

Aperçu des métiers du droit social et des RH

Coordonnées utiles au sein de la Faculté :

Co-directrices Master Droit et Gestion des RH (1^{ère} et 2^{ème} année)

- Virginie Le Blan : virginie.leblan@univ-catholille.fr
- Elodie Letombe : elodie.letombe@univ-catholille.fr

- Denis Simon, Responsable du Career Center de l'Université catholique de Lille :
denis.simon@univ-catholille.fr

Programme détaillé des formations (M1-M2) sur : www.fld-lille.fr/

Fiche métier APEC

Juriste social

Finalité du métier

Le juriste social assiste et conseille la direction des ressources humaines et les directions opérationnelles de l'entreprise en matière de législation du travail.

Autres intitulés

- juriste social,
- juriste en droit du travail
- assistant juridique RH
- chargé des affaires sociales
- chargé des relations sociales

Missions principales

Veille en matière de droit du travail

Suivre les différentes évolutions susceptibles d'influencer l'entreprise, en matière de droit du travail, et formaliser l'ensemble des informations recueillies.

Réaliser des études et des analyses approfondies de la jurisprudence.

Participer à des formations et à des colloques, et élaborer des synthèses pour diffusion au sein de l'entreprise.

Traitement des dossiers sociaux

- Traiter les contentieux prud'homaux liés aux licenciements, requalification de CDD...
- Piloter la relation avec les avocats chargés d'intervenir pour l'entreprise sur les contentieux en cours et suivre avec eux l'évolution des dossiers.
- Sécuriser l'ensemble des process de l'entreprise, en particulier ceux qui sont liés à des projets stratégiques de changement : délocalisation, fusion-acquisition, restructuration, plan social, contrat de travail...

Conseil en gestion sociale

- Préparer et organiser les réunions avec les IRP (instances représentatives du personnel).
- Rédiger les comptes rendus de réunions avec les IRP.
- Répondre à l'ensemble des demandes en droit social émanant de la direction des ressources humaines ou des directions opérationnelles de l'entreprise.

- Répondre aux salariés souhaitant obtenir des précisions en matière de droit social individuel ou collectif.
- Communiquer de façon formelle et institutionnelle au sein de l'entreprise sur les changements ayant un impact en matière de droit du travail ou de convention collective.

Les activités éventuelles

Le juriste social peut participer à l'ensemble des réunions entre l'entreprise et les partenaires sociaux. Il peut, le cas échéant, prendre un rôle actif dans la conduite des négociations, notamment lorsque la technicité des dossiers requiert la présence d'un expert en droit du travail.

Outre son rôle de conseil strictement juridique et social, le juriste social peut piloter des dossiers davantage orientés vers des problématiques ressources humaines. Son rôle se rapproche alors de celui d'un chargé d'études RH.

La variabilité des activités

Le juriste en droit social peut exercer en entreprise, mais également chez le prestataire, en l'occurrence en cabinet d'avocat.

Dans ce cas, son rôle diffère peu, en réalité, de celui du juriste d'entreprise. Il intervient principalement pour représenter et défendre les intérêts de l'entreprise (ou du salarié) lors des contentieux prud'homaux. Il peut également intervenir en conseil pour l'entreprise sur des dossiers sociaux spécifiques en apportant un regard technique juridique.

Il peut plaider (il porte alors le titre d'avocat en droit social) ou agir uniquement en conseil (il est alors juriste en droit social).

Si la passerelle existe entre juristes en cabinet d'avocat et en entreprise, il faut noter que les deux mondes restent assez cloisonnés et que les « transfuges » sont relativement peu nombreux. En pratique, les différences culturelles existent : l'avocat en droit social va être davantage sur le front (lors des contentieux), tandis que le juriste social en entreprise agit essentiellement en conseil et support technique.

En entreprise, on peut noter également différents niveaux d'intervention.

Le juriste en droit social peut se situer en support technique et juridique auprès des différentes directions de l'entreprise et de la direction des ressources humaines. Il traite généralement de sujets opérationnels liés au quotidien de l'entreprise ou des salariés, et ses interlocuteurs sont nombreux.

Il peut également agir à un haut niveau dans l'entreprise (souvent au sein de groupes multinationaux), en conseil auprès de la direction générale lors d'opérations stratégiques : délocalisation, fusions-acquisitions, plans sociaux... Son rôle est alors beaucoup moins transversal et ses interlocuteurs sont moins nombreux.

Facteurs d'évolution du métier

Le droit social est en perpétuelle évolution, tant législative que jurisprudentielle. Face à ces changements récurrents et souvent complexes, les entreprises ont besoin d'experts. Il n'est donc pas rare de voir les équipes de juristes s'étoffer dans les entreprises et se constituer en interne des pôles spécialisés en droit social.

La judiciarisation de la fonction ressources humaines est devenue un enjeu fort pour les DRH aujourd'hui : la plupart des DRH sont incités à acquérir des compétences juridiques plus complexes mais doivent aussi s'appuyer sur des experts en droit social (internes ou externes).

De nombreuses entreprises ont dû renforcer leurs équipes de juristes pour gérer les conséquences sociales de la crise. Enfin, le rôle du juriste en droit social s'est aussi développé au sein du CHSCT face à l'émergence de nouvelles problématiques comme la prévention des risques psycho-sociaux (stress, harcèlement...).

Rémunération

Jeune diplômé : entre 25 et 30 k€

Jeune cadre : entre 30 et 40 k€

Cadre confirmé : entre 40 et 50 k€

Compétences

Des compétences techniques.

- Maîtrise du droit social : parfaite connaissance du code du travail, du droit de la Sécurité sociale, de la convention collective de l'entreprise et de la jurisprudence.
- Bonne connaissance du monde de l'entreprise. Le juriste social ne doit pas être un pur théoricien du droit ; il doit être capable d'appliquer ses connaissances au terrain de l'entreprise.
- Bonne culture économique et financière afin de favoriser le dialogue avec les opérationnels et être crédible.
- Maîtrise de l'anglais, en particulier dans le cas de groupes internationaux.
- Pratique des outils informatiques et notamment des bases de données juridiques.

Des qualités personnelles.

- Sens du détail et rigueur, car la moindre erreur dans le traitement des dossiers peut entraîner des procédures coûteuses pour l'entreprise.
- Qualités d'analyse et de synthèse, pour aller rapidement à l'essentiel, comprendre les problématiques d'un dossier et formuler des réponses précises et claires.

- Diplomatie et objectivité, car le juriste social s'inscrit en conseil sur la législation du travail et ne doit pas porter de jugement de valeur.
- Créativité sur le plan juridique, pour imaginer des solutions permettant de faire avancer une réflexion ou de contourner un problème.
- Capacités relationnelles et rédactionnelles.

Profils les plus demandés

Les diplômes requis

- Formation Bac +5 (master) spécialisée en droit social/droit du travail, complétée éventuellement par un diplôme donnant accès à la profession d'avocat (CAPA...).

La durée d'expérience requise

Ce poste peut s'adresser à de jeunes diplômés comme à des cadres confirmés.

Les jeunes diplômés viendront en général s'inscrire en fonction support au sein d'une équipe de juristes déjà existante ou sur des problématiques de gestion opérationnelle des effectifs, tandis que les profils seniors auront plutôt vocation à exercer en conseil de direction ou à manager une équipe de juristes sociaux.

Les postes précédents

- Assistant juridique
- Chargé d'études RH
- Juriste en entreprise (autre spécialité : droit des affaires...)
- Avocat en droit social

Type d'employeurs

- Toute entreprise ou groupe suffisamment dimensionné, en pratique, et le plus souvent, des structures de cinq cents salariés minimum.
- Grandes associations, syndicats, fédérations professionnelles

Cabinets d'avocat, cabinets conseil RH

Rattachement hiérarchique

- Responsable juridique
- Responsable ou directeur des relations sociales
- Directeur des ressources humaines
- Directeur du personnel

Environnement de travail et interlocuteurs

- Directeur des ressources humaines
- Responsable des ressources humaines
- Directeur de centre de profit
- Direction juridique
- Responsable du développement RH
- Responsable compensation & benefits
- Responsable de la gestion des carrières
- Directions opérationnelles de l'entreprise

Evolution professionnelle

- Responsable des relations sociales
- Responsable des ressources humaines
- Avocat en droit social
- Directeur des ressources humaines

Témoignages

Le juriste droit social en entreprise doit pouvoir allier respect de la réglementation et droit du travail avec les enjeux opérationnels de l'entreprise.

Sera Dufoi-Gudenyane, juriste en droit social, BNP Paribas Personal Finance

APEC - Référentiel des métiers des ressources humaines



Pour vous aider à mieux vous repérer, l'Apec vient de publier un référentiel des métiers de la fonction ressources humaines présentant les principaux emplois cadres et leurs évolutions récentes.

La fonction RH a connu au cours des dernières décennies d'importantes mutations qualitatives, liées à différents facteurs, principalement réglementaires et économiques. Ses problématiques et ses missions se sont diversifiées et son influence dans les processus de décisions stratégiques s'est renforcée.

La **direction des ressources humaines** figure parmi les acteurs principaux du changement dans l'entreprise, tout en étant soumise à des contraintes de plus en plus importantes : maîtrise des coûts, suivi du retour sur investissement, contribution au développement de la culture business.

Le respect des processus dictés par une réglementation abondante a eu un impact fort sur les métiers de l'**administration et de la gestion RH**, mobilisant des connaissances et des expertises variées.

Les métiers liés au **développement des ressources humaines** ont fortement évolué en lien avec les stratégies et les besoins des entreprises.

Enfin, face à l'émergence de nouvelles problématiques (optimisation des RH et des coûts financiers, promotion de la diversité et lutte contre les discriminations, prévention des risques professionnels, y compris les risques psycho sociaux...), certains métiers et/ou certaines compétences se sont développés, à l'instar du contrôleur de gestion sociale, du responsable de la diversité ou encore du consultant spécialisé dans les risques psycho-sociaux.

" C'est pourquoi nous avons réalisé une série de fiches décrivant dans le détail, les missions, les profils, les compétences de 17 métiers incontournables, illustrés par le témoignage de cadres en activité " précise Sylvie Delattre, responsable de l'activité métiers de l'Apec. Pour être tout à fait complet, le référentiel propose une analyse des enjeux auxquels sont confrontés, aujourd'hui, les cadres de la fonction RH.

Professionnels des ressources humaines, vous trouverez les éléments qui vous aideront à mieux définir vos postes que ce soit dans une démarche de recrutement ou de développement des compétences des collaborateurs de votre entreprise.

Guide APEC
Les métiers de la fonction des ressources humaines
2013

Sommaire

INTRODUCTION

ENTREPRISES ET CADRES DE LA FONCTION RH

Les acteurs

Les évolutions

LES FICHES MÉTIERS

Cartographie des métiers par famille

Cartographie des métiers selon l'expérience

Les métiers stratégiques et généralistes

1 – Directeur des ressources humaines

2 – Responsable des ressources humaines

Les métiers de l'organisation et de l'administration RH

3 – Responsable de l'administration RH et de la paie

4 – Contrôleur de gestion sociale

5 – Juriste social

6 – Responsable des relations sociales

7 – Responsable du SIRH

Les métiers du développement des ressources humaines

8 – Responsable du développement RH

9 – Responsable du recrutement

10 – Responsable de la gestion des carrières

11 – Responsable de la mobilité internationale

12 – Responsable de la formation

13 – Responsable des rémunérations et avantages sociaux

14 – Responsable de la diversité

Guide complet disponible :

- sur <https://recruteurs.apec.fr/Recrutement/Observatoire-de-l-emploi/Les-etudes-Apec-par-thematique/Metiers-et-competences/Referentiel-des-metiers-des-ressources-humaines>
- Ou par envoi numérique sur demande à : virginie.leblan@univ-catholille.fr

Avocat Droit social

L'avocat représente et défend devant un tribunal les salariés ou les entreprises en matière de contentieux social. Les sociétés qui n'ont pas de service juridique font régulièrement appel à des avocats extérieurs pour régler les affaires juridiques (social) courantes. Même si elles disposent de juristes en interne, elles peuvent solliciter un avocat pour régler des problèmes plus complexes.

➤ Missions

L'avocat peut être amené à exercer plusieurs fonctions : défense et conseil.

◆ Lorsqu'il s'agit de défense, l'avocat rencontre plusieurs fois son client avant le procès, constitue son dossier et rédige les pièces nécessaires à la défense. Il assiste les inculpés chez le juge d'instruction pour veiller au respect de leurs droits, ainsi qu'à l'audition des témoins et aux expertises. Lors du procès, il soutient la cause de son client par ses interventions et une plaidoirie finale.

◆ Le conseil juridique s'exerce surtout auprès des entreprises (multinationales, banques, assurances). L'objectif est souvent d'éviter les risques de procès préjudiciables à l'entreprise. En cas de litige, l'avocat assure le rôle de médiateur, cherchant à concilier les parties adverses. Grande capacité de travail, esprit de synthèse, qualités oratoires sont des atouts indispensables pour exercer ce métier.

Pour exercer, l'avocat doit être inscrit à un barreau (ensemble des avocats rattachés à un tribunal de grande instance).

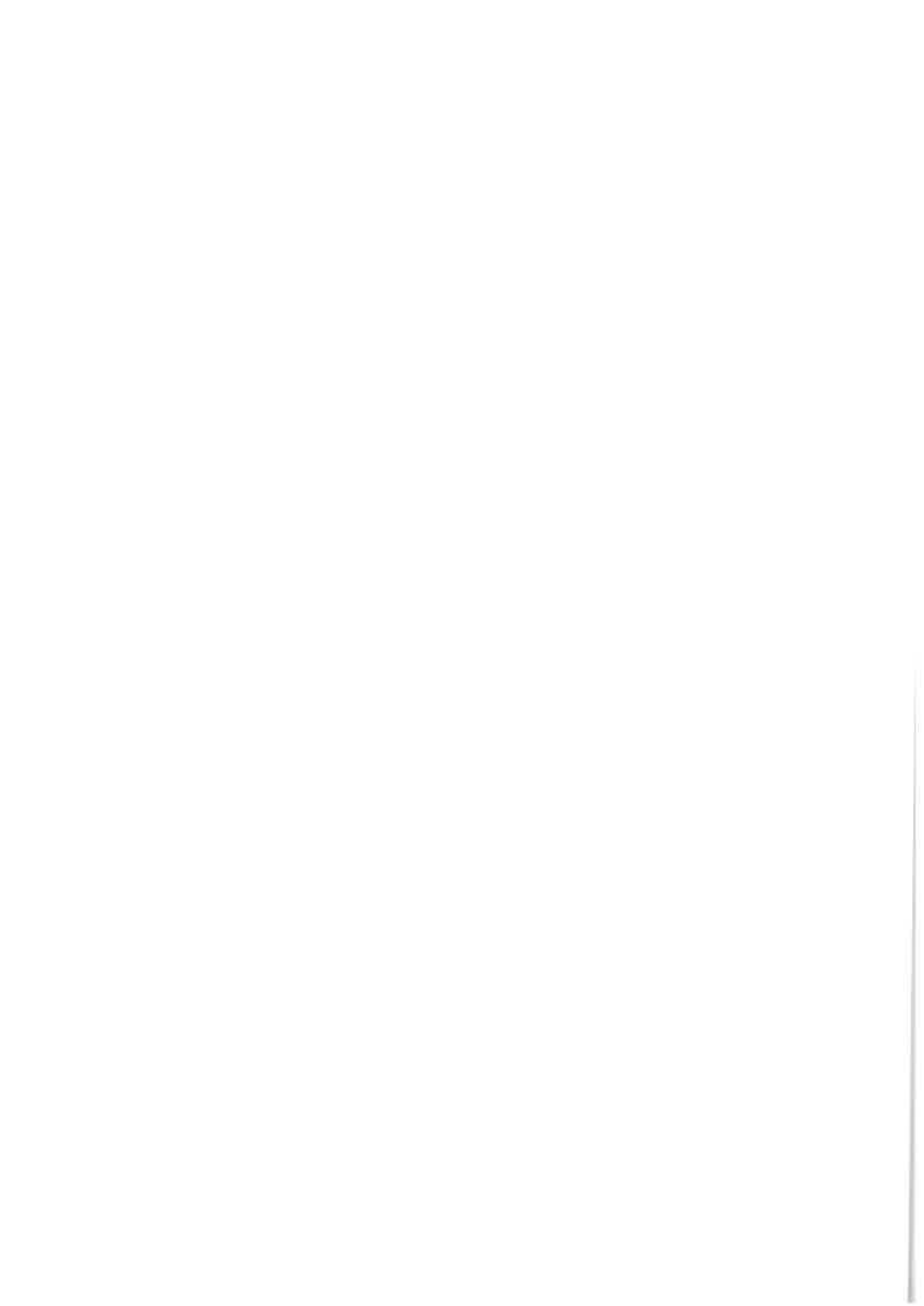
➤ Evolution professionnelle

A la sortie de leur stage, trois options s'offrent aux jeunes diplômés :

- ◆ Se faire recruter comme salarié dans une entreprise
- ◆ Devenir collaborateur d'un cabinet (en ayant la possibilité de développer sa propre clientèle),
- ◆ Ouvrir d'emblée son propre cabinet (cas peu fréquent).

➤ Compétences techniques

- ◆ **Connaissance du Droit.** Disposer d'une grande capacité de travail. Avoir toujours un esprit de gagnant. Quelques talents d'acteur et un bon sens du spectacle (pour les plaidoiries) peuvent être utiles.
- ◆ **Eloquent :** Le succès d'une plaidoirie tient non seulement à la force des arguments exposés mais aussi au talent d'orateur de l'avocat.
- ◆ **Psychologue :** Pour bien comprendre les difficultés de ses clients, l'avocat doit être doté du sens de l'écoute et de l'observation.



Etre juriste d'un syndicat professionnel

ADRIEN SCHWYTER | LE 23/02/2015 A 07:00

image: http://business.lesechos.fr/images/2015/02/23/108401_1424685197_leb2302-dessin-juridique_660x352p.jpg

Le délégué juridique d'un syndicat professionnel exerce une mission de conseil de premier degré auprès de certains membres. – Jérôme Meyer-Bisch pour "Les Echos Business"



Mathieu Coulaud, délégué juridique chez Syntec Numérique, peut jouer un rôle de conseil en orientant certains membres vers des cabinets d'avocats.
Photo Baptiste Dhont Farcy

Le rôle du responsable juridique d'un syndicat professionnel est, avant toute autre chose, d'informer ses adhérents grâce à une veille permanente. Il relaie également leurs préoccupations auprès des pouvoirs publics.

Sensibiliser les membres tout en essayant d'infléchir la réglementation dans le sens voulu. Voici schématiquement le quotidien d'un délégué ou responsable juridique d'un syndicat professionnel.

« Nous avons un rôle de communicant beaucoup plus fort qu'en entreprise. Nous essayons de vulgariser le côté réglementaire qui intéresse nos adhérents. Le directeur juridique d'une entreprise est en relation avec des opérationnels pour arriver à un résultat. Notre travail à nous consiste en la reconnaissance d'une position », explique Mathieu Coulaud, délégué juridique chez Syntec Numérique, qui représente 1.500 entreprises. Pour faire passer l'information, tous les moyens sont utilisés : participation aux réunions statutaires du syndicat et du conseil d'administration, animation de la commission juridique, création de comité sur des sujets précis, organisation de matinées thématiques et rédaction de newsletters.

Un rôle d'aiguilleur

Le délégué juridique d'un syndicat professionnel exerce également une mission de conseil de premier degré auprès de certains membres. « Nous restons sur des questions-réponses simples. Nous nous contentons d'expliquer les dispositions réglementaires, sans rentrer dans le cadre du cas concret », précise Marine Pouyat, en charge des affaires juridiques, réglementaires et environnementales de la Fédération du e-commerce et de la

vente à distance (Fevad). Mathieu Coulaud voit cet aspect de son métier comme un rôle d'aiguilleur. « Nous faisons une sorte d'audit de la situation. Nous avons souvent des demandes de précontentieux. Nous essayons d'orienter l'adhérent soit vers la médiation, soit vers un cabinet d'avocats compétent. » Car seuls les cabinets d'avocats sont autorisés en France à délivrer un conseil juridique. Joëlle Simon, directrice juridique du Medef, résume la situation : « Nous nous refusons à faire du conseil juridique pour nos adhérents. »

Autre activité cruciale : le lobbying. « Au Medef, poursuit-elle, nous sommes sur des sujets de défense d'intérêts généraux. Notre métier, c'est à plus de 80 % un travail de lobbyiste sur les textes (nationaux ou communautaires). Notre but est d'améliorer les textes législatifs. » Ce jeu d'influence se traduit dans les relations qu'ils nouent avec les autorités administratives indépendantes et, parfois, les parlementaires ou les cabinets ministériels. Cela peut aller jusqu'à la rédaction de projets de loi ou d'amendement. « C'est très très intéressant, au lieu d'être toujours dans l'application des textes, de les construire en amont », ajoute Marine Pouyat.

Florence Buisson, directeur juridique emploi formation de l'Union des industries et des métiers de la métallurgie (UIMM), l'illustre parfaitement avec cette anecdote : « En 2008, le secteur de la métallurgie a ressenti très fortement la crise. Pour ne pas licencier et garder les compétences, les entreprises ont eu besoin de développer du chômage partiel. Nous nous sommes mobilisés pour obtenir du gouvernement des assouplissements, notamment pour mettre en place un chômage partiel rénové de longue durée. » La veille réglementaire est un aspect central du délégué juridique. Il s'informe via tous les canaux d'informations disponibles sur les modifications législatives ou réglementaires qui interviennent dans son secteur d'activité pour transmettre ses recommandations aux adhérents du syndicat. Gérard Orsini, président de la Commission juridique et fiscale de la CGPME, résume les qualités que doit avoir un bon responsable juridique d'un syndicat professionnel : « Une bonne formation juridique, le goût du décryptage technique et économique-politique des problèmes, sans oublier une forte pédagogie. L'aspect relationnel demeure primordial. »

En savoir plus sur <http://business.lesechos.fr/directions-juridiques/metier-et-carriere/profils/0204164981080-etre-juriste-d-un-syndicat-professionnel-108374.php?cqpZ0gp0gEbvtRSA.99>

Dalloz.actualité, 29 janvier 2013 (Extraits)

Une journée avec... un juriste de syndicat (*de salariés*)



À l'heure des premiers échanges de vœux pour la nouvelle année, les négociations sur l'emploi reprenaient de plus belle dans un contexte marqué par la hausse du chômage. Dalloz Actualité a souhaité s'intéresser à ces enjeux, aux processus aboutissant à la signature d'un accord syndical. Notre rédactrice a pu pénétrer dans les couloirs de la Confédération CFE-CGC, le « syndicat de l'encadrement » et premier syndicat des cadres des TPE. Elle y a rencontré l'un des juristes du service étude, département Europe, emploi, formation, travail : Fabrice Richard, spécialiste des questions relatives au temps de travail, à la rémunération des salariés et à la relation individuelle de travail.(...)

La permanence juridique

Elle représente l'une des trois grandes catégories de missions du juriste, avec la veille juridique et l'information des élus d'une part, la participation aux négociations et à la représentation du syndicat auprès d'instances nationales, d'autre part. Cette activité le mobilise en principe le tiers de son temps. À ce titre, ils répondent aux questions des adhérents et des militants des fédérations mais uniquement lorsqu'aucun juriste n'est en poste dans leur fédération ou que celui-ci est absent. Les questions portent sur des droits individuels et collectifs et sont posées par téléphone directement ou par courriel. Ce jour-là, Fabrice Richard reçoit l'appel d'un adhérent dont il connaît bien le dossier. Si le juriste ne peut, en principe, pas recevoir d'appel direct de l'adhérent, il suit néanmoins son dossier le temps que celui-ci aboutisse pour éviter à un confrère de devoir tout reprendre à zéro. À son interlocuteur qu'il appelle désormais par son prénom, il suggère quelques conseils d'ordre pratique. « Souvent nous n'allons pas jusqu'au bout du dossier parce que c'est à eux de prendre les décisions. L'idée c'est d'être là à un moment donné pour les gens, juridiquement et psychologiquement », résume le trentenaire. Avant de s'engager par une réponse, le juriste demande à son interlocuteur des pièces du dossier. Il lui faudra les étudier, et les confronter aux règles en vigueur avant de se prononcer, généralement par oral, ou plus rarement par écrit, après une relecture de la chef de service, Laurence Matthys sur les cas les plus sensibles. « Il y a beaucoup d'émotionnel. Nous avons un petit rôle de tampon, nous essayons de leur faire prendre de la hauteur sur leur situation », explique Fabrice Richard qui justement, suggère à l'adhérent de bien réfléchir avant d'agir, même si le droit est de son côté.

Des outils à destination des membres du syndicat

Certains juristes rédigent des articles et réalisent des vidéos sur différents sujets à l'attention des adhérents, des membres de la confédération et des fédérations, dans un but pédagogique et pour expliquer les dernières évolutions en droit du travail. Fabrice Richard a ainsi rédigé récemment

deux articles pour « Encadrement magazine », le magazine interne du syndicat : un premier intitulé « le forfait jour toujours sous contrôle », un second titré « le télétravail, de l'envie à la tempéance ». Il y explique le contexte, les effets, les limites et la position de la CFE-CGC. « Ce sont des articles de 500 mots maximum sur des thèmes juridiques que l'on tente de simplifier et vulgariser au maximum », commente-t-il. Ils sont aidés dans ces missions par le service communication, assez important au sein du syndicat, qui regarde notamment si la compréhension est aisée ou si le texte nécessite des améliorations. Le juriste a également participé à la réalisation d'un document vidéo explicatif sur le télétravail dans le numéro de décembre de « Mag 360 ». Il y parle face caméra depuis son bureau de la confédération, en présentant les grandes lignes de cette mesure.

La communication externe, en revanche, demeure moins importante que dans les autres syndicats, avec une visibilité réduite, de l'aveu du président de la confédération. C'est un des effets de la petite taille du syndicat par rapport à la CGT ou à la CFDT. Cela découle également de sa politique « réformiste » selon l'élu, sous-entendu plus nuancée et donc moins médiatique.

L'avenir en question

Ces dernières années, plusieurs évolutions législatives ont profondément modifié le fonctionnement des syndicats en France, de manière plus ou moins avantageuse. Tout d'abord, la loi Fillon n° 2004-391 du 4 mai 2004 qui change notamment les règles de la négociation collective, domaine de prédilection de l'action syndicale. Le principe de faveur est supprimé, ce qui met en concurrence les négociateurs syndicaux au niveau de la branche et ceux au niveau de l'entreprise. Puis la loi Larcher n° 2007-130 du 31 janvier 2007 a permis d'impliquer davantage les syndicats puisqu'à présent, une concertation ou négociation préalable devra se tenir avec eux en cas de projet de loi social. Quelques mois plus tard, des mesures ont été prises concernant cette fois la représentativité des syndicats et qui pourrait bien remettre en cause la participation de certains à la table des négociations. De nouveaux critères ont en effet été introduits depuis le 1^{er} janvier 2009 notamment concernant les niveaux de branche et du national/interprofessionnel qui verront leurs premiers effets en mars de cette année, avec les résultats des premières élections du personnel, de celles des élections TPE et de celles des chambres d'agriculture. Seuls les représentants ayant obtenu plus de 8 % des voix seront habilités à participer aux négociations avec le patronat, dans les branches et au niveau national et autorisés à signer les accords collectifs avec les représentants de ou des employeurs. Une nouvelle légitimité par le bas pour les syndicats qui n'est pas sans risque pour la survie de certains, en particulier pour la CFTC, ni sans conséquences sur le fonctionnement interne des syndicats. Les délégations devraient en effet obtenir davantage de pouvoir et pourraient faire valoir leur nouvelle légitimité à l'échelle de la confédération (V. Interview). Si les employeurs ont jusqu'à présent échappé à ces mesures, ils devraient voir les règles de leur représentativité également modernisées prochainement.

Interview

La rédaction : Vous avez été recruté par la Confédération voilà deux ans. Quel a été votre parcours avant cela ?

Fabrice Richard : Il a été assez atypique mais j'en suis fier. Après un Bac STT, j'ai d'abord fait un an en faculté de lettres que j'ai quitté pour faire du droit. J'ai obtenu une maîtrise en Carrières judiciaires puis j'ai intégré une Prépa à Sciences Po Aix-en-Provence pour obtenir le

concours d'accès aux métiers de commissaire des armées, officier de gendarmerie (CPAG). Mais j'ai dû arrêter ma carrière de sous-officier quelques mois plus tard pour des raisons personnelles. Je viens d'une famille d'ouvriers et mon père, qui travaillait dans les entrepôts, m'a proposé de venir me confronter au monde du travail. J'y suis allé pendant quelques mois comme manutentionnaire, je travaillais la nuit. Puis j'ai enchaîné les boulots de jour et de nuit avec quelques périodes de chômage jusqu'à ce que je décide de reprendre mes études, à l'âge de 28 ans. À l'époque, j'étais marié et père d'un enfant. J'ai commencé un Master 1 en droit des affaires, j'y allais le jour et je continuais à bosser la nuit. Et j'ai poursuivi avec un Master 2 de droit des relations du travail en entreprise avec un diplôme de DJCE. Après ça je suis rentré à la Halde en tant que stagiaire avant d'obtenir un contrat à durée déterminée (CDD) et j'ai dû partir au moment de l'arrivée de Jeanette Bougrab. Je suis passé par un cabinet d'avocat quelques mois et j'ai été recruté ici en 2010.

La rédaction : Qu'est-ce qui vous plaît dans ce poste de juriste notamment dédié à répondre aux problèmes des adhérents et à accompagner les élus syndicaux dans leurs missions de négociation avec le Medef, les autres syndicats et le gouvernement ?

Fabrice Richard : Dans ce métier, je me sens utile. Aujourd'hui, je travaille pour l'intérêt général, collectif et pour l'intérêt particulier, celui des salariés. Je suis là un moment pour eux, je les accompagne psychologiquement, juridiquement, en leur donnant des outils et ensuite ce sont eux qui prennent les décisions. J'aime vraiment le rapport à l'autre que j'ai ici, que ce soit avec les adhérents, avec les autres salariés de la confédération ou avec les politiques (ndlr, les élus confédéraux). C'est intéressant et grisant de partager la création de la norme avec eux d'autant que nous avons une grande liberté de parole ici, la structure est assez petite et les politiques nous font généralement confiance avec le temps. Parfois, je me vois au journal TV à la sortie d'une négociation et je me dis que je n'aurais jamais pensé participer à des événements comme ceux-là, pour la création de droits que les étudiants apprendront un jour à la faculté. Nous rencontrons des gens passionnés qui veulent changer la société. Ce n'est pas que de l'intellectuel, c'est aussi très pratique parce qu'on voit ce que cela génère comme problématique sur le terrain.

La rédaction : N'est-il pas frustrant parfois de voir vos propositions rejetées ?

Fabrice Richard : Quand on s'implique totalement dans un projet, une négociation et que ça n'aboutit pas, c'est vrai que c'est frustrant. Mais il faut savoir rester à sa place parce que même si on croit vraiment à un projet, il peut ne pas aboutir pour des raisons politiques. C'est la règle du jeu et en même temps, si je voulais aller plus loin, je ferais de la politique. Mais je ne suis ni politisé ni syndiqué car je n'en ai pas besoin pour faire ce que je veux. Je n'aime pas non plus être contraint par des dogmes, même si ce n'est pas du tout le cas à la CFE-CGC. L'autre aspect frustrant c'est lorsque le politique pour lequel vous travaillez ne vous suit pas, que vous êtes isolé, qu'il ne vous fait pas intervenir en inter-syndicale. Moi j'ai de la chance, c'est tout l'inverse.

La rédaction : Qu'est-ce que vous apporte votre statut de délégué du personnel au sein de la confédération ?

Fabrice Richard : Lorsque je suis arrivé à la CFE-CGC, la délégation unique du personnel (DUP) n'existait plus. C'est moi qui ait voulu la recréer parce que ça ne me suffisait pas d'être utile pour les adhérents, je voulais voir concrètement comment cela marchait, me confronter à la réalité. J'avais envie de voir si j'arrivais à faire appliquer un concept à la réalité. Là je défends les problèmes de mes collègues directs, je vais jusqu'au bout du dossier. C'est aussi très intéressant lorsqu'on défend des personnes avec lesquelles on s'entend moins bien ou qu'il s'agit de

points sur lesquels nous ne sommes pas d'accord car il faut savoir rester neutre. À la DUP, il n'y a pas d'enjeux politiques parce que nous sommes tous non-syndiqués. Nous travaillons beaucoup sur le fond des dossiers donc cela aide d'être juriste. De plus, le fait de travailler comme délégué du personnel m'a permis de connaître l'ensemble des salariés de l'entreprise.

La rédaction : Comment voyez-vous l'avenir de votre profession, notamment avec l'intégration des nouvelles normes en matière de représentativité des syndicats ?

Fabrice Richard : Cela peut évoluer complètement. Il est possible qu'à l'avenir on ne choisisse que des militants pour les postes de salarié. On peut aussi décider que demain, nous ne faisons plus que du SVP (ndlr : c'est-à-dire du conseil juridique direct aux militants). Or l'intérêt de notre poste réside justement dans le mélange des genres et son équilibre, dans le fait de s'adresser à différents acteurs et d'avoir ainsi une vision globale entre le droit du travail qui est créé et comment il est compris et appliqué par les acteurs dans l'entreprise. Avec l'intégration des nouveaux calculs de représentativité, la pyramide structurelle syndicale s'est inversée. Ce sont les fédérations qui donnent à la confédération son pouvoir, sa légitimité. Or les fédérations ne sont pas au fait de ce qui s'y passe, du travail des salariés confédéraux. Il y a un problème de communication entre les structures de la pyramide ce qui est assez normal puisque nous sommes tous habitués à fonctionner différemment. Quoiqu'il arrive, j'essaierai de communiquer sur nos missions, mais il est probable que la structure de nos emplois soit modifiée.

Organisation de l'institution (...)

Aujourd'hui, le syndicat rassemble quelques 140 000 adhérents, contre 682 000 à la CGT, 864 000 à la CFDT, 500 000 à FO et 142 000 à la CFTC. Si la France est un pays marqué très tôt par l'arrivée du syndicalisme (1884), son taux de syndicalisation est aujourd'hui l'un des plus faibles de l'OCDE, avec 7 à 8 % de salariés syndiqués en 2010, contre 35 % en Italie, 26,5 au Royaume-Uni, 18,6 % en Allemagne et même 70 % en Finlande. Le président de la CFE-CGC impute ce chiffre record dans l'histoire du syndicalisme en France, à plusieurs raisons. Tout d'abord, il pointe la scission appliquée en 1905 par les syndicats avec la mutualité, alors que d'autres pays continuent toujours à réunir les deux ce qui permet à l'ensemble des salariés syndiqués de bénéficier encore aujourd'hui d'une mutuelle gratuite. D'autre part, pour Bernard Van Craeynest, « nous sommes toujours dans un système de lutte des classes où les personnes syndiquées sont pénalisées dans leur évolution de carrière ». Aujourd'hui, le salarié profite des accords de branche obtenus par les syndicats sans être lui-même syndiqué. La CFE-CGC avait proposé que certains intérêts soient réservés aux personnes syndicalisées uniquement dans les entreprises mais cela n'avait pas été retenu. « Il faut un minimum d'engagements, se donner les moyens de conforter notre démocratie par un système représentatif dans lequel toute personne, toute catégorie est représentée. Il est difficile d'avoir aujourd'hui des représentants des petites et moyennes entreprises dans le dialogue social. Si rien n'avance, il faut s'inquiéter pour l'avenir de la démocratie et du syndicalisme en France », explique le président de la confédération.

En tant que salarié de la confédération (mais non adhérents de l'organisation), les juristes doivent respecter les règles de confidentialité, de secret des correspondances et des échanges avec les adhérents et les élus de la centrale, et poursuivre l'intérêt général des salariés et de leur représentants tout en les aidant à faire valoir l'intérêt collectif et leur intérêt individuel par rapport à la réglementation en vigueur. Le syndicat

s'est engagé à respecter sept engagements présentés sur son site Internet. Il s'agit, en particulier, de la promotion des intérêts des salariés face aux logiques purement financières, en favorisant l'emploi et le développement des entreprises et des services, de porter l'innovation sociale pour faire converger les droits des salariés et leurs attentes nouvelles, d'assurer l'assistance juridique personnelle des adhérents dans le cadre professionnel, de favoriser l'insertion des jeunes, porteurs de compétences nouvelles, d'agir pour que la réduction du temps de travail bénéficie à tous, y compris aux cadres, de défendre des retraites garanties pour tous grâce à un mode de financement élargi et enfin, de permettre à tous ceux qui la rejoignent de peser sur des choix sociaux de plus en plus européens.

Conditions matérielles

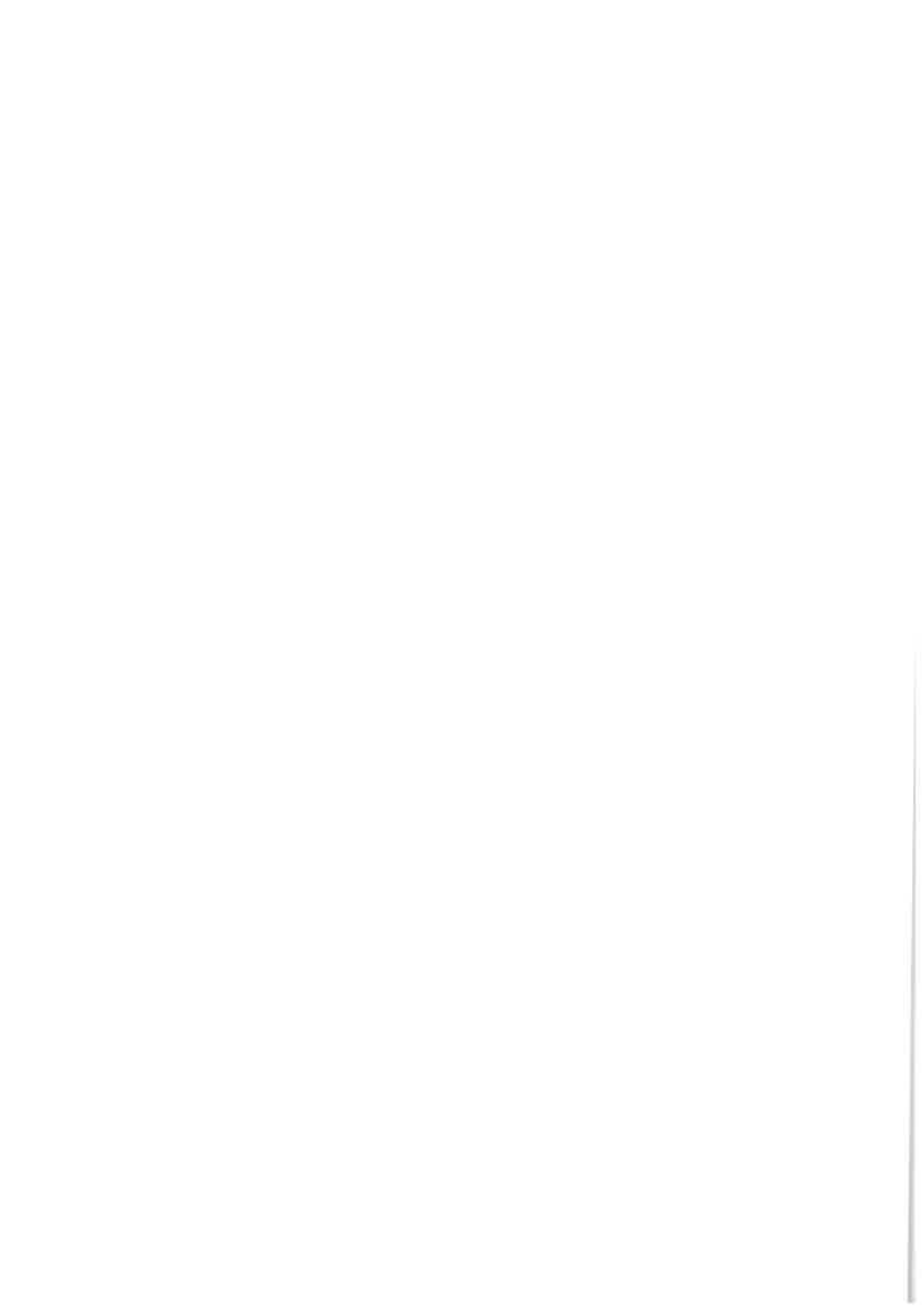
Les 63 salariés de la Confédération travaillent en proximité avec les élus dirigeants au 59, rue du Rocher, dans le cœur du 8^e arrondissement de Paris. Le juriste Fabrice Richard est installé au troisième étage du bâtiment et la direction au 4^e, dans des locaux séparés en multiples bureaux. Le juriste travaille donc dans un bureau individuel mais les allers-venues sont fréquentes entre les bureaux du fait des échanges très réguliers entre les salariés qui travaillent beaucoup en commun.

Les juristes de la Confédération effectuent 40 heures hebdomadaires compensées en journées supplémentaires de RTT (28 jours en tout), ce qui correspond à des journées comprises entre 8h30-9h30 et 17h30-18h30 avec une pause d'une heure le midi. Fabrice Richard reconnaît pratiquer des horaires supérieures dans les faits, parfois sans vraie pause déjeuner, non par injonction de sa hiérarchie qui tient à appliquer les règles qu'elle-même tente de faire respecter au sein des entreprises, mais par exigence personnelle, en particulier lorsqu'une négociation cruciale est en cours.

Côté rémunération, Fabrice Richard estime que les salariés de la confédération ne sont « pas assez payés par rapport au stress et à leur niveau de responsabilités », toute considération faite du surcoût de la vie à Paris, en particulier par rapport au logement. Lui touche très exactement 1 963 € net mensuels, mais sur 14,7 mois. À son arrivée, il a été embauché en tant que « middle », ce qui lui a permis d'avoir un salaire supérieur à celui des jeunes recrues juniors, rémunérées 33 000 € brut par an. Et au bout d'un an, il a pu être augmenté de 5 % à titre individuel. Le juriste reçoit également des tickets restaurants payés à hauteur de 60 % par l'employeur et dispose d'une mutuelle gratuitement. De plus, il n'a pas de jour de carence en cas de congés maladie.

Quant au budget de la confédération, il est constitué aux deux tiers par les subventions de l'Etat versées grâce au droit de tirage et dont le montant, contrôlé par des commissaires aux comptes, doit être justifié ou à défaut, rendu à l'Etat. Le dernier tiers du budget provient du reversement par les fédérations d'une partie des cotisations des adhérents.

par [Anaïs Coignacle](#) 29 janvier 2013



TRAVAILLER COMME JURISTE A LA SECURITE SOCIALE (Recrutex.com)

Quand on pense juriste, on pense avant tout aux entreprises privées. Pourtant, il est possible de postuler dans certaines institutions à caractère public, sans même passer de concours.



Les profils recherchés

Vous possédez un Bac +4 ou +5, le goût du service public, de bonnes connaissances en procédure civile, particulièrement en droit de la sécurité sociale et maîtrisez les outils de bureautique ? Vous avez le profil pour rejoindre les 77 000 collaborateurs de la CPAM (Caisse Primaire d'Assurance Maladie).

Les missions

A la CPAM, le juriste est là pour garantir la conformité des procédures suivies par l'Assurance Maladie auprès du personnel et pour le conseiller sur certains dossiers en matière juridique. Ses tâches quotidiennes : traitement de l'information juridique, études, préparation de dossiers, rédaction d'actes, veille juridique... La CPAM gère également un service contentieux où le juriste doit enregistrer et exploiter les recours, ainsi que préparer les audiences.

Le recrutement

Contrairement aux idées reçues, la CPAM recrute sur CV et entretiens, comme une entreprise classique. Selon l'organisme auquel vous postulez (branche maladie, retraite ou famille) vous recevrez un accusé de réception avant un éventuel entretien. Seuls les techniciens-conseils et les cadres dirigeants sont recrutés sur concours. Pour ces derniers, les postes de Responsable du contentieux ou du recouvrement des cotisations peuvent intéresser les juristes, qui seront alors formés à l'EN3S (Ecole Nationale Supérieure de Sécurité Sociale).

Date de dernière mise à jour : 13/03/2014 - 12:55 PM

en3s.fr

Concours d'entrée

Devenez dirigeant de la protection sociale. Passez le concours de l'EN3S.

Rejoindre l'EN3S vous permet :

- De développer vos compétences et bénéficier d'un parcours de formation progressif et adapté.
- D'intégrer un réseau de plus de 400 organismes au service des politiques sanitaires et sociales, répartis sur toute la France.
- D'exercer un haut niveau de responsabilité dans un organisme national ou local de protection sociale : solidarité, performance, sens du service.
- D'être garant des valeurs de protection sociale.
- De choisir un métier qui vous correspond.
- D'accéder à une évolution de carrière rapide.

Chaque année, deux concours nationaux permettent d'accéder à l'EN3S :

- un concours externe ouvert aux diplômés de l'enseignement supérieur titulaire d'un diplôme sanctionnant trois années d'études post-bac
- un concours interne destiné au personnel des organismes de Protection sociale justifiant de quatre années d'ancienneté.

En 2017, 58 places sont proposées :

- 29 pour le concours externe
- 29 pour le concours interne.

NB – L'intégration au sein de la sécurité sociale peut également se faire hors concours, sur des postes de non dirigeants, à la suite d'un master spécialisé en protection sociale ou d'un master spécialisé en droit de la santé (au sein de la faculté : master Droit de la responsabilité médicale – renseignements auprès de Mme Williatte : lina.williatte@univ-catholille.fr). Le concours peut ensuite être passé en interne.

Découverte du métier d'inspecteur du travail

publié le 15.09.15 mise à jour 28.11.16

Selon leur affectation, les inspecteurs du travail **fonctionnaires de l'État** (catégorie A) veillent à l'application de la législation du travail, par le contrôle en entreprise, mais aussi par le conseil aux acteurs du monde du travail. Ils assurent un appui juridique et méthodologique aux agents de contrôle, mettent en œuvre les politiques de l'emploi en direction des entreprises, participent à la lutte contre le chômage et l'exclusion, et contrôlent la bonne utilisation des fonds de formation professionnelle dans les entreprises, les organismes collecteurs et les organismes de formation.

Les inspecteurs du travail dépendent du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social et exercent leurs différentes missions dans les directions régionales de l'entreprise, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (**DIRECCTE**) et plus rarement dans les administrations centrales.

En intervenant au contact des entreprises, auprès des partenaires sociaux et de l'ensemble des acteurs du monde du travail, ils sont au cœur des relations et des politiques de l'emploi.

Quatre missions essentielles

1. **Contrôler l'application de la législation** (code du travail, conventions et accords collectifs...) dans tous ses aspects : santé et sécurité au travail, fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel...), droit syndical, durée du travail, contrat de travail, travail illégal, licenciement, ...
2. **Conseiller et informer** les employeurs, les salariés, les représentants du personnel notamment sur leurs droits et obligations, sur les aides à l'emploi, sur la formation professionnelle, la négociation collective, ...
3. **Alerter l'administration centrale** sur les évolutions du travail et les carences éventuelles de la législation.
4. **Faciliter la conciliation entre les parties** notamment lors des conflits collectifs.

Un pouvoir de décision concernant :

- ▶ les demandes d'autorisation de licenciement des représentants du personnel, des conseillers prud'hommes, des médecins du travail ;
- ▶ certaines dispositions relatives à la durée du travail, au travail des jeunes, au règlement intérieur ;
- ▶ la santé et de sécurité.

Une formation initiale

Les lauréats du concours sont nommés inspecteurs élèves du travail. Ils suivent une formation rémunérée de 18 mois, organisée par l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP) qui se décompose comme suit :

- Une première période de 15 mois à l'issue de laquelle ils sont titularisés sous réserve de l'avis favorable du jury de fin de scolarité,
- Et, trois mois de formation complémentaire personnalisée à accomplir dans un délai de trois ans après la titularisation.

Des perspectives de carrières motivantes

Les inspecteurs peuvent accéder aux grades de directeur adjoint du travail ou de directeur du travail.

Ainsi, ils peuvent occuper des postes à plus larges responsabilités, encadrer des équipes de taille importante et assurer des activités de pilotage, d'animation et d'accompagnement de grands projets.

Des compétences spécifiques

Le métier d'inspecteur du travail nécessite plusieurs compétences et qualités indispensables :

- de bonnes connaissances juridiques et une capacité à comprendre le milieu du travail, et les évolutions économiques et sociales ;
- le sens du dialogue et de l'écoute ;
- du tact, de la diplomatie, mais aussi de l'autorité ;
- de l'impartialité, de l'intégrité et de la discrétion ;
- une capacité d'adaptation aux situations les plus variées ;
- le sens du travail en équipe, de l'organisation.

Une rémunération évolutive

Le traitement mensuel brut de base en début de carrière issu du concours externe est de 1 950 euros. Il est d'environ 3 200 euros au dernier échelon du grade d'inspecteur, et en fin de carrière, de près de 4500 euros au dernier échelon du grade de directeur du travail.

S'ajoutent à ce salaire une indemnité de résidence (selon le lieu d'affectation), un éventuel supplément familial en fonction du nombre d'enfants, un régime indemnitaire, une prime de technicité. Ces primes correspondent en moyenne à 6 900 euros pour l'année en début de carrière.

Se préparer au concours

I - Préparation aux concours assurée par l'INTEFP :

L'INTEFP met en place deux sortes de préparation :

- Une classe préparatoire intégrée au concours externe de l'inspection du travail accessible aux étudiants et demandeurs d'emploi : [Où se renseigner ?](#)
- Un cycle préparatoire de formation au concours interne de l'inspection du travail accessible par concours aux fonctionnaires ou agents publics : [Comment s'inscrire à ce concours ?](#)

II - Préparation par correspondance aux concours externe et interne du centre national d'enseignement à distance (CNED) :

Centre national d'enseignement à distance (CNED)

2, rue Louis Joseph Gay Lussac - Cité scientifique

B.P. 90397, 92400 VILLENEUVE D'ASCQ CEDEX

Tél. : 03 20 15 25 48

Fax : 03 20 15 78 45

www.cned.fr

III - L'IPAG de l'Université de Paris Ouest Nanterre a ouvert depuis la rentrée de septembre 2015 une préparation au concours d'inspecteur du travail.

Cette préparation est organisée en partenariat avec le CNAM pour les aspects relatifs à la santé au travail.

IPAG de Paris Ouest Nanterre

12 Avenue Léonard de Vinci, 92400 Courbevoie

Tél. : 01 40 97 74 13

Fax : 01 40 97 58 64

ipag@u-paris10.fr

[Site internet IPAG de Paris Ouest Nanterre](#)

VI - Les autres instituts et centres préparant au concours d'inspecteur du travail :

- Les instituts de préparation à l'administration générale (IPAG) :

[Liste des IPAG](#)

- Les centres de préparation à l'administration générale (CPAG) :

[Liste des CPAG](#)

S'inscrire au concours

Vous pouvez vous inscrire, à partir de la date d'ouverture des inscriptions fixée par arrêté ministériel :

- soit à l'aide du [serveur d'inscription](#),
- soit en vous rendant à la rubrique [Modalités d'inscription](#),

En savoir plus

Sur le concours :

- ▶ courriel : drh-concours@sg.social.gouv.fr

Sur la formation des inspecteurs-élèves du travail :

**Institut national du travail,
de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP)**

1498 route de Sain Bel

69280 MARCY L'ÉTOILE

Tél : 04 78 87 47 47

Fax : 04 78 87 47 00

Mail : intefp.accueil@travail.gouv.fr

Site internet de l'INTEFP

Référentiel métiers

- ▶ L'inspecteur du travail du travail peut occuper différentes fonctions. Pour exemple, sont repris 4 fiches du référentiel des métiers de l'inspection du travail :

pdf **Chargé(e) de contrôle de la formation professionnelle** Téléchargement (218.1 ko)

pdf **Chargé(e) de contrôle des entreprises** Téléchargement (204.2 ko)

pdf **Chargé(e) de développement de l'emploi et des territoires** Téléchargement (135.5 ko)

pdf **Pilote opérationnel(e) de dispositifs ou de projets** Téléchargement (133.8 ko)

Conditions pour concourir

publié le 06.10.15 mise à jour 02.11.16

- ▶ Les concours externes sont accessibles sous conditions de diplôme ou de niveau d'étude.
 - ▶ Les concours internes sont réservés aux candidats appartenant déjà à l'administration.
 - ▶ Le 3ème concours est ouvert aux candidats qui justifient d'une expérience professionnelle en dehors de l'administration publique (c'est à dire en tant que salarié de droit privé, travailleur indépendant, membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou de responsable, y compris bénévole, d'une association).
- Pour l'essentiel, les conditions d'âge ont été supprimées pour l'accès aux concours de la fonction publique depuis le 1er novembre 2005.

Les conditions d'inscription aux concours d'inspecteur du travail :

Concours externe

- ▶ être de nationalité française,
- ▶ jouir de vos droits civiques (casier judiciaire compatible avec l'exercice des fonctions),
- ▶ être libéré des obligations militaires.

Diplômes requis :

- ▶ les candidats doivent être titulaires d'un diplôme de bac +3 (diplôme de niveau II et au-dessus, ex : master, licence...) ou d'une qualification reconnue comme équivalente à ce diplôme.

Le dossier de demande d'équivalence est téléchargeable à la rubrique [Calendrier et modalités d'inscription](#).

Aucun diplôme n'est exigé pour les personnes suivantes :

- ▶ sportifs de haut niveau,
- ▶ inscrits dans un cycle de formation supérieur subordonné à la détention à la détention d'un diplôme d'au moins de niveau II,
- ▶ ou justifiant d'une activité professionnelle de 3 ans à temps plein relevant de la même catégorie socioprofessionnelle que celle de la profession à laquelle la réussite au concours permet l'accès (la durée de cette expérience professionnelle est de 2 ans pour les titulaires d'un diplôme de niveau III, ex : BTS...).

Aucun diplôme n'est exigé pour les mères et pères d'au moins trois enfants.

Concours interne

- ▶ être fonctionnaire ou agent public de l'Etat, des collectivités territoriales, de la fonction publique hospitalière et des établissements publics qui en dépendent, ou être militaire ou magistrat, ou avoir exercé dans une organisations internationales intergouvernementales.
 - ▶ être en position d'activité, de détachement ou de congé parental au 1^{er} janvier de l'année du concours, et
 - ▶ avoir accompli, à la date de clôture des inscriptions, 4 ans de services publics effectifs.
- Les fonctionnaires en disponibilité ne sont pas considérés comme étant en position statutaire d'activité** ; ils ne peuvent donc pas concourir valablement.

3^{ème} concours

- ▶ être de nationalité française,
- ▶ jouir de vos droits civiques (casier judiciaire compatible avec l'exercice des fonctions),
- ▶ justifier au 1^{er} janvier de l'année du concours de 8 années d'activité exercée en qualité de salarié de droit privé ou en qualité de travailleur indépendant.

Où s'inscrire ?

Vous pouvez vous inscrire, à partir de la date d'ouverture des inscriptions fixée par arrêté ministériel :

- soit à l'aide du [serveur d'inscription](#),
- soit en téléchargeant un dossier papier à la rubrique [Modalités d'inscription](#).

Textes de référence

- ▶ [Décret n° 2007-196 du 13 février 2007](#) relatif aux équivalences de diplômes requises pour se présenter aux concours d'accès aux corps et cadres d'emplois de la fonction publique

Les épreuves du concours externe

publié le 11.09.15 mise à jour 02.11.16

Sont des éléments centraux d'appréciation par le jury, la qualité de raisonnement et de culture générale mais également l'intérêt porté à des questions économiques, sociales ou sociétales et la capacité à les mettre en relation avec les missions d'inspection du travail, tout comme la motivation, le sens de l'initiative, de l'écoute et du dialogue.

1. Épreuves écrites d'admissibilité

Concours externe

1. Une composition portant sur l'évolution générale, politique, économique et sociale depuis 1945 (durée : cinq heures ; coefficient 3).
2. Une composition de droit du travail ou de droit social européen (durée : quatre heures ; coefficient 4).
3. Une composition au choix du candidat, effectué au moment de son inscription, portant sur un ou plusieurs sujets dans l'une des quatre matières à option suivantes (durée : quatre heures ; coefficient 2) :
 - droit public ;
 - droit privé ;
 - économie de l'entreprise, politiques de l'emploi et politiques sociales ;
 - sciences de la matière ou de la vie.
4. Une épreuve sur dossier relative aux conditions de travail, faisant appel à des connaissances en matière d'hygiène et de sécurité du travail, d'ergonomie et d'organisation du travail, à des notions élémentaires de physique, de chimie ou de biologie (durée : quatre heures ; coefficient 3).

2. Épreuves orales d'admission

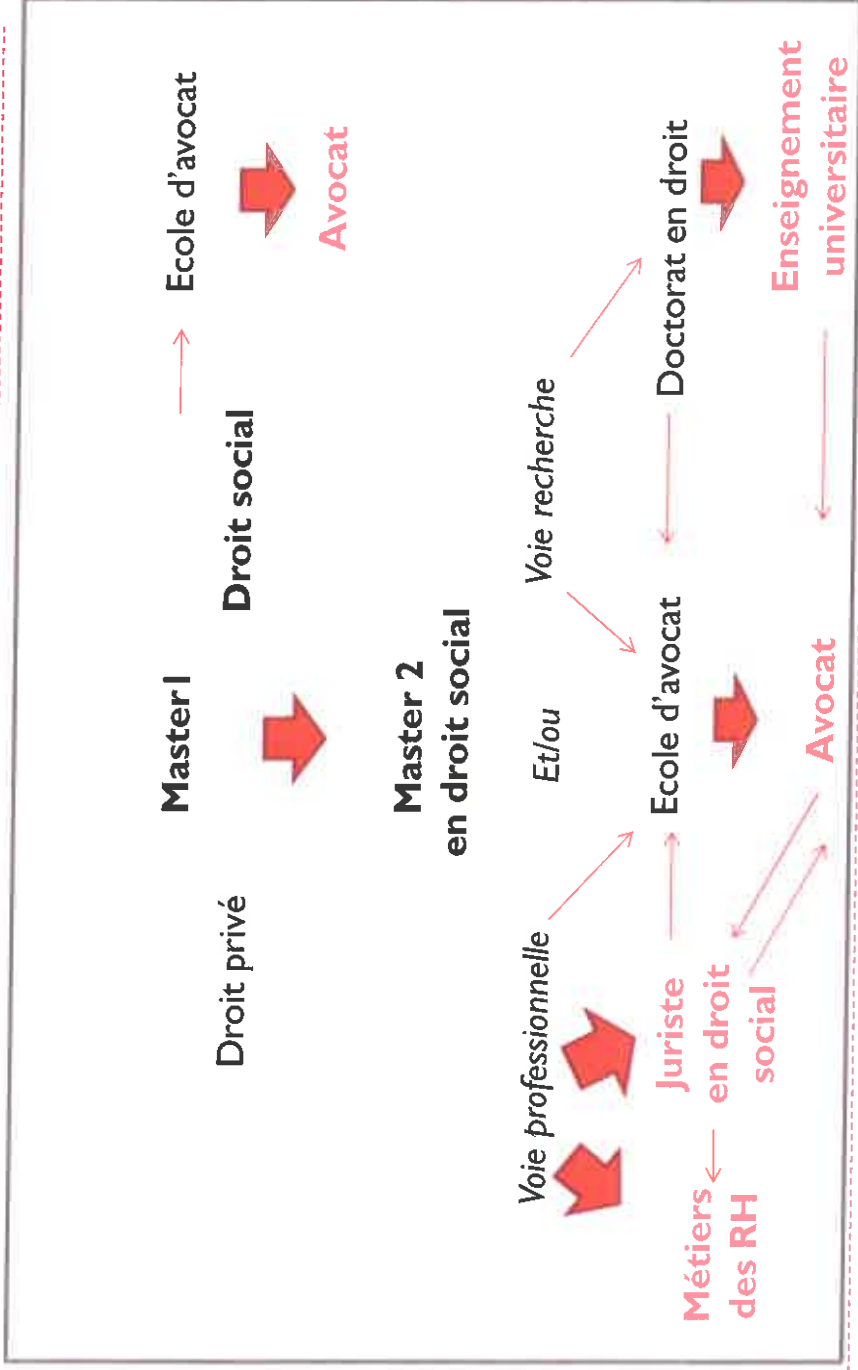
Concours externe

1. Une interrogation au choix du candidat, effectué au moment de son inscription, sur l'une des matières à option suivantes (durée : quinze minutes ; coefficient 2 ; préparation : quinze minutes) :
 - droit public ;
 - droit privé ;
 - économie de l'entreprise, politiques de l'emploi et politiques sociales ;
 - sciences de la matière ou de la vie.

La matière à option choisie doit être différente de celle sur laquelle le candidat a composé pour la troisième épreuve d'admissibilité.

2. Un entretien avec le jury permettant l'évaluation des capacités, de la motivation et des aptitudes relationnelles du candidat à être inspecteur du travail (durée : quarante-cinq minutes ; coefficient 4).
3. Une conversation dans la langue choisie au moment de l'inscription : anglais, espagnol, portugais, allemand, italien ou polonais, sur la base d'un texte rédigé dans cette langue (durée : quinze minutes ; coefficient 1 ; préparation : quinze minutes).

Les parcours de formation en droit social



► Coursus Droit social / Débouchés

Les salaires dans les ressources humaines (à titre indicatif)
Rédaction Studyram@Emploi.com

Une enquête du cabinet Hays, publiée en janvier 2017, dévoile les salaires perçus par les profils juniors (0 à 3 ans d'expérience) dans le milieu des ressources humaines. En voici les principales fonctions et rémunérations.

Direction / Stratégie RH

- DRH : 60 000 / 70 000 €
- RRH : 40 / 43 K€
- Gestionnaire/ Chargé des Ressources Humaines : 28 / 33 K€
- Assistant Ressources Humaines : 23 / 28 K€

Gestion de l'emploi, des carrières et des compétences

- Responsable développement RH : 40 000 / 45 000 €
- Talent manager : 33 / 37 €
- Chargé de carrières et mobilités : 30 / 37 K€
- Gestionnaire mobilité internationale : 28 / 32 K€

Recrutement

- Responsable du recrutement : 40 / 43 K€
- Chargé relations écoles et forums / Campus manager : 26 / 30 K€
- Chargé de recrutement : 24 / 28 K€

Formation

- Responsable formation : 38 / 42 K€
- Chargé de formation : 26 / 30 K€
- Assistant formation : 24 / 28 K€

Rémunération et avantages sociaux

- Consultant rémunération : 40 / 45 K€
- Chargé de mission/ études rémunération : 28 / 32 K€
- Assistant rémunération : 25 / 30 K€

Contrôle de Gestion Sociale

- Chargé d'études RH/ Contrôleur de gestion sociale : 26 / 32 K€
- Responsable SIRH : 45 / 50 K€
- Chef de projets SIRH : 35 / 40 K€
- Consultant SIRH : 28 / 35 K€
- Assistant utilisateur : 30 / 38 K€

Paie / Administration du personnel

- Responsable paie et/ou administration du personnel : 40 / 45 K€
- Gestionnaire paie et/ou administration du personnel : 25 / 30 K€
- Assistant paie et/ou administration du personnel : 22 / 25 K€

Relations sociales

- Juriste en droit social : 30 / 40 K€
- Chargé relations sociales : 28 / 35 K€

Autres Métiers RH

- Coach : 30 / 35 K€
- Responsable communication interne : 40 / 42 K€
- Chargé de communication interne : 26 / 30 K€
- Consultant en insertion professionnelle : 22 / 24 K€