

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE

E6 – COLLABORATION À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

SESSION 2022

Durée : 4 heures

Coefficient : 4

Matériel autorisé :

L'usage de la calculatrice avec mode examen actif est autorisé.

L'usage de la calculatrice sans mémoire, « type collègue » est autorisé.

Tout autre matériel est interdit.
Toute documentation est interdite.

Dès que le sujet est remis, assurez-vous qu'il soit complet.
Le sujet se compose de 15 pages, numérotées de 1 à 15.

| | |
|---|------------------|
| BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE | SESSION 2022 |
| E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines | Durée : 4 heures |
| Code sujet : SAMU6NC | Page 1 sur 15 |

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE

EPREUVE E6

COLLABORATION À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

| |
|--------------------------------------|
| DOCUMENTS REMIS AUX CANDIDATS |
|--------------------------------------|

Le sujet compte 15 pages numérotées de 1 à 15

| | |
|--|-----|
| Pages de garde | 1-2 |
| Présentation du contexte et du sujet | 3-6 |

ANNEXES

| | |
|-------------|---|
| Annexe 1 : | Organigramme de l'entreprise MÉTALFRANCE au 01/01/2022... 7 |
| Annexe 2 : | Répartition homme / femme selon l'âge chez METALFRANCE au 01/01/2022 7 |
| Annexe 3 : | Répartition des effectifs de MÉTALFRANCE de 2020 à 2022..... 8 |
| Annexe 4 : | Départs à la retraite prévisionnels par an et par service de 2022 à 2024 9 |
| Annexe 5 : | Répartition des femmes et des hommes par tranche de salaire en 2022 9 |
| Annexe 6 : | L'index de l'égalité pour faire progresser l'égalité femme-homme dans l'entreprise 10 |
| Annexe 7 : | Note obtenue par MÉTALFRANCE à l'index de l'égalité F / H au 01/01/2022 11 |
| Annexe 8 : | Témoignages de salariés travaillant chez MÉTALFRANCE .. 12-13 |
| Annexe 9 : | Extraits du code du travail 14 |
| Annexe 10 : | Engagement des entreprises en faveur de l'égalité femmes-hommes..... 15 |

BARÈME

| | |
|--|------------------|
| <u>Première partie</u> Diagnostic relatif à la gestion et au management des ressources humaines | 40 points |
| <u>Deuxième partie</u> Proposition et mise en œuvre de solutions | 40 points |

| | |
|---|------------------|
| BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE | SESSION 2022 |
| E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines | Durée : 4 heures |
| Code sujet : SAMU6NC | Page 2 sur 15 |

MÉTALFRANCE

MÉTALFRANCE est une entreprise familiale industrielle créée en 1980 sous la forme d'une société anonyme. Elle compte 319 salariés. Située à Cluny, en Saône et Loire, elle est spécialisée dans la fabrication d'emballages métalliques légers : capsules, conserves, aérosols, emballages industriels, boîtes décorées et personnalisées. Les principaux clients de la société MÉTALFRANCE sont des professionnels dans les domaines de l'alimentation et des cosmétiques.

La qualité des produits et la satisfaction des clients ont toujours constitué des axes prioritaires dans la stratégie de l'entreprise. Aussi, afin de créer de la valeur, l'entreprise réinvestit une part significative de son chiffre d'affaires dans la recherche-développement et la performance de ses outils de production.

L'organisation dispose d'un site internet qui présente l'histoire de l'entreprise et ses valeurs, promeut ses produits et ses services et permet aux clients de passer leurs commandes en ligne.

Alain Fohler, fondateur de l'entreprise, a dirigé celle-ci pendant près de 40 ans. Son style de management paternaliste l'amenait à veiller au bien-être de son personnel, et la santé et la sécurité au travail des salariés étaient au premier plan de ses préoccupations. Malgré une certaine proximité avec ses collaborateurs, il ne les consultait pas pour la prise de décisions et laissait peu de place à l'initiative individuelle.

Aujourd'hui à la retraite, Alain Fohler a transmis la direction de la société à sa fille, Lucie. Celle-ci était jusqu'alors à la tête de la direction commerciale. Sur les traces de son père, Lucie souhaite améliorer le bien-être de ses collaborateurs en les associant davantage à ses prises de décision. Tout en apportant sa marque personnelle, elle souhaite continuer l'œuvre de son père dans son approche client et qualité du produit ainsi que poursuivre la démarche responsable initiée dans la gestion des ressources humaines.

Sur les 319 salariés qui composent l'entreprise, seuls 89 sont des femmes. De plus, le personnel de la société, qui détient des savoir-faire cruciaux pour la pérennité de l'organisation, voit sa moyenne d'âge croître régulièrement et de nombreux salariés partiront à la retraite dans les prochaines années.

Lucie Fohler désire donc profiter de l'occasion de ce renouvellement de main d'œuvre pour s'engager dans une démarche de féminisation des équipes. En effet, la parité n'est pas respectée du fait de la nature du travail, qui attire à l'origine davantage un personnel masculin.

La direction des ressources humaines

La responsable des ressources humaines (RRH), Jocelyne Forestier est en poste depuis cinq ans dans l'entreprise MÉTALFRANCE. C'est une personne impliquée et performante dans la gestion du personnel. Elle se montre très active pour mettre en œuvre toutes les actions nécessaires à la sécurité et au bien-être des salariés dans l'entreprise. Elle est, avec Madame Fohler, à l'origine du projet de développement d'une

| | |
|---|------------------|
| BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE | SESSION 2022 |
| E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines | Durée : 4 heures |
| Code sujet : SAMU6NC | Page 3 sur 15 |

politique et de mesures en faveur de la gestion de la diversité et de l'égalité. Dans sa mission, elle est assistée de trois collaborateurs/collaboratrices en ressources humaines et peut aussi compter sur Alix Veneur, office manager.

Le SIRH (système d'information des ressources humaines) de l'entreprise s'appuie sur plusieurs applicatifs qui permettent d'automatiser un certain nombre de tâches et d'en assurer le suivi (gestion administrative du personnel, gestion des compétences et des carrières, gestion de la paie). Les salariés y ont un accès restreint qui leur permet de consulter leurs documents personnels (bulletins de salaire, contrat de travail...) et les documents collectifs (convention collective, accords d'entreprise notamment). Ils peuvent également utiliser les outils dédiés du SIRH pour saisir leurs notes de frais et leurs demandes de congés ou d'absences. La gestion des matériels et logiciels utilisés par le service RH est confiée à Monsieur Ilyass Filali, responsable du système d'information de l'entreprise, rattaché à la direction administrative et financière (DAF).

Concernant le recrutement des salariés de l'entreprise, le service ressources humaines travaille surtout avec Pôle Emploi et les agences de travail temporaire locales. Toutefois, les difficultés pour embaucher un personnel stable s'accroissent avec le temps. Depuis un mois, l'entreprise recherche quatre conductrices-régleuses ou conducteurs-régleurs et une imprimeuse ou un imprimeur. Jusqu'alors, elle n'a reçu aucune candidature.

Pourtant, depuis quelques années, le service des ressources humaines a mis en place des formations internes permettant d'embaucher des jeunes sans diplôme ou dont le diplôme n'est pas adapté afin de les former aux métiers de l'entreprise. Même si Madame Forestier se rend régulièrement dans les écoles de la région pour tenter d'attirer des candidats à l'embauche, cette démarche est rarement couronnée de succès. Les jeunes déplorent la situation géographique de l'entreprise qui se situe à plus de 80 kilomètres de Lyon. Très souvent, ils n'ont jamais entendu son nom, ce qui accentue leurs réticences à postuler.

La RRH s'interroge sur l'image de l'organisation et son engagement en faveur de la diversité.

Alix VENEUR

Vous êtes Alix VENEUR, office manager rattaché(e) à la direction des ressources humaines depuis 5 ans. Vos missions vous amènent quotidiennement à accompagner le parcours professionnel des salariés et à contribuer à l'amélioration de leur qualité de vie au travail.

Jocelyne Forestier désire vous associer au projet de développement de la diversité et de l'égalité au sein de l'entreprise tout en rendant l'entreprise plus attractive à l'externe, notamment vis-à-vis de la population féminine. Elle espère ainsi résoudre le problème lié à la pénurie de main d'œuvre couplé avec les nombreux départs qui s'annoncent à l'horizon 2024. Elle compte particulièrement sur vos compétences dans le domaine du digital pour mettre en place des idées novatrices.

| | |
|---|------------------|
| BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE | SESSION 2022 |
| E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines | Durée : 4 heures |
| Code sujet : SAMU6NC | Page 4 sur 15 |

| |
|--|
| PARTIE I : DIAGNOSTIC RELATIF À LA GESTION ET AU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES |
|--|

Afin de s'engager dans une démarche de gestion de la diversité et de l'égalité cohérente, Madame Fohler et Madame Forestier souhaitent établir un état des lieux de la situation.

Elles vous associent à cette démarche et vous demandent de dresser un bilan de la situation actuelle.

| |
|------------------------|
| Travail à faire |
|------------------------|

Présentez de manière structurée dans un rapport argumenté :

- **votre diagnostic des ressources humaines** portant sur la diversité et l'égalité du personnel dans l'entreprise.

- **les propositions de solutions** en relation avec votre diagnostic. Vous apporterez les justifications nécessaires à la prise de décision.

PARTIE II : PROPOSITION ET MISE EN ŒUVRE DE SOLUTIONS

Lucie Fohler et la responsable des ressources humaines souhaitent marquer l'engagement de l'organisation dans la diversité. Elles ont, notamment pour objectif, la parité femmes/hommes, en allant au-delà des obligations légales en la matière.

Elles vous demandent de les seconder dans l'élaboration d'un document qui témoignerait de cet engagement.

Travail à faire

1) L'accompagnement des actions liées à la diversité

- a. Réalisez un projet de charte de la diversité pour l'entreprise.
- b. Justifiez la pertinence du contenu et des modes de diffusion de la charte par rapport à la stratégie de l'entreprise.

Vous avez proposé de créer un onglet « carrière » sur le site internet de l'entreprise, dont le contenu reste encore à définir. Cette nouveauté devrait permettre de valoriser la marque employeur tout en prenant en compte les nouvelles pratiques de recrutement à l'ère du digital.

Monsieur Filali, responsable du SI, se chargera de la création de cet onglet sur le site internet de l'entreprise en s'appuyant sur vos consignes de travail.

Travail à faire

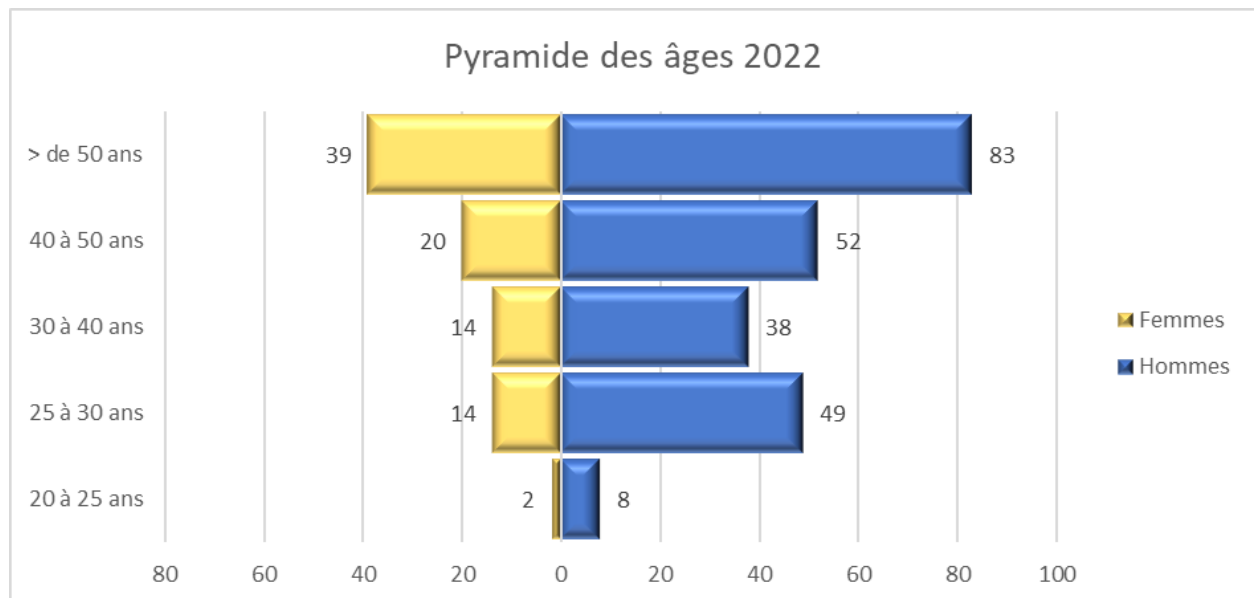
2) La page carrière de l'entreprise

- a. Formulez sur un support de votre choix, vos attentes relatives au contenu de l'onglet carrière.
- b. Expliquez l'utilité de votre document.

Annexe 1 : Organigramme de l'entreprise MÉTALFRANCE au 01/01/2022



Annexe 2 : Répartition femmes / hommes selon l'âge chez METALFRANCE au 01/01/2022



Annexe 3 : Répartition des effectifs de MÉTALFRANCE de 2020 à 2022

| | 2020 | | 2021 | | 2022 | |
|-----------------------------------|------------|-----------|------------|-----------|------------|-----------|
| | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | Femmes |
| Production | 167 | 57 | 168 | 58 | 166 | 62 |
| <i>dont cadres</i> | 12 | 3 | 12 | 3 | 12 | 3 |
| <i>dont E.T.AM.</i> | 24 | 8 | 24 | 8 | 24 | 9 |
| <i>dont ouvriers</i> | 131 | 46 | 132 | 47 | 130 | 50 |
| Logistique | 17 | 0 | 18 | 0 | 19 | 0 |
| <i>dont cadres</i> | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 |
| <i>dont E.T.AM.*</i> | 4 | 0 | 4 | 0 | 4 | 0 |
| <i>dont ouvriers</i> | 9 | 0 | 10 | 0 | 11 | 0 |
| Qualité et sécurité | 13 | 3 | 13 | 3 | 13 | 3 |
| <i>dont cadres</i> | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 |
| <i>dont E.T.AM.</i> | 6 | 1 | 6 | 1 | 6 | 1 |
| <i>dont ouvriers</i> | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| Recherche et développement | 11 | 5 | 11 | 5 | 5 | 5 |
| <i>dont cadres</i> | 7 | 2 | 7 | 2 | 2 | 2 |
| <i>dont E.T.AM.</i> | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| <i>dont ouvriers</i> | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Commerce | 13 | 4 | 14 | 4 | 14 | 4 |
| <i>dont cadres</i> | 7 | 2 | 7 | 2 | 7 | 2 |
| <i>dont E.T.AM.</i> | 6 | 2 | 7 | 2 | 7 | 2 |
| <i>dont ouvriers</i> | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Administratif et financier | 12 | 11 | 12 | 11 | 12 | 11 |
| <i>dont cadres</i> | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| <i>dont E.T.AM.</i> | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 |
| <i>dont ouvriers</i> | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Ressources humaines | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 |
| <i>dont cadres</i> | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| <i>dont E.T.AM.</i> | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 |
| <i>dont ouvriers</i> | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TOTAL | 234 | 84 | 237 | 85 | 230 | 89 |
| EFFECTIF TOTAL | 318 | | 322 | | 319 | |

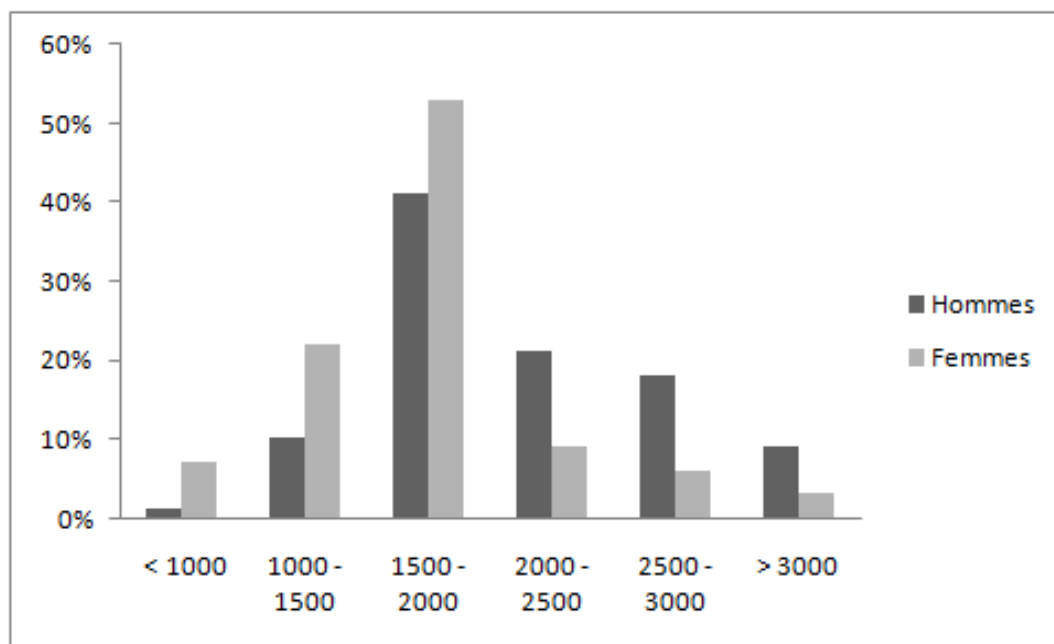
*E.T.AM. : Employés Techniciens Agents de Maîtrise

| | |
|---|------------------|
| BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE | SESSION 2022 |
| E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines | Durée : 4 heures |
| Code sujet : SAMU6NC | Page 8 sur 15 |

Annexe 4 : Départs à la retraite prévisionnels par an et par service de 2022 à 2024

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|
| Production | 15 | 19 | 23 |
| Logistique et achats | 2 | 1 | 1 |
| Qualité et sécurité | 1 | 2 | 1 |
| Recherche et développement | 1 | 2 | 1 |
| Commercial et communication | 1 | 1 | 1 |
| Administratif et financier | 2 | 3 | 3 |
| Ressources humaines | 1 | 1 | 1 |
| Total | 23 | 29 | 31 |

Annexe 5 : Répartition des femmes et des hommes par tranche de salaire mensuel en 2022



Annexe 6 : Index de l'égalité pour faire progresser l'égalité femmes-hommes dans l'entreprise

Pour parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel soumet les entreprises à une obligation de résultat en créant l'index de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes. Il mesure où en sont les entreprises sur le plan de l'égalité professionnelle en mixant plusieurs indicateurs.

Alors que le principe « à travail égal, salaire égal » est inscrit dans la loi, la rémunération des femmes reste en moyenne inférieure de 9 % à celle des hommes.

L'égalité professionnelle est une question de justice sociale mais également de performance économique et sociale. L'index de l'égalité a été conçu comme un outil simple et pratique pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Il mesure les écarts de rémunération et de situation entre les femmes et les hommes. Il met en évidence les points de progression sur lesquels agir quand ces disparités sont injustifiées. Chaque année, toutes les entreprises de plus de 50 salariés devront le calculer et le rendre public, avant le 1er mars.

COMMENT EST-IL COMPOSÉ ?

L'Index est noté sur 100 points. Il est calculé à partir de cinq indicateurs pour les entreprises de plus de 250 salariés et de quatre indicateurs pour celles de 50 à 250 salariés :

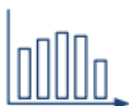
1. L'écart de rémunération : comparaison des rémunérations moyennes des femmes et des hommes, par tranche d'âge et par catégorie socioprofessionnelle (CSP) ou autre classification des postes : 0 à 40 points ;

2. L'écart de répartition des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes : 0 à 20 points pour les entreprises de plus de 250 salariés et 0 à 35 points pour celles de 50 à 249 salariés ;

3. L'écart de répartition des promotions entre les femmes et les hommes (uniquement pour les entreprises de 250 salariés et plus) : 0 à 15 points ;

4. Le pourcentage de salariées augmentées au retour de congé maternité : 0 ou 15 points ;

5. La parité entre les femmes et les hommes parmi les dix plus hautes rémunérations : 0 à 10 points.



QUE FAIRE SI VOTRE SCORE EST INFÉRIEUR À 75 POINTS ?

Si l'Index de votre entreprise est inférieur à 75 points sur 100, celle-ci devra mettre en œuvre des mesures de correction qui lui permettront d'atteindre au moins 75 points dans un délai de trois ans.

Ces mesures, annuelles ou pluriannuelles, devront être définies 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.

PÉNALITÉS

→ Les entreprises qui n'auraient pas publié leur Index de l'égalité, ou pris des mesures correctives en cas d'Index inférieur à 75 points, ou négocié un accord, ou un plan d'action, seront passibles d'une pénalité financière, pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale ;

→ Toutes les entreprises de plus de 50 salariés qui n'auraient pas atteint 75 points au bout de trois ans seront passibles d'une pénalité financière pouvant aller jusqu'à 1 % de leur masse salariale.

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/>

| | |
|---|------------------|
| BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE | SESSION 2022 |
| E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines | Durée : 4 heures |
| Code sujet : SAMU6NC | Page 10 sur 15 |

Annexe 7 : Note obtenue par MÉTALFRANCE à l'index de l'égalité F / H au 01/01/2022

| Indicateurs | Note maximale possible | Note obtenue par MÉTAL FRANCE |
|---|-------------------------------|--------------------------------------|
| Écart de rémunération entre femmes et hommes | 40 | 30 |
| Écart de répartition des augmentations individuelles entre femmes et hommes | 20 | 12 |
| Écart de répartition des promotions entre femmes et hommes | 15 | 6 |
| Pourcentage de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité | 15 | 8 |
| Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations | 10 | 2 |
| Total | 100 | 58 |

Annexe 8 : Témoignages de salariés travaillant chez MÉTALFRANCE

Eliott, 26 ans, service communication
« J'habite tout près de l'entreprise, c'est pour cela que j'ai postulé chez MétalFrance. Mais je ne sais pas si je vais rester car je suis à la recherche d'une entreprise plus valorisante pour enrichir mon CV »



Liam, 46 ans, service recherche et développement
« Heureusement que mes parents qui sont abonnés au journal local m'ont prévenu de l'existence de l'offre d'emploi, sinon... »



Wladimir 42 ans, service production "Quand Thomas est arrivé dans l'entreprise, il était valide. Après son grave accident de la route, je me suis demandé comment j'allais pouvoir réussir à travailler avec lui et s'il allait pouvoir faire le boulot compte tenu de son handicap. C'est la première personne en situation de handicap dans l'entreprise... Mais finalement aujourd'hui, c'est lui qui me forme quand j'ai besoin!"

Yohann, 28 ans, service commercial « Dans mon service la moyenne d'âge est de 47 ans. J'ai eu beaucoup de difficultés à m'intégrer dans l'équipe ».



Sylvaine, 58 ans, comptable "Je suis arrivée chez MétalFrance en 1982, comme mon collègue Michel. Aujourd'hui, il gagne 150€ net de plus que moi, alors que nous faisons le même travail..."





Lucie Fohler, 34 ans, dirigeante "Au cours de ma carrière dans le domaine industriel, j'ai dû redoubler d'efforts pour démontrer mes compétences à mes collègues masculins. Je souhaite changer en profondeur et durablement les choses dans mon entreprise afin de valoriser le travail des femmes"

Gilbert, 62 ans, service qualité "Nous sommes 7 hommes à la tête des différentes directions de l'entreprise, à l'exception du service RH et de la direction générale. J'évite de recruter des femmes dans mon service à cause des absences liées aux enfants et aux congés maternité. On doit pouvoir compter sur les salariés de façon durable ici!"

Severine 36 ans, service RH «METALFRANCE, c'est le CV par courrier... Quelle perte de temps ! »



Amir, 37 ans, service logistique «J'ai un BEP maintenance des systèmes mécaniques automatisés c'est une certification recherchée, mais j'ai passé 2 entretiens et il a fallu attendre un mois entre chacun d'entre eux, j'ai trouvé ça super long ».



Pablo, 57 ans, service administratif "Au service administratif, j'ai souvent besoin de recruter car les jeunes ne restent pas longtemps en poste. Dans les prochaines années, j'ai trois de mes collaborateurs expérimentés qui partiront à la retraite. Il va y avoir un vrai problème au sein du service..."

| | |
|---|------------------|
| BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE | SESSION 2022 |
| E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines | Durée : 4 heures |
| Code sujet : SAMU6NC | Page 13 sur 15 |

Article L1132-1, version en vigueur depuis le 23 juin 2020

Modifié par LOI n°2020-760 du 22 juin 2020 - art. 15

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Article L1142-8

Création LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 104


Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer, selon des modalités et une méthodologie définies par décret.

Annexe 10 : Engagement des entreprises en faveur de l'égalité femmes-hommes

➤ Les leviers d'action

Les entreprises françaises représentent 5,5 millions de salariés à l'étranger dans plus de 190 pays. Elles peuvent agir dans la diffusion de pratiques responsables et d'une culture de l'égalité femmes-hommes, en favorisant l'égalité salariale, la progression hiérarchique des femmes ou encore le signalement des violences sexistes.

La gouvernance



Impliquer les directions générales d'entreprise dans la stratégie d'égalité femmes-hommes et y allouer les ressources nécessaires.

Le dialogue social



Promouvoir la négociation et le suivi des accords-cadres internationaux, avec l'appui des partenaires sociaux.

<https://strategie-gouv/engagement-des-entreprises-en-faveur-de-l-egalite>

| | |
|---|------------------|
| BTS SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE | SESSION 2022 |
| E6 - Collaboration à la gestion des ressources humaines | Durée : 4 heures |
| Code sujet : SAMU6NC | Page 15 sur 15 |