

DOSSIER 1 : EFFECTIFS ET GPEC

CAS N°1

L'entreprise **KCD TRADING** filiale de l'entreprise **KOUSER** avec pour DG **Mme AKA INES** est spécialisée dans la vente des produits alimentaires. Considérant qu'au 1^{er} janvier 2015, l'effectif théorique de **KCD TRADING** est de 100 salariés tous en CDI.

Durant l'année 2015, le fichier du personnel nous permet d'observer les mouvements suivants :

- 4% de démission dans le courant mars à octobre 2015
- 1% de décès dans le courant de juin à septembre 2015
- 5 travailleurs femmes sont en congé de maternité depuis novembre 2015 et reviennent toutes en janvier 2016
- 2% de licenciement en juin 2015
- 2% d'abandon de poste depuis le 1^{er} janvier 2015
- 10% de recrutement en CDI depuis 1^{er} juillet 2015
- 5 travailleurs en congé annuel depuis décembre 2015
- 5 travailleurs mise à disponibilité depuis 1^{er} juin 2015 pour une année.



TRAVAIL A FAIRE

- 1- Calculer les différents effectifs, à savoir :
 - ✓ L'effectif inscrit au 31/12/2015
 - ✓ L'effectif permanent au 31/12/2015
 - ✓ L'effectif présent au 31/12/2015
 - ✓ L'effectif au travail au 31/12/2015
- 2- Déterminer le taux d'insécurité économique et le ratio de recrutement.

CAS N°2

Dans le souci d'être très compétitive, la DG **Mme AKA INES** nous informe que son entreprise est en pleine mutation sur les trois (03) années. Au 1^{er} janvier 2015, l'effectif de l'entreprise se composait comme suit :

- Cadres : 10
- Agents de maîtrise : 20
- Techniciens : 30
- Employés : 40

Voici les données statistiques sur les trois (03) années antérieures :

- 5% de départ à la retraite dans toutes les catégories
- 3% de démission dans toutes les catégories
- 2 travailleurs licenciés pour cause économique dans toutes les catégories chaque année.
- 2% de licenciement pour cause non économique dans toutes les catégories
- 10% de recrutement externe dans chaque catégorie
- 5% de promotion des catégories inférieures vers les catégories supérieures.

Cependant, la DG souhaite conserver le même nombre d'effectifs du 1^{er} janvier 2015 au 1^{er} janvier 2018 (besoins).



TRAVAIL A FAIRE

- 1- Etablissez un plan d'effectifs aussi complet que possible dans un seul tableau pour les 3 années à venir.
- 2- Faites les mesures correctives sans recourir au licenciement et aux départs négociés.

EXAMEN PIGIER- CI

DOSSIER 2 : RECRUTEMENT.

L'entreprise **KOUSER**, leader dans la fabrication des meubles de luxe en Côte d'Ivoire veut étendre ses activités en Afrique de l'Ouest.

En vue d'atteindre cet objectif de croissance, elle doit engager des agents spécialisés en menuiserie, en ébénisterie et en ingénierie commerciale. Pour réaliser cette ambition, l'entreprise doit recruter 3 menuisiers, 3 ébénistes et 5 commerciaux.

Il faut noter que l'entreprise dispose en son sein de plusieurs stagiaires en menuiserie et ébénisterie sortis des (prestigieux) centres de formation du pays ainsi que d'ingénieurs commerciaux diplômés des prestigieuses écoles de commerce de Côte d'Ivoire.

Les dirigeants de ladite société s'adressent à vous en tant que spécialiste en ressources humaines pour les aider à réaliser cette ambition. La mission qui vous est assignée devra permettre à l'entreprise de disposer des agents dont elle a besoin.

 TRAVAIL A FAIRE

- 1 - A partir de cet énoncé et de vos connaissances, identifier le travail dont il est question dans le texte.
- 2 - Présentez le processus de réalisation de ce travail.
- 3 - Vous devez rédiger l'annonce de candidature relative aux 3 profils d'agents recherchés. Toutefois, seule l'annonce relative aux commerciaux doit être présentée dans le cadre de ce devoir. Les candidats doivent avoir 35 ans au plus et au moins 3 ans d'expérience professionnelle.
- 4 - Après les annonces de candidature effectuées, 410 personnes ont fait acte de candidature. Cela a nécessité les dépenses suivantes :
 - ✓ 750.000 F pour trois(3) intervenants pour le cabinet du recrutement.
 - ✓ Chaque candidat a coûté en termes de dépenses 11.500 F (matériel et fourniture)
 - ✓ les autres charges (coûts fixes et coûts annexes) se sont élevées à 830.000 F

Il vous est demandé de calculer :

- a) Le coût total de recrutement
- b) Le coût par candidat
- c) Le coût pour chaque intervenant
- d) Le coût de recrutement vous paraît-il abordable ou non au regard de ce que vous avez trouvé ?

En considérant que vous avez dit oui, quelle proposition pouvez-vous faire à la société en matière de recrutement ?

- e) Précisez, par la même occasion, 2 avantages et 2 inconvénients de ces deux (2) choix considérés.

DOSSIER 3 : FORMATION

Tenant compte de vos conseils avisés, **Mme ANOÏ** DG de l'entreprise **KOUSER** décide d'opter pour la formation d'une partie de son personnel afin d'accroître leurs compétence.

Pour ce faire, elle choisit de former 07 techniciens et 05 agents administratifs en vue de renforcer leur prestation managériale. Elle met à votre disposition les informations suivantes :

Le chiffre d'affaires de la société en 2015 est de 1.200.000.000 F dont le tiers est alloué à la masse salariale.

La formation va se dérouler dans un hôtel à Jacqueville où l'ensemble des participants va loger pendant 3 jours pour chaque groupe avec trois (03) formateurs venus de l'extérieur.

EXAMEN PIGIER- CI

Ainsi, 15 chambres sont réservées en raison de 12.000 F par jour.

- ✓ La location de la salle de formation s'élève à 50.000 F par jour
- ✓ Les dépenses affectées à la nourriture s'élèvent à 350.000 F.
- ✓ Les coûts additionnels sont de 100.000 F
- ✓ Les auditeurs ont reçu chacun 15.000 F comme perdiem.



TRAVAIL A FAIRE

1. Quel est le coût total de la formation et quelle est la nature de cette formation ?
2. Quel est le coût par auditeur ?
3. Déterminer le budget de formation puis la part entreprise par l'utilisation directe ainsi que la part complémentaire.
4. La part entreprise allouée à la formation est-elle suffisante ?
 ✓ Sinon que doit faire l'entreprise ?
5. Quel est le processus de réalisation de la formation ?
6. Après que les futurs auditeurs aient été identifiés et choisis, trois salariés (**LERRO - BOA BLA - DIALLO**) non sélectionnés estiment avoir été lésés.

Ceux-ci décident alors de faire une réclamation auprès des dirigeants de l'entreprise. Ils sont déboutés et il leur est demandé d'attendre l'année prochaine. Ces derniers ne sont pas d'accord avec cette décision.

Vous êtes saisis discrètement par les trois agents qui désirent ardemment se former.

Qu'est-ce que vous pouvez leur conseiller comme démarche à entamer pour pouvoir bénéficier de cette formation ?

DOSSIER 4 : REMUNERATION

L'entreprise **KOUSER ANNEXE**, spécialisée dans la production et la vente de produits cosmétiques veut redynamiser ses activités en portant son attention sur les rémunérations de ses employés. C'est une petite entreprise de 6 salariés situés en zone 4.

Le tableau des rémunérations pour 2015 se présente comme suit :

	SALAIRE MENSUEL 12-2015	MASSE SALARIALE 2015
M. DALEBA YOANN Directeur Général	350.000	4.200.000
Mme EKISSI FABIENNE Directeur Financier	250.000	3.000.000
3 Technico commerciaux DIABY- LAURITZ- AYMARD	160.000	5.760.000
1 Secrétaire MARIE PASCALE	85.000	1.020.000
Masse salariale globale 2015		13.980.000

Par ailleurs, on prévoit pour 2016 :

- ✓ -de suivre les recommandations de la profession et d'accorder à l'ensemble des salariés deux augmentations générales : 1% au 1^{er} Mars 2016 et 2% au 1^{er} Septembre 2016.
- ✓ -de promouvoir l'un des technico commerciaux et au 1^{er} Janvier 2016 d'augmenter son salaire de 10.000F/mois.
- ✓ -de recruter un nouveau directeur financier au 1^{er} Avril 2016, en raison du départ de l'actuel Directeur financier en cette date sur la base d'une rémunération annuelle de 2.940.000 F/an.

NB : Ces salariés resteront dans l'entreprise toute l'année 2016 sauf l'ancien Directeur financier.



TRAVAIL A FAIRE

1. Calculez l'effet niveau de 2016
2. Calculez la masse salariale de 2016.
3. Quel est le taux d'évolution de la masse salariale de 2015 à 2016 ?

EXAMEN PIGIER- CI

4. **Mme KCD** est la responsable du service commercial. Elle est âgée de 40 ans, mariée et mère de 2 enfants dont l'un est légalement adopté. Son salaire de base mensuel est de 230.000 F. L'entreprise lui accorde une prime de sujétion de 5% du salaire de base. Pendant tout le mois de Juillet 2016, elle a effectué 47 heures, la première semaine et 50 heures la 3^{ème} semaine. Après 15 ans et 5 mois de service, elle est par la suite licenciée.
- Calculer le salaire brut imposable de **Mme KCD**.
 - Déterminer son salaire net à payer du mois de Juillet 2016.
 - Etablir son bulletin de paie du mois de Juillet 2016.
 - Déterminer les charges patronale et salariale à verser au sujet de **Mme KCD**.
 - Calculer le montant de son indemnité de licenciement.
5. Considérant les précédentes augmentations salariales insuffisantes, les employés de l'entreprise **KOUSER ANNEXE** demandent une valorisation de leur salaire de 25%. Mais dans le pire des cas ils pourront accepter 5% d'augmentation. Quant à la direction, elle voit les choses autrement compte tenu des difficultés qu'a connues la Côte d'Ivoire. Elle propose une valorisation de 3%. Sous la pression des employés, elle peut accepter 8%.
- Définir puis représenter sur un même schéma les mots ou expressions suivants (tenir compte des pourcentages) :
 - ✓ la cible de négociation et le point de rupture des employés.
 - ✓ la cible de négociation et le point de rupture de la direction.
 - ✓ les zones inacceptables et irréalistes de la direction et des employés.
 - ✓ la zone de compromis possible des deux parties.
 - Distinguer la négociation distributive de la négociation intégrative.
6. a) La confrontation employés-direction a mis en évidence de nombreuses actions de communication. Citez pour ce faire :
 - ✓ les types de communication interne puis externe
 - ✓ les moyens de communication interne puis externe
 - ✓ les formes de communication
 - ✓ les styles de communication
 - ✓ les réseaux de communication
- b) Expliquez la symbolique des couleurs primaires et des deux couleurs mortes.

ANNEXES

TABEAU DE LA CONTRIBUTION NATIONALE

FORMULE MENSUELE	FORMULE
REVENU	CONTRIBUTION NATIONALE
Inférieur à 50.000	0
50.000 à 130.000	(Revenu×1,5%)-750
130.000 à 200.000	(Revenu×5%)-5.300
Supérieur à 200.000	(Revenu×10%)-15.300

TABEAU MENSUEL DE L'IMPÔT GENERAL SUR LE REVENU (IGR)

QUOTIENT=R/N	IGR
Inférieur à 25.000	NEANT
Entre 25.000 et 45.583	(Revenu × 10/110)-(2.273×N)
Entre 45.584 et 81.583	(Revenu × 15/115)-(4.076×N)
Entre 81.584 et 126.583	(Revenu × 20/120)-(7.031×N)
Entre 126.584 et 220.333	(Revenu × 25/125)-(11.250×N)
Entre 220.334 et 389.083	(Revenu × 35/135)-(24.306×N)
Entre 389.084 et 842.166	(Revenu × 45/145)-(44.181×N)
842.167 et plus	(Revenu × 60/160)-(98.633×N)

R= [80% Salaire Brut-(IS+CN)] × 85%