

SESSION 2011

---

**CAPLP  
CONCOURS INTERNE  
ET CAER**

**Section : ÉCONOMIE ET GESTION**

**Option : COMMUNICATION ET ORGANISATION**

**ÉPREUVE SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE**

Durée : 4 heures

---

*Calculatrice électronique de poche - y compris calculatrice programmable, alphanumérique ou à écran graphique – à fonctionnement autonome, non imprimante, autorisée conformément à la circulaire n° 99-186 du 16 novembre 1999.*

*L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout autre matériel électronique est rigoureusement interdit.*

*Dans le cas où un(e) candidat(e) repère ce qui lui semble être une erreur d'énoncé, il (elle) le signale très lisiblement sur sa copie, propose la correction et poursuit l'épreuve en conséquence.*

*De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner explicitement.*

**NB : Hormis l'en-tête détachable, la copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé comporte notamment la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de signer ou de l'identifier.**

**Tournez la page S.V.P.**



|                            |  |
|----------------------------|--|
| <b><u>Création</u></b>     | 1993   |
| <b><u>Siège social</u></b> | ■ ■ Longpont-sur-Orge (France)                                   |
| <b><u>Activité(s)</u></b>  | Bricolage, Matériaux de construction                             |
| <b><u>Société mère</u></b> | Kingfisher plc   |
| <b><u>Site Web</u></b>     | <a href="http://www.bricodepot.com">www.bricodepot.com</a>       |
| <b><u>Mèl</u></b>          | <a href="mailto:brico-depot@orange.fr">brico-depot@orange.fr</a> |
| <b><u>Slogan(s)</u></b>    | "Les prix bas tous les jours"                                    |
| <b><u>Effectif</u></b>     | 7 000 personnes  |



## **Présentation générale**

**Brico Dépôt** est une entreprise de distribution de produits de bricolage qui s'appuie sur un modèle de prix bas. Créée en 1993 par Castorama Dubois Investissement, l'enseigne fait aujourd'hui partie du groupe britannique KINGFISHER, 1<sup>er</sup> groupe européen de magasins de bricolage et 3<sup>ème</sup> mondial.

Le groupe KINGFISHER possède Castorama, B&Q, Brico Dépôt, Screwfix Direct et Trade Dépôt entre autres...

KINGFISHER veut devenir un distributeur de poids dans le secteur de l'amélioration de l'habitat, tout en s'appuyant sur sa taille, sa diversité, sa présence internationale pour créer une croissance durable.

Pour y parvenir, le groupe entend renforcer sa position de leader au Royaume-Uni et en France, accélérer son expansion en Europe et en Asie, conquérir de nouveaux marchés.

**Brico Dépôt** compte près de 100 magasins dépôts en France se classant aujourd'hui comme une enseigne reconnue du bricolage français. Ses résultats ont dépassé les objectifs, notamment en matière de rentabilité. Aujourd'hui Brico Dépôt est 4<sup>ème</sup> sur le marché français. Les magasins Brico Dépôt proposent une surface moyenne entre 3 000 et 6 000 m<sup>2</sup> de vente, le tout dans un environnement très dépouillé ressemblant à un entrepôt. Brico Dépôt peut être considéré comme une déclinaison du hard-discount dans le bricolage.

Le concept de ces magasins est basé sur le principe des "prix bas tous les jours". Les produits sont disponibles en stock important et en libre-service. L'agencement des magasins appelés "dépôt" est simple et dépouillé. Brico Dépôt s'adresse à une clientèle de gros bricoleurs et de professionnels dans le cadre du métier de la construction et de la rénovation. Les marques nationales traditionnelles sont largement représentées.

Brico dépôt cherche à conforter son développement par l'optimisation de ses moyens tant humains que matériels. L'enseigne mise sur la communication avec ses salariés et la prise en compte de leurs besoins de formation. Elle recherche la compétence de ses vendeurs pour fournir un conseil de qualité mais également de ses informaticiens et son personnel administratif pour réguler un système de qualité permettant d'optimiser les coûts.

Dans ce cadre, vous devez gérer divers dossiers permettant de proposer une évolution du traitement et de la diffusion des informations à destination des salariés. Vous assistez monsieur Philippe Nectoux, responsable du service des ressources humaines situé au siège social.

## DOSSIER 1 : ÉCONOMIE - DROIT

### ÉCONOMIE :

Le bricolage est le 1<sup>er</sup> secteur d'équipement des ménages. La dépense annuelle moyenne des ménages français pour ce secteur s'élève à 754 euros contre 238 euros pour le jardinage.

En France, il reste le loisir préféré des Français et représente un marché important estimé à 19,15 milliards d'euros. Sa croissance moyenne est de 4 % chaque année depuis 10 ans.

Le bricolage reste ainsi un secteur porteur dont les perspectives sont encourageantes. Réduction du temps de travail, accès à la propriété, tendance au cocooning et évolution démographique sont autant de facteurs qui poussent les ménages français à s'adonner au bricolage et à privilégier les dépenses liées à l'aménagement de la maison.

Une tendance actuelle se développe : la montée du concept "low cost", avec une recherche des prix bas par les consommateurs, et le secteur du bricolage en France n'y fait pas exception avec deux enseignes positionnées "low cost" : Brico Dépôt (**annexe 1**) et Bricoman (groupe Auchan).

Cependant une telle démarche nécessite des investissements, notamment en matière de formation, afin d'optimiser les coûts. Il s'agit pour Brico Dépôt de trouver le bon équilibre afin de maintenir son positionnement sur le marché du bricolage.

#### TRAVAIL À FAIRE :

1.1. Analysez dans un développement structuré les conséquences des stratégies de « low cost » pour les entreprises d'une part, pour l'économie nationale d'autre part.

### DROIT :

La Direction des Ressources Humaines considère que la formation est "le moteur du développement professionnel" des salariés.

Monsieur Nectoux souhaite disposer d'un document synthétique concernant la réforme de la formation professionnelle du 24 novembre 2009. Pour cela, il a collecté de l'information (**annexes 2 et 3**). Il envisage également d'informer les salariés sur les principales modalités du droit individuel à la formation (DIF) lors d'une prochaine réunion.

#### TRAVAIL À FAIRE :

1.2. Rédigez une note pour monsieur Nectoux lui présentant les nouvelles dispositions de la loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

1.3. Préparez le diaporama qui sera présenté aux salariés par monsieur Nectoux lors de la réunion d'information sur le DIF.

## **DOSSIER 2 : ORGANISATION-COMMUNICATION**

Brico Dépôt a développé ces dernières années un portail intranet dédié aux ressources humaines dont l'arborescence est fournie en **annexe 4**. Chaque salarié peut désormais poser ses demandes de congés, suivre son parcours professionnel, consulter son dossier administratif et obtenir les principales attestations professionnelles.

Cet outil a été développé par le pôle bureautique. Il est alimenté et géré par la DRH qui l'utilise pour optimiser la gestion des ressources humaines.

De plus, l'entreprise attache une importance particulière à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Elle lui permet d'ajuster au plus près ses effectifs et de mettre en place une véritable politique de formation et d'apprentissage.

À l'heure actuelle, rien n'est prévu pour permettre au salarié de consulter les heures acquises et disponibles au titre du DIF et de visualiser les formations suivies. La DRH a donc décidé de créer un nouvel onglet "Formation".

### **TRAVAIL À FAIRE**

2.1. Élaborez les pages écrans successives (au maximum 5) qui permettront au salarié, dès l'ouverture de sa session, d'accéder aux informations le concernant dans le domaine de la formation (DIF et formations suivies)

Dans le cadre de sa politique de communication interne, monsieur Nectoux attache une importance particulière aux articles qui figureront dans le journal de l'entreprise. Il souhaite présenter dans le prochain numéro les éléments caractéristiques de la situation du personnel qu'il a extrait du bilan social (**annexe 5**).

### **TRAVAIL À FAIRE**

2.2. Rédigez un article synthétique d'une quinzaine de lignes qui présente les principales données du bilan social.

## DOSSIER 3 : COMMUNICATION - INFORMATIQUE

Dans le cadre du pôle ressources humaines et bureautique, monsieur Nectoux a développé une base de données relationnelle (**annexes 6 et 7**). Celle-ci complète le portail intranet de l'entreprise et permet une gestion ajustée du personnel.

Monsieur Nectoux, dans une logique prévisionnelle des effectifs et afin d'optimiser au mieux les moyens, souhaite obtenir un certain nombre d'informations sur les salariés de l'entreprise.

Par ailleurs, il a également constaté quelques dysfonctionnements dans la gestion de cette base :

- d'une part, la saisie des informations dans chaque table est longue et peu fonctionnelle,
- d'autre part, ce modèle de base de données concernant la gestion des stages ne donne pas entière satisfaction. En effet, il est impossible d'enregistrer un nouveau stage pour un salarié qui a déjà bénéficié d'un stage.

### TRAVAIL À FAIRE

3.1. Préparez la requête sous forme d'un tableau d'analyse. Celle-ci permettra, pour chaque service, d'obtenir la liste des salariés embauchés en CDI selon l'emploi et l'ancienneté.

3.2. Préparez la maquette d'un formulaire réunissant les informations des quatre tables afin de faciliter la saisie des renseignements sur chaque salarié.

3.3. Indiquez dans une courte note à Monsieur Nectoux quelles sont les améliorations à apporter pour que ce modèle permette de saisir plusieurs stages pour un même salarié. Présentez le modèle relationnel correspondant.

Monsieur Nectoux a décidé d'organiser le 10 mars 2011 à 9 heures dans la salle multi-média un stage interne à destination des salariés du service commercial sur la nouvelle version du logiciel SAP au sein de l'établissement.

### TRAVAIL À FAIRE

3.4. Rédigez la convocation-type à cette action de formation permettant un envoi à partir de la base de données Personnel.

Jusqu'à présent les achats de téléphones portables destinés aux cadres étaient gérés par chacun des responsables de service, sans réelle harmonisation ni recherche d'économie. En accord avec la stratégie de l'entreprise, monsieur Nectoux envisage d'unifier le parc téléphonique et d'optimiser les achats en choisissant un fournisseur unique.

Vous disposez des propositions des fournisseurs en **annexe 8** ainsi que des consignes de monsieur Nectoux pour opérer ce choix.

### TRAVAIL À FAIRE :

3.5. Proposez, à l'aide d'une méthode rationnelle de prise de décision, le fournisseur répondant aux critères énoncés par monsieur Nectoux.

### Brico Dépôt montre la voie

Les magasins Brico Dépôt sont le plus souvent implantés à proximité de villes moyennes. Ils donnent leur plein rendement à partir d'une surface de 4 000 m<sup>2</sup> (taille des magasins : de 3 000 à 6 000 m<sup>2</sup>). C'est donc sur les cibles des gros bricoleurs (qui représentent toujours la majorité du CA sur le marché du bricolage) et des artisans qu'ils s'adressent en priorité. Pour les séduire, les magasins Brico Dépôt doivent afficher une image "pro", en rupture avec celle de Castorama. Des magasins dépouillés, des prix discount, tels sont les deux éléments les plus caractéristiques du concept. Magasins dépouillés ? C'est bien sûr le parti pris de base. D'ailleurs, on ne parle pas de magasin, mais d'entrepôt. Pour les clients d'un Castorama qui a changé d'enseigne, le choc peut être brutal... Finis les mises en scène coûteuses, les rayonnages et PLV<sup>1</sup> sophistiqués. Place aux palettes, aux racks<sup>2</sup> et aux produits en vrac. Les rayonnages montent très haut et dans les allées, parfois étroites, on se sent un peu écrasé. Au sol, pas de carrelage, comme dans tout entrepôt qui se respecte. Aucune équivoque, ce n'est pas le confort qui est recherché... Côté assortiment, par rapport aux concepts classiques, tout ce qui touche au bricolage lourd a pris de l'ampleur alors que la partie décoration a été réduite. Le sentiment est paradoxal, avec d'un côté, une réduction importante du nombre de références (puisque en général, on ne trouve qu'une marque pour une référence donnée), et de l'autre, une impression de profusion due au fait que l'article en question est proposé en très grande quantité. De fait, avec Brico Dépôt, le groupe Castorama a cherché à réduire les stocks. L'impression de désordre, dans le style "excusez-nous, mais impossible de faire autrement, les arrivages sont permanents...", est omniprésente. On aime ou on n'aime pas, mais tout cela est très au point, et diablement efficace. Les prix bas jouent, bien sûr, un rôle déterminant dans ce succès. «L'attractivité des prix se veut permanente», martèle le groupe qui associe le nom de l'enseigne, sur tous les catalogues et les éléments de PLV, à l'accroche "des prix bas tous les jours". Dépouillement extrême, offres de type "remboursement de la différence" et autres arrivages permanents ont pour objectif prioritaire de créer un positionnement discount. Mais, prix bas ou tour de passe-passe marketing ? Le débat reste ouvert sur fond de catalogue. Mais Brico Dépôt fait effectivement la différence sur des produits d'appel fortement promotionnés. On a souvent comparé les magasins entrepôts aux "hard discounters" du bricolage.

Source : Stratégie marketing  
Journal interne – Janvier 2010

---

<sup>1</sup> Publicité sur le lieu de vente

<sup>2</sup> Rayonnages



Extrait de la dépêche n°121316 - Paris, Jeudi 15 octobre 2009

**Le projet de loi orientation/formation définitivement adopté par le Parlement : les mesures impactant les obligations des entreprises**

Le projet de loi relatif à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie a été définitivement adopté par le Parlement après un vote ultime du Sénat mercredi 14 octobre 2009, dans la soirée. La loi reprend les grands axes de l'accord national interprofessionnel sur la formation professionnelle du 7 janvier 2009 signé unanimement par les partenaires sociaux. Les parlementaires ont ajouté de nombreuses dispositions au projet de loi transmis par le gouvernement, dont le nombre d'articles est passé de 21 à 62. Selon Laurent Wauquiez, secrétaire d'État chargé de l'emploi, environ 25 décrets d'application sont prévus. Voici les principales mesures du texte (en dehors de celles relatives aux contrats de professionnalisation et à l'apprentissage) qui impactent les obligations des entreprises.

**PORTABILITÉ DU DIF** (article 6). La loi met en œuvre le dispositif de portabilité du DIF (droit individuel à la formation) prévu par l'ANI (accord national interprofessionnel) du 7 janvier 2009.

En cas de licenciement non consécutif à une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire de 9,15 euros de l'heure, permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE (validation des acquis de l'expérience) ou de formation. À défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur. Lorsque l'action est réalisée pendant l'exercice du préavis, elle se déroule pendant le temps de travail. En cas de démission, le salarié peut demander à bénéficier de son DIF sous réserve que l'action de bilan de compétences, de VAE ou de formation soit engagée avant la fin du préavis. En cas de rupture non consécutive à une faute lourde ou d'échéance à terme du CDD qui ouvrent droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF et non utilisées, multiplié par le montant forfaitaire de 9,15 euros, sera utilisée dans les conditions suivantes :

- 1° Lorsque le salarié en fait la demande auprès d'un nouvel employeur, au cours des deux années suivant son embauche, la somme permet de financer soit, après accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation, soit, sans l'accord de l'employeur, tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités définies par les branches au titre du DIF. Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord, l'action se déroule hors temps de travail et l'allocation égale à 50 % du salaire horaire net n'est pas due par l'employeur. (...)
- 2° Lorsque le demandeur d'emploi en fait la demande, la somme permet de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation. (...)

Dans la lettre de licenciement, l'employeur est tenu d'informer le salarié, s'il y a lieu, de ses droits en matière de DIF.

En cas de départ à la retraite, le salarié ne peut bénéficier de ses droits acquis au titre du DIF.



À l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit mentionner sur le certificat de travail, dans des conditions qui seront fixées par décret, les droits acquis par le salarié au titre du DIF ainsi que l'Opca (organisme paritaire collecteur agréé) compétent. (...)

**PLAN DE FORMATION** (article 8). Les trois catégories d'actions de formation sont regroupées en deux : « les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ; les actions de développement des compétences du salarié ». Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

**CIF HORS TEMPS DE TRAVAIL** (article 10). Dès lors que le salarié dispose d'une ancienneté d'un an dans l'entreprise, l'Opacif dont il dépend peut, à sa demande, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant hors temps de travail. Pendant la durée de sa formation le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

**BILAN D'ÉTAPE PROFESSIONNEL** (article 12). À l'occasion de son embauche, le salarié devra être informé que, dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans la même entreprise, il bénéficie à sa demande d'un bilan d'étape professionnel. Toujours à sa demande, ce bilan pourra être renouvelé tous les cinq ans. Le bilan d'étape professionnel a pour objet, à partir d'un diagnostic réalisé en commun par le salarié et son employeur, de permettre au salarié d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences, et à son employeur de déterminer les objectifs de formation du salarié.

**PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION** (article 12). Il devra être mis à disposition de toute personne, un passeport orientation et formation qui recense :

- dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;
- dans le cadre de la formation continue : tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel, les actions de formation prescrites par Pôle emploi, les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle, les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise, les qualifications obtenues, les habilitations de personnes, le ou les emplois occupés et les activités bénévoles, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois et de ces activités.

L'employeur ne pourra exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Sera illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

**ENTRETIEN PROFESSIONNEL / SALARIÉS ÂGÉS DE 45 ANS** (article 13). Les entreprises et groupes d'entreprises employant au moins 50 salariés devront organiser, pour chacun de leurs salariés dans l'année qui suit leur 45e anniversaire, un entretien professionnel au cours duquel elles les informeront de leurs droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

**REMPLACEMENT DES SALARIÉS EN FORMATION** (article 17). Des groupements d'employeurs entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. La loi prévoit que cette mise à disposition pourra avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le code du travail.(...)

**CHÔMAGE PARTIEL** (article 19). Les salariés sont placés en position de chômage partiel et bénéficient d'une allocation spécifique de chômage partiel à la charge de l'État s'ils subissent une perte de salaire imputable :

- soit à la fermeture temporaire de leur établissement ou partie d'établissement,
- soit à la réduction de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail.

L'allocation spécifique de chômage partiel est également attribuée aux salariés exerçant la même activité qui subissent la réduction collective de l'horaire de travail pratiqué dans l'établissement ou partie d'établissement en deçà de la durée légale de travail, appliquée, dans les mêmes conditions, individuellement et alternativement. Dans ce cas, les entreprises de plus de 250 salariés doivent conclure une convention d'activité partielle de longue durée (APLD).

Les salariés restent liés à leur employeur par un contrat de travail. La mise en chômage partiel des salariés indemnisés au titre de l'allocation spécifique de chômage partiel entraîne la suspension de l'exécution de leur contrat de travail. Durant cette période, les salariés peuvent suivre des actions de formation en dehors du temps de travail.

**STAGES** (article 30). Les stages des étudiants en entreprise devront être intégrés à un cursus pédagogique, selon des modalités définies par décret. En outre, lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs (au lieu de trois mois), celui-ci devra faire l'objet d'une gratification dont le montant peut être fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire.

**FINANCEMENT DU TUTORAT** (article 33). À titre expérimental, lorsqu'elles seront engagées à compter de la publication de la loi et jusqu'au 31 décembre 2011, pourront être financées au titre de la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue dans le cadre du plan de formation les dépenses correspondant :

- à une part de la rémunération des salariés assurant le tutorat de jeunes de moins de 26 ans embauchés depuis moins de six mois ou stagiaires dans l'entreprise ;
- aux éventuels compléments de salaire versés aux salariés en contrepartie de leur activité de tutorat des jeunes concernés. Un décret déterminera les modalités d'application de cette mesure.

**ATTESTATION** (article 51). L'entreprise qui organise elle-même une formation ou l'organisme de formation devra délivrer une attestation aux stagiaires à l'issue d'une session de formation. Cette attestation mentionnera les objectifs, la nature et la durée de l'action et, le cas échéant, les résultats de l'évaluation de la formation. Par ailleurs, en plus de ce qui est déjà prévu par la loi, les objectifs de la formation et les modalités d'évaluation de celle-ci devront figurer dans les documents remis aux stagiaires avant leur inscription définitive et tout règlement de frais.

### Comment gérer la portabilité du DIF

Créé en 2004 par la loi du 4 mai relative à la formation professionnelle tout au long de la vie sur proposition des partenaires sociaux, le droit individuel à la formation (DIF) va franchir une nouvelle étape. La loi du 24 novembre 2009 sur l'orientation et la formation professionnelle prévoit, en effet, d'organiser sa « portabilité » en cas de rupture du contrat de travail (sauf faute lourde, hors démission). Pour l'heure, le DIF, séduisant sur le papier parce que permettant aux salariés d'être à l'initiative de la construction de leurs parcours de formation, reste peu utilisé. Depuis sa création, moins de 6 % d'entre eux y ont eu recours et une entreprise sur cinq, seulement, a utilisé ces crédits d'heures de formation pour maintenir ou développer leurs compétences internes. Chaque année, à condition d'avoir au moins un an d'ancienneté, les salariés capitalisent 20 heures de formation, cumulables sur six ans. En 2010, le total maximum de 120 heures sera atteint dans de nombreuses branches. Une perspective qui interroge les DRH : comment faire face à un afflux massif de demandes simultanées ?

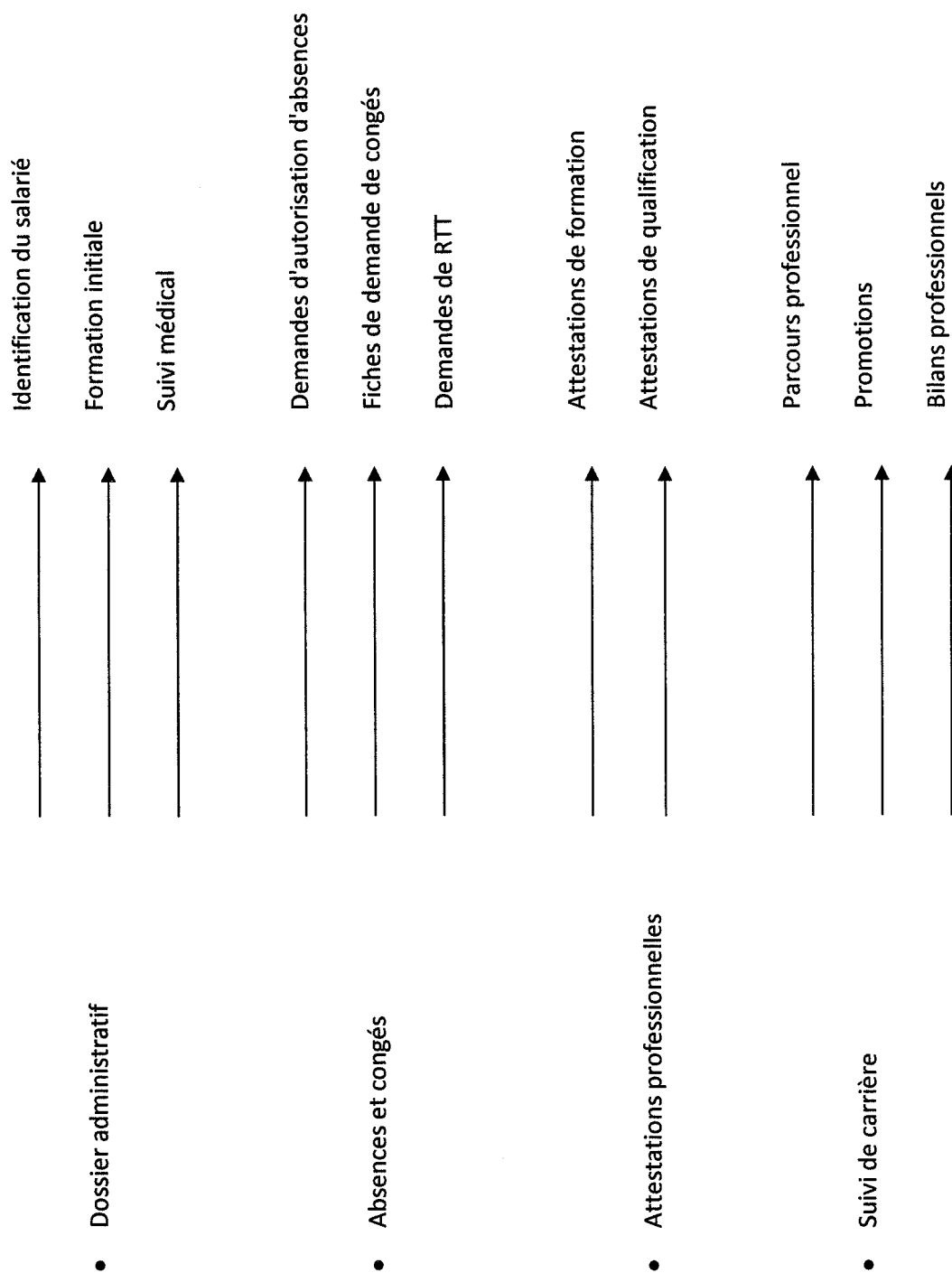
#### Heures non utilisées

Désormais, les salariés pourront conserver leurs heures de DIF en cas de rupture du contrat de travail (à l'exclusion d'une faute lourde) ou au terme d'un CDD, situations ouvrant droit à une indemnisation au titre de l'assurance chômage. À l'échéance du contrat, l'entreprise aura l'obligation d'indiquer au salarié, dans son certificat de travail, le nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées depuis son embauche ainsi que l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) dont il relève. Multiplié par un forfait horaire de prise en charge (9,15 euros, sauf accord spécifique à une branche), ce total d'heures pourra ensuite être consommé selon deux cas de figure. Si le salarié a trouvé un nouvel employeur, il dispose de deux ans pour exprimer une demande de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de bilan de compétences. Dans le cas où l'employeur accepte, l'action pourra se dérouler sur le temps de travail et sera financée totalement ou partiellement par l'OPCA de la nouvelle entreprise au titre de la contribution « professionnalisation ». En cas de refus, les crédits disponibles au titre du DIF « portable » pourront toutefois être utilisés pour financer les mêmes actions, à condition qu'elles relèvent des priorités de la branche et qu'elles se déroulent en dehors du temps de travail.

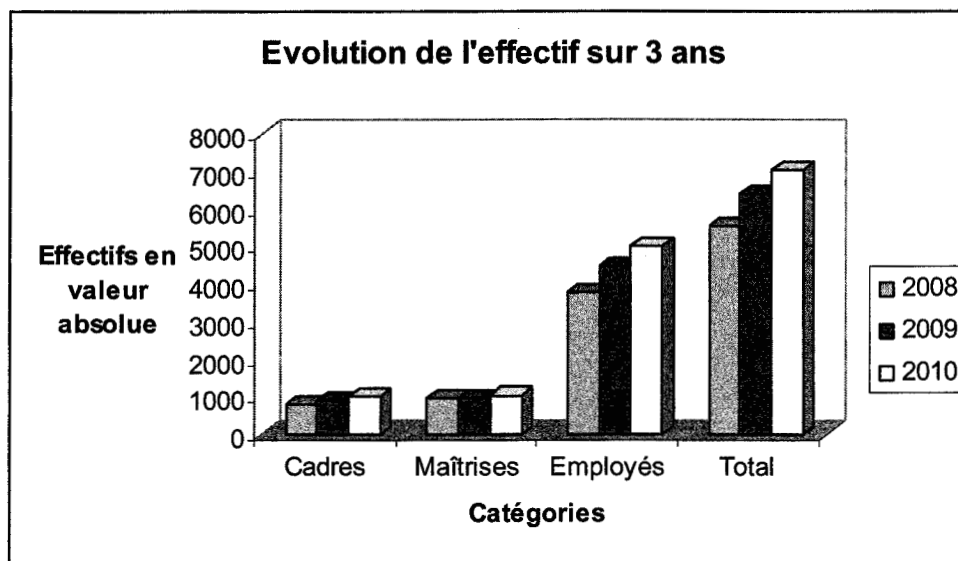
#### Incertitude

Deuxième option, le salarié ne trouve pas une nouvelle entreprise. En tant que demandeur d'emploi indemnisé, il pourra cependant conserver son crédit d'heures acquis auprès de son ancien employeur pour financer tout ou partie d'une action de formation, d'une procédure de VAE ou d'un bilan de compétences. Dans ce cas, c'est l'OPCA de son ex-employeur qui prendra en charge les dépenses au titre de sa section « professionnalisation », sauf si la branche a prévu des dispositions conventionnelles différentes. Le DIF « portable » devra être mobilisé en priorité pendant la période d'indemnisation, après avis du référent du Pôle emploi. Cette réforme ouvre donc de larges perspectives pour faire vivre ce droit individuel qui n'a pas rencontré le succès espéré. Elle pose aussi de nouvelles questions aux entreprises qui devront gérer deux compteurs « DIF » pour les salariés récemment recrutés, l'un au titre de la portabilité, l'autre portant sur l'acquisition de nouveaux droits.

**Arborescence du portail INTRANET RH de Brico Dépôt**

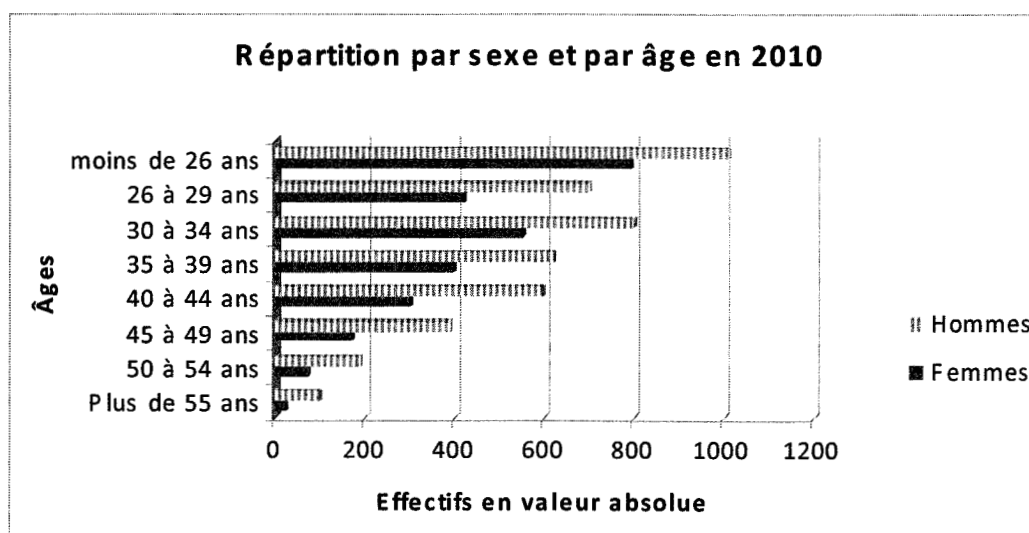


## Informations sociales tirées du bilan social 2010.



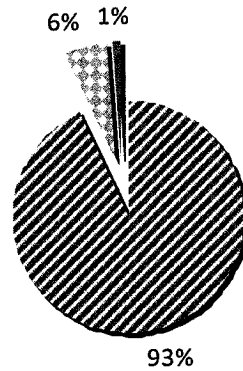
## Évolution des séniors (plus de 50 ans) par catégorie

| Années | Cadres | Maîtrise | Employés |
|--------|--------|----------|----------|
| 2008   | 56     | 53       | 212      |
| 2009   | 63     | 64       | 258      |
| 2010   | 85     | 75       | 327      |



### Répartition par type de contrats

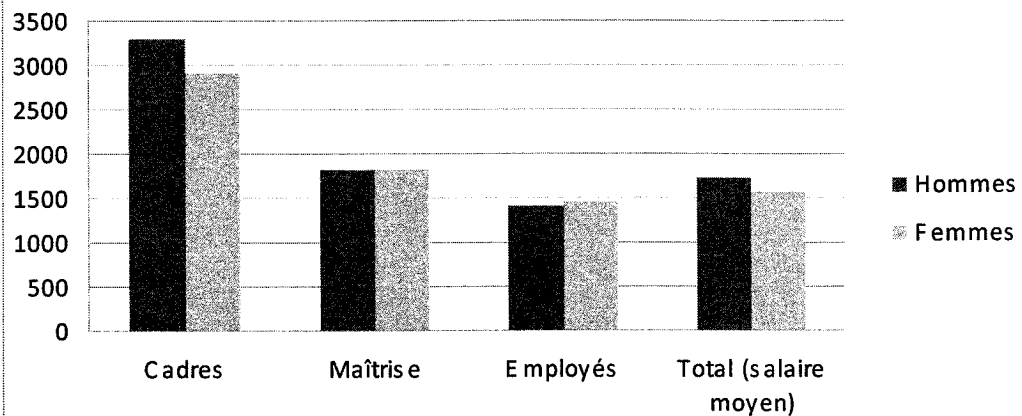
■ CDI ■ CDD ■ APPRENTIS

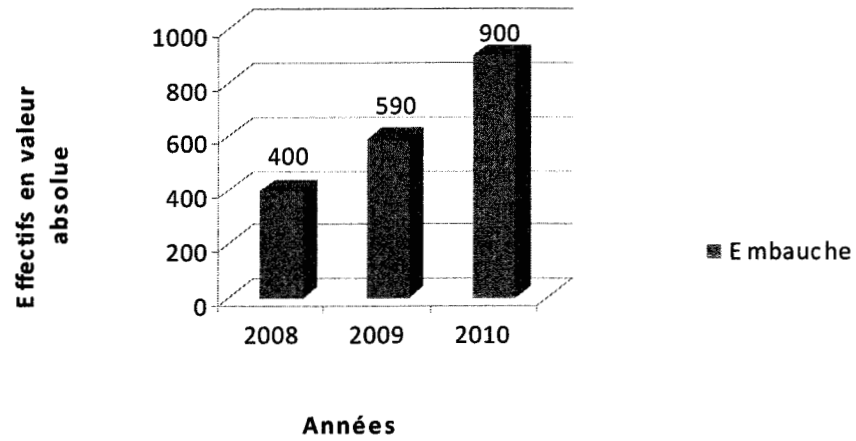
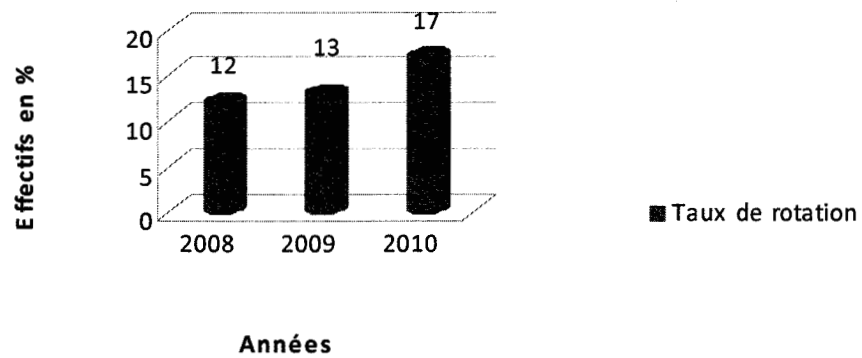
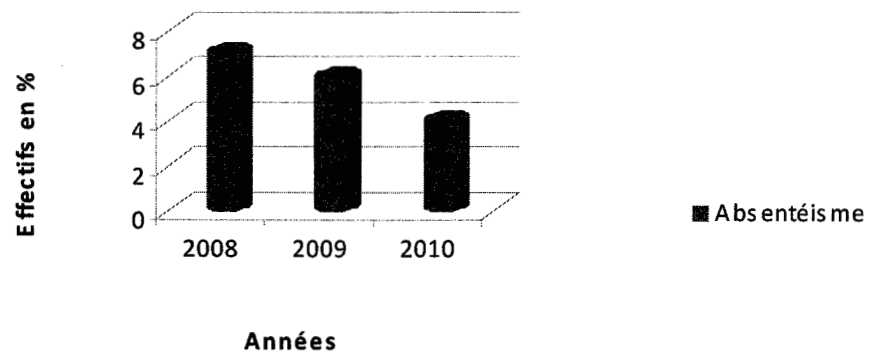


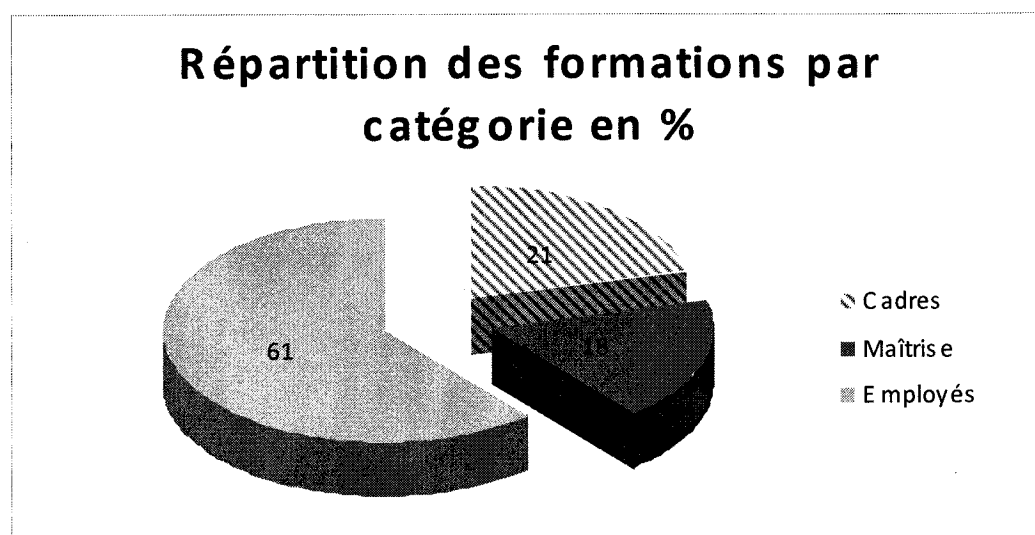
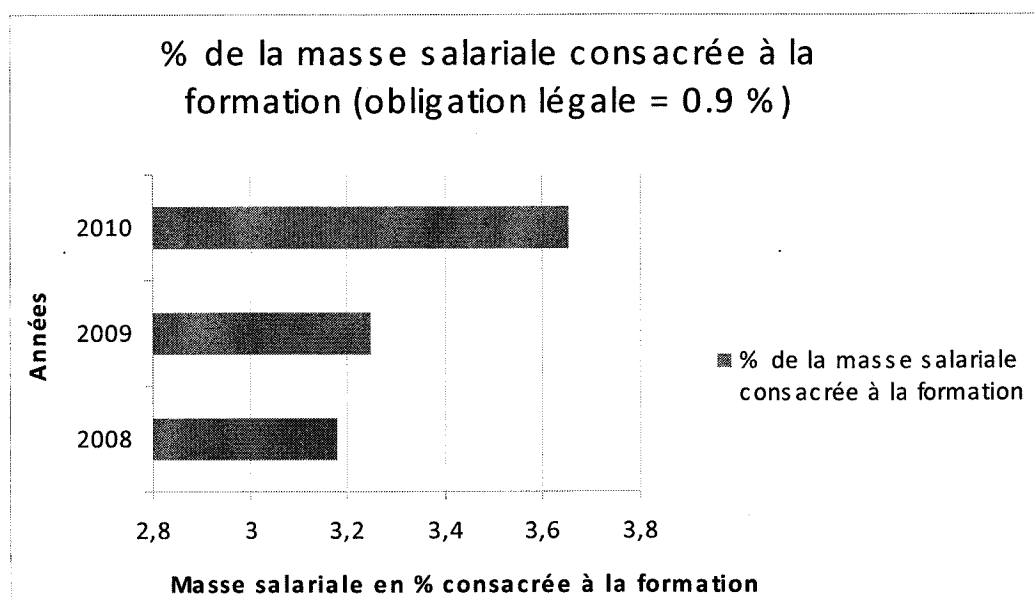
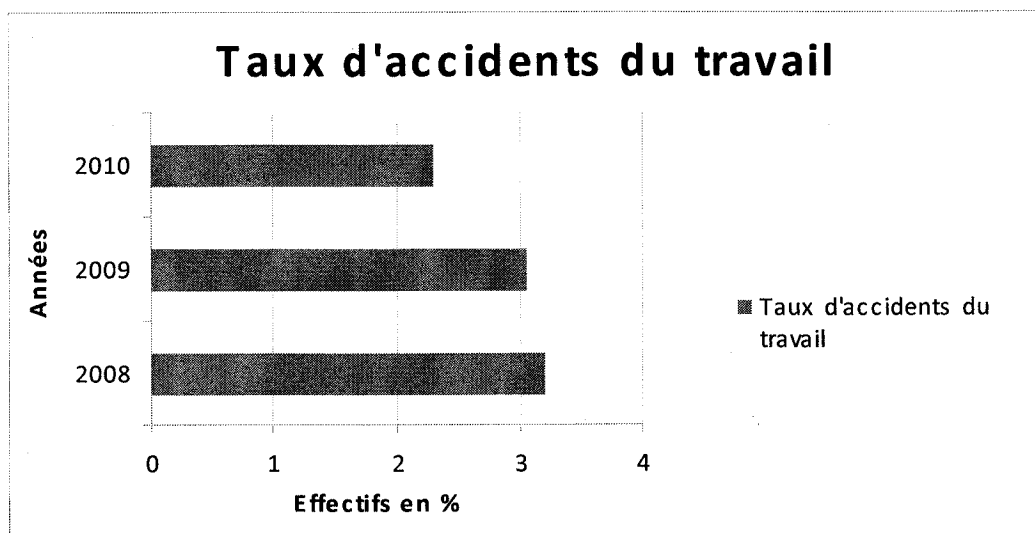
### Répartition par sexe en pourcentage en 2010



### Parité hommes/femmes en terme de rémunération en 2010

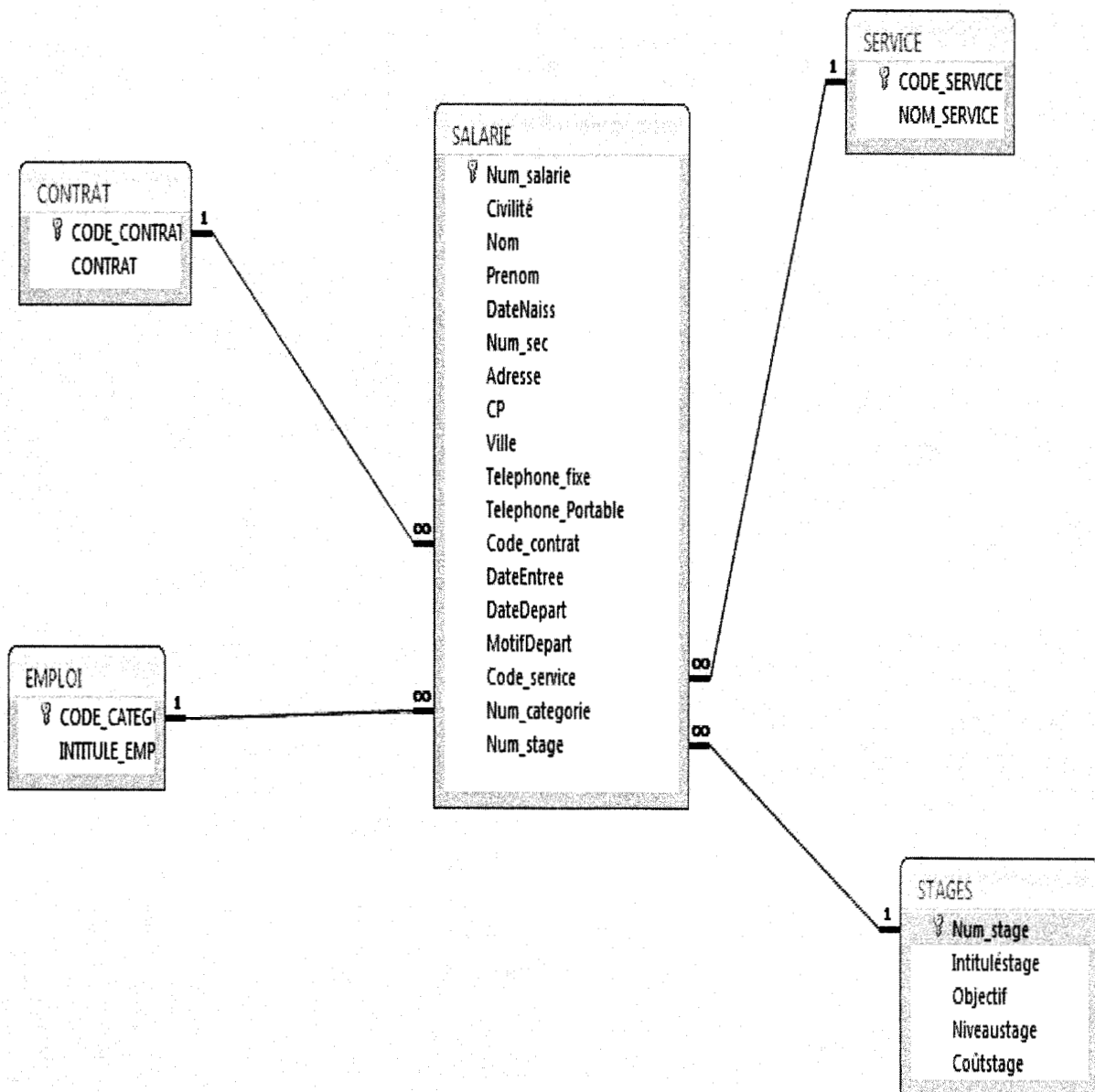


**Evolution des embauches sur 3 ans****Evolution du taux de rotation en %****Evolution de l'absentéisme en %**





## Relations pour BASE DE DONNÉES "PERSONNEL"




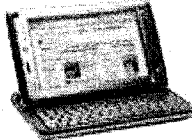
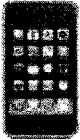
**Descriptif des tables Contrat, Emploi et Service**

| <b>CONTRAT</b>      |                                 |
|---------------------|---------------------------------|
| <b>CODE_CONTRAT</b> | <b>CONTRAT</b>                  |
| CDDPA               | CDD partiel                     |
| CDDPL               | CDD plein                       |
| CDIPA               | CDI partiel                     |
| CDIPL               | CDI plein                       |
| CNEMB               | Contrat nouvelle embauche       |
| CPROF               | Contrat de professionnalisation |

| <b>EMPLOI</b>         |                        |
|-----------------------|------------------------|
| <b>CODE_CATEGORIE</b> | <b>INTITULE_EMPLOI</b> |
| 1                     | Ingénieur et cadre     |
| 2                     | Employé                |
| 3                     | Technicien             |
| 4                     | Apprenti               |
| 5                     | Ouvrier                |

| <b>SERVICE</b>      |                                   |
|---------------------|-----------------------------------|
| <b>CODE_SERVICE</b> | <b>NOM_SERVICE</b>                |
| COM                 | Commercial                        |
| CTA                 | Comptabilité                      |
| DRH                 | Direction des ressources humaines |
| EER                 | Étude et recherche                |
| LOG                 | Logistique                        |
| PRO                 | Production                        |
| SEC                 | Secrétariat                       |

### Comparaison des Smartphones

| Produit           |   |    |    |
|-------------------|--|--|---|
|                   | <b>RIM BlackBerry Storm2 9550</b><br>Fournisseur 1   | <b>HTC X9500</b><br>Fournisseur 2  | <b>Apple iPhone 3G S 32 Go blanc</b> Compatible iTunes pour la mise à jour<br>Fournisseur 3   |
| Résumé            | Smartphone, Écran tactile, 3 pouces, 3.2 mégapixels Appareil photo numérique, WiFi, Internet, GPS, Accès à votre bureau<br>Autonomie 6 h.<br>Ecran 3 pouces<br>Poids 160 grammes<br>Liaison bluetooth ultrarapide<br>Mémoire 16 Go | Écran tactile 7 pouces, Accès a votre bureau<br>Ecran géant 7 pouces<br>Autonomie 4 h<br>Poids 800 grammes<br>Liaison par usb 2<br>Wifi<br>Mémoire 16 Go | Monobloc, Écran tactile, 4 pouces, Lecteur MP3, WiFi, Internet, GPS, Accès à votre bureau<br>Autonomie en conversation: 12 h<br>Photo 3 megapixels<br>Ecran 4 pouces<br>Poids 134 grammes<br>Liaison bluetooth rapide<br>Enregistreur vocal |
| Prix              | 399.00 €   | 799.00 €   | 499.00 €  |
| Offre commerciale | 20 % réduction si 10 achetés   | 15 % de réduction par pack de 20   | 2 offerts par tranche de 20 si 40 achetés   |

#### Extrait de l'entretien avec monsieur Nectoux sur les consignes d'achat :

« Il ne faut pas se contenter d'une simple comparaison, tous les critères de choix ne sont pas au même niveau. Le prix est le critère fondamental pour nous, vient ensuite la proposition commerciale, qui est un critère important. La taille de l'écran, c'est assez important car nos managers travaillent avec leurs Smartphones comme avec des ordinateurs. Les liaisons et l'autonomie restent des critères secondaires, quant à la mémoire, c'est peu important car on stocke peu sur ces outils. »