Programme Grande Ecole
Concours d'accès en 4ème année
Session de Septembre 2016
Epreuve de spécialité
« Management Des Ressources Humaines »
Durée : 3 heures

Partie I : Culture Générale RH (08 points)

1- Lisez le texte ci-après et répondez aux questions (05 points) :

Témoignage de Christophe des Arcis, DRH d'Eurosport

« La DRH doit être un moteur pour le business de l'entreprise »

Diplômé de Sciences-Po Paris en 1985, Christophe des Arcis choisit la fonction Ressources Humaines car il la perçoit comme une fonction généraliste et d'interface. « Aimer travailler avec les autres, savoir convaincre et organiser : voila les préalables indispensables pour travailler dans cette fonction ». En 1986, il intègre le Groupe Bouygues au sein de l'activité principale de l'entreprise, le BTP. « En 1988, a 25 ans, j'ai pris en charge la Gestion des Ressources Humaines d'une filiale de 300 personnes basée a Montpellier » : une expérience particulièrement formatrice, qui lui permet de comprendre la culture et les valeurs du Groupe Bouygues. « Dans le BTP, les critères de différenciation entre les entreprises concurrentes ne sont pas nombreux ; ce sont les hommes qui font la différence. C'est une des raisons pour lesquelles le Groupe Bouygues a accordé dès l'origine une place centrale a la fonction Ressources Humaines. » En 1995, Christophe des Arcis participe, en tant que DRH, au lancement par TF1 de la chaîne d'information LCI (Groupe Bouygues). En 1998, il accède au poste de DRH d'Eurosport, une autre

activitй en essor du Groupe. « Nous avons dы gйrer un accroissement trиs rapide des effectifs et cela dans un contexte international qui m'intйressait particuliиrement ». Christophe des Arcis dйcrit son poste comme la combinaison de missions d'organisation, de management et de lancement de projets. « De plus en plus, le DRH est impliquй dans l'organisation de l'entreprise. Je suis rйguliиrement consultй dans le cadre de dйveloppement d'activitйs en France et a l'international. En assumant ces missions de "conseil en organisation", le DRH peut mieux anticiper la gestion des effectifs. Obtenir la confiance de la direction et des opйrationnels sur ces thиmes "йconomiques" est difficile mais apporte ensuite une certaine lйgitimitй ». Ktre DRH inclut une dimension managйriale. « J'encadre aujourd'hui une douzaine de collaborateurs dont un responsable paie et gestion du personnel ainsi que quatre Responsables des Ressources Humaines basйs a Paris ou a Londres. Ils sont les interlocuteurs des DG et sont chargйs de dossiers transversaux ». Enfin, Christophe des Arcis est a l'initiative de chantiers RH importants : mise en place d'un nouveau systиme de qualifications, dйveloppement de la communication interne, nйgociation de sept accords d'entreprises, harmonisation des pratiques entre les diffйrentes filiales, mise en uvre de la mobilitй internationale, etc. « La nйgociation des accords d'entreprises a pris du temps car ils concernent diffйrentes populations de journalistes, de non-journalistes, ou encore de la rйgie publicitaire. Notre objectif est aussi de parvenir a une Gestion des Ressources Humaines plus harmonieuse et plus cohйrente avec l'international, мкme si l'on vйrifie tous les jours que l'Europe sociale est diverse ». Organisateur, manager et pilote de projets sont les trois piliers du profil d'un DRH. Christophe des Arcis insiste йgalement sur des qualitйs clefs : « Le DRH d'aujourd'hui et de demain doit кtre en mesure de s'impliquer dans le dйveloppement йconomique de son entreprise pour contribuer au business et jouer pleinement ses rфles de miroir et de conseil. Il doit кtre aussi un ingйnieur social pour parvenir a une meilleure rйgulation des effectifs et prйvoir l'accompagnement professionnel et personnel des salariйs, en particulier celui des managers ».

Source : APEC, Les rйfйrentiels des mйtiers cadres, Fiches Mйtiers

A partir de ce tйmoignage et de vos connaissances, rйpondez aux questions suivantes :

■ Décrivez les activités principales et secondaires d'un Directeur des Ressources Humaines.

■ Avec qui le DRH est-il en relation dans son environnement quotidien ?

■ Quelles sont les compétences et les qualités nécessaires pour occuper un poste de DRH ?

2- Questionnaire (03 points) :

1 – Parmi ces diffйrents postes, quels sont ceux qui sont rattachйs a la fonction RH (plusieurs rйponses possibles) ?

❒ Responsable Dйveloppement RH

❒ Directeur Administratif et Financier

❒ Assistant de Direction

❒ Responsable Formation

❒ Contrфleur de Gestion Sociale

❒ Responsable Compensation & Benefits

❒ Assistant juridique RH

❒ Consultant en recrutement

2 – L'ESS (Employee Self Service) fait rйfйrence a (une seule rйponse possible) :

❒ L'utilisation de l'outil informatique par le service Ressources Humaines dans ses activitйs quotidiennes

❒ L'existence d'un forum sur l'intranet d'une organisation pour rйpondre aux questions RH des salariйs

❒ L'existence d'un blog pour chaque salarий via le serveur de son organisation

❒La possibilitй pour le salarий de gйrer lui-мкme son dossier individuel via une application informatique

3 – Parmi ces variables, quelles sont celles qui sont susceptibles d'influencer l'activitй RH de l'entreprise (plusieurs rйponses possibles) ?

❒ La fiscalitй

❒ Les budgets de l'entreprise

❒ Le dirigeant de l'entreprise

❒ La structure de l'entreprise

❒ Le style de leadership

Partie II : Droit Social & Comptabilitй du personnel (6 points)

1- Droit Social (03 points)

Rйpondez par vrai ou faux et justifiez votre rйponse :

- **Un contrat de travail a durйe indйterminйe a temps plein est obligatoirement йcrit :**
  - **o Vrai**
  - **o Faux**

Parce que :……
……...

- **La pйriode d'essai est obligatoire :**
  - **o Vrai**
  - **o Faux**

Parce que :……
……...

- **Un contrat de travail a durйe dйterminйe pour accroissement temporaire d'activitй peut кtre conclu pour deux ans :**
  - **o Vrai**
  - **o Faux**

Parce que :……
……...

- **Un salariй en contrat de travail a durйe dйterminйe ne peut pas dйmissionner :**
  - **o Vrai**
  - **o Faux**

Parce que :……
……...

- **En cas de licenciement, un salariй qui refuse de rйaliser son prйavis peut кtre redevable d'une indemnitй compensatrice auprиs de son employeur :**
  - **o Vrai**
  - **o Faux**

Parce que :……
……...

- **Un salarий en arrкt de travail temporaire peut suivre une action de formation professionnelle :**
  - **o Vrai**
  - **o Faux**

Parce que :…….
……...

2- Comptabilitй du personnel (03 points)

- **Quels sont les йlйments qui constituent le salaire brut ? (plusieurs rйponses possibles)**
  - **o Avantages**
  - **o Retenues a la source**
  - **o Indemnitйs**
  - **o Oppositions sur salaire**
  - **o Gratifications**
  - **o Primes**
  - **o Cessions de salaire**
  - **o Heures supplйmentaires**
  - **o Salaire de Base**

- **Les indemnitйs peuvent кtre remboursйes au salarий (une seule rйponse possible) :**
  - **o En Nature**
  - **o En Argent**
  - **o En Nature et en Argent**

- **Le salaire brut peut кtre dйfini comme (une seule rйponse possible) :**
  - **o Ce que perзoit le salarий pour chaque heure travaillйe**
  - **o Ce que touche le salarий a la fin de chaque mois**
  - **o Ce qui coыte le salarий a l'entreprise**

- **Le rйgime de cotisation a la CIMR est (une seule rйponse possible) :**
  - **o Obligatoire**
  - **o Facultatif**

- **Les avantages sont des rйmunйrations complйmentaires accordйes par l'employeur et faisant partie intйgrante du salaire :**

o Vrai
o Faux

- Cochez les йlйments ne faisant pas partie des retenues a la source (plusieurs rйponses possibles) :
  o Caisse nationale de sйcuritй sociale – CNSS
  o Oppositions sur salaire
  o Caisse interprofessionnelle marocaine de retraite – CIMR
  o Impфt sur le revenu – IR
  o Assurances
  o Cessions de salaires
  o Assurance maladie obligatoire – AMO
  o Gratifications

Partie III : Fonction RH (6 points) : Rйpondez en une dizaine de lignes a la question suivante

« La Gйnйration Y fait l'actualitй dans la presse managйriale et dans les media destinйs au grand public. Nombreux sont les textes consacrйs aux comportements de ces jeunes qui partageraient, outre la мкme tranche d'вge (nйs entre 1979 et 1999), des attitudes et des comportements au travail diffйrents de ceux de leurs prйdйcesseurs. Ici, on s'enthousiasme pour leur adaptabilitй aux nouvelles technologies (Kimberly, 2009). Mais leur arrivйe dans les organisations serait la cause de bouleversements dans les йquipes : la patience des seniors et les talents des managers seraient mis a rude йpreuve par leur indiscipline. La, on dйplore leur faible loyautй (Mahoney, 2009) : un «Y » serait destinй a changer d'employeur 29 fois au cours de sa carriиre ; sa durйe moyenne dans l'emploi ne dйpasserait pas 1,1 an (DeFelice, 2008). Cette « gйnйration Y » intйresse beaucoup les managers, c'est qu'au temps de guerre des talents, les jeunes, efficaces et agiles, constitueraient un mal nйcessaire ».

Sйduire et fidйliser la gйnйration Y seraient des dйfis stratйgiques adressйs aux managers et aux gestionnaires des ressources humaines. Qu'en pensez-vous ?