 2j \times 3op$			498,46
	Montant des charges patronales 19 %		19%	94,71
COUT TOTAL DE LA FORMATION				4 069,90 €

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME		Page 7 sur 8

2.2 Communiquer vos résultats.

De : stagiaire@frenehard.com
A : dominique.gaudre@frenehard.com
Objet : budget formation CACES
PJ : Éléments de calcul
<p>Madame,</p> <p>Vous m'avez demandé de calculer le coût prévisionnel de la formation Caces que 3 de nos opératrices vont suivre prochainement. En effet, vous voulez vérifier si ce montant est compatible avec le budget alloué dans le plan de formation.</p> <p>D'après mes calculs :</p> <ul style="list-style-type: none">• Nous pourrions consacrer 4100 € à ce dispositif soit 2% du budget prévu pour le plan de formation.• Une prise en charge des frais pédagogiques à hauteur de 50% est prévue dans ce montant¹• Le coût total de la formation est estimé à 4069,90 € <p>Sur le plan strictement budgétaire cette formation est donc réalisable.</p> <p>Bien cordialement,</p> <p>Camille Maillard</p> <p>stagiaire</p>

¹ Pas exigé

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR GESTION DE LA PME		SESSION
Gérer le personnel et contribuer à la GRH de la PME		Page 8 sur 8