

EXAMEN :	BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL	Session : 2006
SPECIALITÉS : COMPTABILITÉ, SECRÉTARIAT, COMMERCE ET VENTE		
Épreuve scientifique et technique	Durée : 1 h 30	Coefficient : 1
Sous-épreuve	E1B : Économie et Droit	Unité : 12

Ce sujet comporte 4 pages numérotées de 1 à 4.
Assurez-vous que cet exemplaire est complet.
S'il est incomplet, demandez un autre exemplaire au chef de salle.

SUJET

LE SUJET COMPREND DEUX PARTIES.

Chaque partie peut être traitée séparément.

Thèmes	Pages	Annexes		Barème indicatif
		Numéros	Pages	
Page de garde	1/4			
Présentation du sujet	2/4			
Dossier 1 - ÉCONOMIE	2/4	1	3/4	11 points
Dossier 2 - DROIT	2/4	2	4/4	9 points
			Total	20 points

AVERTISSEMENT

1. L'usage de tout matériel - dont calculatrice - et de toute documentation est interdit.
2. Si le texte du sujet, de ses questions ou de ses annexes vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il vous est demandé de la (ou les) mentionner **explicitement** sur votre copie.
3. Pour la correction, il sera tenu compte de la qualité de la rédaction, de la précision du vocabulaire et du respect de l'orthographe.

- SUJET -

La société SERIC est une petite entreprise dirigée par Mme LEDUC. Son activité consiste à installer des systèmes de climatisation et/ou de chauffage dans les entreprises, grands magasins, immeubles ou encore résidences universitaires.

Dossier 1 - ÉCONOMIE

Mme LEDUC souhaite occuper un comptable à temps partiel. Elle envisage soit de procéder à un recrutement externe soit d'adhérer à un groupement d'employeurs.

TRAVAIL À FAIRE :

À partir de l'ANNEXE 1 et de vos connaissances :

1. Précisez ce que l'on entend par recrutement externe.
2. Citez deux modes de recrutement externe et donnez un avantage pour chacun d'eux.
3. Indiquez le rôle du groupement d'employeurs.
4. Dans un développement structuré d'une quinzaine de lignes, rappelez les avantages du groupement d'employeurs pour les entreprises adhérentes et dites en quoi celui-ci serait la solution la meilleure pour Mme LEDUC.

Dossier 2 - DROIT

Les chantiers se multiplient, Mme LEDUC souhaite recruter de la main-d'œuvre et la former aux techniques de l'entreprise. Le contrat de professionnalisation semble correspondre à ses besoins.

TRAVAIL À FAIRE :

À partir de l'ANNEXE 2 et de vos connaissances :

1. Déterminez les raisons pour lesquelles le contrat de professionnalisation a été mis en place et précisez le public visé.
2. Précisez les caractéristiques du contrat de professionnalisation : objet, forme et rémunération.
3. Citez deux obligations spécifiques de l'employeur dans le cadre du contrat de professionnalisation
4. Donnez deux obligations de l'employeur et du salarié dans le cadre général d'un contrat de travail.

LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

Besoin de flexibilité, difficultés à recruter à temps partiel ... Confrontées à ces défis, des entreprises ont fait le pari des groupements d'employeurs pour trouver des solutions adaptées à leurs moyens.

Recruter un cadre pour une fonction stratégique ou pointue deux jours par semaines, voir revenir de saison en saison le même salarié déjà formé : mission impossible pour le dirigeant d'une petite entreprise ? Pas si sûr ! Grâce aux groupements d'employeurs, le rêve peut devenir réalité. Pourtant cette formule reste méconnue des employeurs.

L'*Entreprise* a enquêté et fait témoigner des patrons qui se félicitent d'avoir adhéré à un groupement. Leur premier titre de satisfaction, c'est la simplicité du dispositif.

Flexibilité et stabilité de l'emploi : activité saisonnière, besoin d'un salarié uniquement à temps partiel, d'une compétence technique dont la rémunération est élevée.

« En réconciliant flexibilité et stabilité d'emploi, le groupement d'employeurs répond à la fois aux réalités économiques des PME mais aussi au besoin légitime de sécurité des salariés » affirme Franck Delalande, directeur de Venetis, un groupement d'employeurs de Vanves. Ce pari, le GE¹ le réussit en offrant une réponse innovante à trois types de situations :

- l'entreprise a une activité saisonnière (tourisme, agroalimentaire ...). En rapprochant deux saisonnalités complémentaires, le GE permet de fidéliser et de retrouver chaque saison le même salarié, lequel en bénéficiant d'un CDI, s'éloigne de la précarité ;
- l'entreprise a besoin d'un salarié à temps partiel pour répondre à un pic d'activité hebdomadaire ou à une organisation de travail spécifique. Faute de proposer un temps plein, elle éprouve les pires difficultés à pourvoir ces postes. Le groupement va rendre plus attractif le poste et limiter le turn-over² en offrant au salarié un temps complet qui le sécurise et le fidélise.
- l'entreprise veut disposer d'une expertise technique. Elle souhaite recruter une personne qualifiée mais n'a pas la possibilité financière (ou le travail suffisant) pour offrir un plein-temps et c'est mission impossible que d'attirer des candidats. Le GE, en complétant sa demande avec celle d'une autre entreprise, va proposer un poste à temps plein qui change la donne du recrutement.

Le GE est l'employeur du salarié. C'est lui qui le met à disposition des entreprises adhérentes en fonction de leurs besoins. Le salaire est majoré d'un coefficient qui couvre les charges et les frais de fonctionnement du groupement est facturé à l'entreprise au prorata du temps passé. Le GE étant à but non lucratif, ce coefficient est fixé dans chaque GE pour toutes les entreprises adhérentes. Il varie en fonction du statut (ouvrier, employé ou cadre) et se situe en moyenne entre 1,7 et 1,8 soit un taux sensiblement inférieur à celui de l'intérim. « Sur un plan contractuel, le GE, en tant qu'employeur, gère tous les événements liés à la vie du contrat de travail – en général un CDI. Si le besoin de l'entreprise disparaît, le GE se charge de trouver au salarié un autre temps partiel » explique Michel Desurmont, délégué général de la FFGE (Fédération Française des groupements d'employeurs), qui regroupe une grande partie des GE. Cette notion d'entreprise adhérente et non « cliente » est essentielle pour comprendre l'esprit des groupements d'employeurs. La formule marche à condition que les entreprises ne jouent pas « perso ».

En savoir plus sur les GE par Daniel ROVIRA – Site Internet de la revue L'*Entreprise* n° 228 novembre 2004.
(Mise en ligne le 15.12.04).

¹ Groupement d'employeurs : association à but non lucratif regroupant des employeurs qui souhaitent mettre en commun leurs salariés.

² Turn-over : rotation du personnel

Qu'est-ce que le contrat de professionnalisation ?

C'est un nouveau contrat de travail assorti d'une période de formation obligatoire. Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités correspondant à la qualification visée. Il est conçu pour répondre aux difficultés d'insertion professionnelle des jeunes sortis du système scolaire sans qualification ou faciliter la réinsertion des personnes déjà engagées dans la vie professionnelle, par l'acquisition de compétences recherchées sur le marché de l'emploi à court terme et moyen terme.

Qui peut en bénéficier ?

Le contrat de professionnalisation est accessible à deux types de publics :

- Les personnes de 16-25 ans sans qualification
- Les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans, pour lesquelles un parcours de professionnalisation paraît nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.

Une formation pour quel type de qualification ?

La formation reçue dans le cadre du contrat de professionnalisation doit être sanctionnée par des qualifications visées par le code du travail.

Quels organismes peuvent proposer ce type de contrat ?

Tous les employeurs sauf l'État et les collectivités territoriales.

Forme et durée du contrat.

Le contrat de professionnalisation est obligatoirement établi par écrit au moyen d'un formulaire CERFA de 5 volets. Il peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée. La durée minimale du contrat est conclue entre 6 à 12 mois et peut être allongée à 24 mois si :

- Les bénéficiaires sont sortis du système scolaire sans qualification reconnue
- La nature de la qualification visée l'exige.

Rémunération minimale.

Sauf dispositions contractuelles ou conventionnelles plus favorables, la loi impose une rémunération minimale, calculée en pourcentage du SMIC, variable selon l'âge et, le cas échéant, le niveau de qualification du bénéficiaire.

Statut du salarié.

Le salarié en contrat de professionnalisation bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où ces droits ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation. La durée du travail, qui comprend le temps de formation, ne peut excéder la durée hebdomadaire pratiquée dans l'entreprise ni la durée quotidienne du travail effectif, fixée à 10 heures par le code du travail.

Tutorat.

Un tuteur peut être choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés. Le rôle du tuteur est d'accueillir, d'aider et de guider le bénéficiaire du contrat pendant la période de professionnalisation, et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure également une fonction de relais auprès de l'organisme de formation et participe à l'évaluation du suivi de formation.

Aide de l'État.

Réservée à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans ou demandeurs d'emploi de 45 ans, elle consiste en l'exonération patronale due au titre :

- des assurances sociales
- des accidents du travail et maladies professionnelles
- des allocations familiales.

Extraits vosdroits.service-public.fr