Ce document a été mis en ligne par l'organisme FormaV®.

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour en savoir plus sur nos formations disponibles, veuillez visiter :
formav.co/explorer

BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR

SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE

ÉPREUVE E6 : COLLABORATION À LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

SESSION 2026

Durée : 4 heures

SPÉCIALITÉ / UNITÉ	COEFF
SUPPORT À L'ACTION MANAGÉRIALE	4

Moyens de calculs et matériel autorisés :

L'usage de calculatrice avec mode examen actif est autorisé. L'usage de calculatrice sans mémoire, « type collège », est autorisé.

Aucun document ou matériel autorisé en dehors de ceux fournis avec le sujet.

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

Ce sujet comporte 9 pages numérotées de 1/9 à 9/9.

Les documents réponses en fin de sujet sont à rendre avec la copie.

DOSSIER SUJET

MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE ET CAHIER DES CHARGES : DECATHLON FRANCE SAS, VILLENEUVE-D'ASCQ (NORD)

Decathlon France SAS, entreprise du secteur de la distribution d'articles de sport, s'appuie sur un réseau de magasins et des activités de vente en ligne. Son positionnement associe une offre accessible, le conseil aux clients et le développement de services liés à la pratique sportive.

Vous travaillez au sein de l'équipe des ressources humaines d'un magasin pilote situé dans la métropole lilloise. Les données d'effectif, d'enquête et d'activité figurant dans les documents techniques sont celles communiquées pour le présent dossier. Elles concernent le magasin pilote et ne constituent pas des données consolidées de l'entreprise.

La direction constate une progression des départs, des difficultés de stabilité des plannings et des remontées relatives à la charge de travail. Elle souhaite définir un plan d'action RH pour l'année 2026. Par ailleurs, une intervenante présentée comme prestataire indépendante réalise depuis plusieurs mois des missions d'appui à l'intégration des nouveaux salariés. Les modalités concrètes de son intervention doivent être examinées au regard des documents fournis.

Vous répondrez aux trois parties en vous appuyant sur les documents techniques. Les calculs devront être présentés et les préconisations justifiées par les éléments du dossier.

PARTIE 1 : Analyse juridique d'une relation de travail (7 points)

Qualification juridique, règles applicables et résolution d'une situation

La direction vous demande d'examiner la situation de Mme L., qui intervient dans le magasin comme « consultante indépendante en intégration ». Vous devez appliquer une démarche de raisonnement juridique structurée : qualification juridique des faits, formulation du problème de droit, règles applicables, puis solution motivée au regard des faits.

Vous vous appuierez sur les documents DT 1 et DT 2. Les éléments de réponse pourront être présentés dans le document DR 1.

1.1 (1,5 point) Qualifiez juridiquement les parties et les faits utiles. Distinguez notamment les éléments relatifs au contrat de prestation de ceux qui concernent les conditions concrètes d'exécution des missions de Mme L.

1.2 (1 point) Formulez le problème de droit auquel la direction doit répondre.

1.3 (2 points) Présentez les règles de droit pertinentes à partir du DT 1 et du DT 2. Expliquez les critères permettant de caractériser l'existence d'un lien de subordination et la portée de la présomption liée à l'immatriculation d'un travailleur indépendant.

1.4 (2,5 points) Appliquez ces règles aux faits du dossier et concluez de façon motivée sur le risque de requalification de la relation en contrat de travail. Indiquez les conséquences que la direction devrait anticiper si ce risque se confirmait, sans présumer de la décision d'un juge.

PARTIE 2 : Diagnostic RH et préconisations managériales (7 points)

Diagnostic stratégique interne et externe, qualité de vie au travail et plan d'action

La direction souhaite comprendre les causes possibles des départs et des difficultés de fonctionnement, puis déterminer des actions RH adaptées à la situation du magasin. Exploitez les données du DT 3 et les informations du contexte. Distinguez les constats établis des hypothèses qui nécessiteraient une vérification.

Grille de diagnostic stratégique à compléter

Dimension	Éléments du diagnostic	Conséquence ou enjeu RH
Forces internes	.....	.....
Faiblesses internes	.....	.....
Opportunités externes	.....	.....
Menaces externes	.....	.....

À renseigner à partir des données du DT 3 et du contexte.

2.1 (2,5 points) Établissez un diagnostic interne et externe faisant apparaître au moins deux forces, deux faiblesses, deux opportunités et deux menaces. Appuyez chaque élément sur une donnée ou une information du dossier.

2.2 (2 points) Complétez le diagnostic PESTEL du magasin en présentant, pour chacune des dimensions politique, économique, socioculturelle, technologique, environnementale et légale, un élément pertinent du dossier ou une évolution à surveiller. Expliquez au moins trois de leurs effets possibles sur la gestion des ressources humaines.

2.3 (2,5 points) Proposez un plan d'action RH comportant trois actions hiérarchisées au minimum. Pour chacune, précisez l'objectif, les modalités de mise en œuvre, les acteurs concernés et un indicateur de suivi. Les propositions devront traiter les enjeux de fidélisation, de qualité de vie au travail et de sécurisation de la relation avec Mme L.

PARTIE 3 : Exploitation des indicateurs sociaux (6 points)

Calcul, interprétation et mobilisation des données de performance RH

Pour cette partie, utilisez exclusivement les définitions et données du DT 3. Présentez les formules, les calculs et les résultats avec un arrondi à deux décimales lorsque cela est utile. Les taux sont exprimés en pourcentage.

3.1 (2 points) Calculez le taux de rotation du personnel pour 2024 et 2025 selon la formule fournie dans le DT 3. Calculez ensuite l'évolution en points de pourcentage entre les deux années et interprétez le résultat.

3.2 (2 points) Calculez le taux d'absentéisme pour 2024 et 2025 à partir des heures d'absence et des heures théoriques indiquées dans le DT 3. Présentez l'évolution en points de pourcentage et indiquez une limite d'interprétation de cet indicateur.

3.3 (2 points) Calculez le taux de salariés formés en 2024 et en 2025, puis le coût moyen de formation par salarié formé en 2025. Interprétez ces résultats au regard des besoins de fidélisation et de développement des compétences du magasin.

DOSSIER TECHNIQUE ET RESSOURCES

Documents ressources nécessaires à la résolution du sujet

DT 1 : RÈGLES DE DROIT RELATIVES À LA QUALIFICATION DE LA RELATION DE TRAVAIL

Code du travail, article L. 1221-1 : « Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter. »

Code du travail, article L. 8221-6, I et II, extraits : certaines personnes physiques régulièrement immatriculées au registre ou auprès des organismes prévus par la loi sont présumées ne pas être liées au donneur d'ordre par un contrat de travail pour l'activité donnant lieu à cette immatriculation. L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les prestations sont fournies dans des conditions plaçant ces personnes dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre.

La qualification de la relation dépend des conditions de fait dans lesquelles l'activité est exercée. La dénomination choisie par les parties et la présentation d'une facture ne suffisent pas, à elles seules, à écarter l'examen de ces conditions.

Situation de Mme L. : Mme L. est immatriculée comme entrepreneuse individuelle et facture mensuellement ses prestations. Elle intervient depuis huit mois, en moyenne quatre jours par semaine, dans le magasin. Le contrat prévoit une mission d'appui à l'intégration et laisse à Mme L. le choix de ses méthodes et de ses supports. En pratique, le responsable RH lui transmet chaque semaine les jours et horaires de présence attendus. Mme L. utilise un poste informatique du magasin, participe au point d'équipe du lundi et renseigne un tableau de suivi imposé par le responsable RH. Celui-ci vérifie les tâches réalisées et lui demande de reprendre certains dossiers selon ses consignes. Mme L. peut refuser une intervention ponctuelle, mais une absence non annoncée a donné lieu à un courriel lui rappelant les horaires fixés et la nécessité de prévenir le responsable. Elle travaille également pour deux autres clients, de façon occasionnelle.

DT 2 : JURISPRUDENCE : CRITÈRE DU LIEN DE SUBORDINATION

Cour de cassation, chambre sociale, 13 novembre 1996, n° 94-13.187, Société Générale, Bulletin civil V, n° 386.

Visa : article L. 121-1 du Code du travail, devenu notamment l'article L. 1221-1 du Code du travail.

Attendu de principe : « Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné. »

Portée de la décision : la Cour précise que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque le donneur d'ordre en détermine unilatéralement les conditions d'exécution. L'appréciation repose sur un faisceau d'indices et sur les modalités réelles d'exercice de l'activité.

DT 3 : TABLEAU DE BORD RH ET ÉLÉMENTS DE CONTEXTE DU MAGASIN PILOTE

Les données ci-dessous sont établies pour le cas étudié. Les effectifs correspondent à l'effectif moyen annuel du magasin. Les départs correspondent au nombre de salariés ayant quitté le magasin au cours de l'année, tous motifs confondus.

Définitions à utiliser : taux de rotation = nombre de départs de l'année / effectif moyen annuel × 100. Taux d'absentéisme = heures d'absence / heures théoriques de travail × 100. Taux de salariés formés = nombre de salariés ayant suivi au moins une formation dans l'année / effectif moyen annuel × 100. Coût moyen par salarié formé en 2025 = budget de formation 2025 / nombre de salariés formés en 2025.

Éléments de contexte pour le diagnostic : le magasin a lancé un parcours d'intégration commun aux nouveaux salariés et dispose d'un accès à une plateforme interne de formation. Le marché local de l'emploi comporte plusieurs employeurs de la distribution et de la logistique. Les salariés interrogés signalent une sensibilité accrue à la prévisibilité des horaires et à la conciliation entre travail et vie personnelle. Le magasin utilise un outil numérique de planification, mais les changements tardifs de planning restent possibles. Les exigences relatives à la prévention des risques professionnels et à l'égalité de traitement doivent être prises en compte dans les décisions RH.

Indicateurs sociaux du magasin pilote

Indicateur	2024	2025
Effectif moyen annuel	520	540
Nombre de départs	68	81
Heures d'absence	25 920	28 080
Heures théoriques de travail	1 080 000	1 080 000
Salariés ayant suivi au moins une formation	286	324
Budget annuel de formation	62 000 euros	72 000 euros

Données du cas. Les heures théoriques sont celles des salariés du magasin.

Résultats de l'enquête interne 2025

Affirmation	Répondants concernés
Estiment que les changements de planning sont parfois tardifs	46 %
Déclarent que la charge de travail est souvent excessive	31 %
Se déclarent satisfaits de l'accompagnement à la prise de poste	68 %
Estiment avoir des possibilités suffisantes de développement des compétences	52 %

Pourcentage de répondants ayant sélectionné la réponse indiquée. Enquête réalisée auprès de 180 salariés.

Éléments PESTEL disponibles pour le cas

Dimension	Élément communiqué
Politique	Les politiques publiques de l'emploi et de la formation professionnelle peuvent faire évoluer les dispositifs mobilisables.
Économique	Le magasin doit maîtriser ses coûts tout en restant compétitif sur un marché local de l'emploi où plusieurs employeurs recrutent.
Socioculturelle	Les attentes exprimées portent notamment sur la prévisibilité des horaires, l'équilibre des temps de vie et l'accompagnement.
Technologique	Un outil numérique de planification et une plateforme interne de formation sont disponibles.
Environnementale	La stratégie de l'enseigne valorise la pratique sportive et le développement d'offres et de services associés, susceptibles de faire évoluer les métiers et les compétences.
Légale	La qualification de la relation avec un prestataire dépend des conditions réelles de travail ; l'employeur doit également prévenir les risques professionnels et respecter les règles applicables aux relations de travail.

Éléments à analyser et à relier aux enjeux RH du magasin.

NE RIEN ÉCRIRE DANS CETTE PARTIE

DR 1 : Document réponse à rendre avec la copie : analyse juridique et diagnostic stratégique

À RENDRE AVEC LA COPIE

Compléter les tableaux à l'aide des documents techniques. Pour la situation juridique, respecter les étapes de raisonnement demandées : qualification des faits, problème de droit, règle applicable et solution motivée.

Grille de raisonnement juridique

Étape du raisonnement	Réponse du candidat
Qualification juridique des parties et des faits	.....
Problème de droit	.....
Règles de droit applicables et critères jurisprudentiels	.....
Application aux faits et solution motivée	.....

Questions 1.1 à 1.4.

Tableau de calcul des indicateurs sociaux

Indicateur	Calcul 2024	Résultat 2024	Calcul 2025	Résultat 2025	Évolution ou interprétation
Taux de rotation	.....	.....	.....	.....	.....
Taux d'absentéisme	.....	.....	.....	.....	.....
Taux de salariés formés	.....	.....	.....	.....	.....
Coût moyen par salarié formé en 2025	Sans objet	Sans objet	.....	.....	.....

Questions 3.1 à 3.3. Présenter les calculs et les résultats.

Cadre réservé aux justifications, calculs complémentaires ou schémas du candidat :

Copyright © 2027 FormaV®. Tous droits réservés.

FormaV® est une marque déposée auprès de l'INPI sous le numéro 5227897.

Ce document a été élaboré par FormaV® avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV®, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV® se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.