

**BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE**  
**SCIENCES ET TECHNOLOGIES DE LA GESTION**  
**SECOND GROUPE D'ÉPREUVES**

Session 2010

**SPÉCIALITÉ COMMUNICATION ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**  
**ÉPREUVE ORALE DE CONTRÔLE**

Préparation : 40 minutes

Durée de l'épreuve : 20 minutes

Matériels autorisés : calculatrice de poche conformément à la directive n° 99-186 du 16/11/1999

---

**Sujet n° 10CGRH14**

---

**ANDUZE CONSTRUCTIONS**

La SARL ANDUZE CONSTRUCTIONS, située à Anduze dans le Gard, a pour activité la construction de bâtiments divers. Créée en 1995, et dirigée par Auguste Duval, elle emploie aujourd'hui 90 salariés. Depuis quelques années, cette entreprise fait face au vieillissement de ses effectifs (la moitié des 90 salariés a plus de 50 ans et certains vont partir à la retraite).

**Première partie (annexe 1)**

Monsieur Duval décide de préparer le recrutement de quatre salariés pour compenser les départs à la retraite. Il souhaite tout mettre en œuvre pour que le processus de recrutement soit suivi d'une phase d'intégration réussie.

1. Décrire les étapes du processus de recrutement et préciser l'objectif de chacune de ces étapes.
2. Indiquer les moyens de recrutement auxquels la SARL ANDUZE CONSTRUCTIONS peut recourir.
3. Expliquer les enjeux d'un recrutement pour les entreprises.

**Deuxième partie (annexe 2)**

La SARL ANDUZE CONSTRUCTIONS va travailler sur un nouveau chantier d'une durée de neuf mois. Pour l'achever dans les temps, Monsieur Duval a besoin d'un maçon supplémentaire. Il peut soit recourir à un contrat à durée déterminée (CDD), soit faire appel à une agence de travail temporaire.

1. Calculer le coût salarial pour chacune des solutions.
2. Proposer la solution qui vous paraît la plus pertinente en justifiant votre choix.

## **Annexe 1 - Recrutement : les DRH craignent les erreurs de casting (Article du site Internet du Journal « Les Echos » – 20 janvier 2009)**

En ce début d'année, un sujet préoccupe particulièrement les directions des ressources humaines : comment ne pas se tromper en recrutant leurs futurs collaborateurs dans un contexte qui reste marqué - paradoxe - par des tensions sur le marché de l'emploi des cadres ? « *Du coup, en tant que DRH nous avons une quasi-obligation de résultat en matière de recrutement* », reconnaît Yves Desjacques, DRH du groupe Casino. Autrement dit, si le contexte économique actuel et son lot d'incertitudes imposent de peser mûrement une décision de recrutement, une fois prise, cette dernière doit se couronner de succès. (...)

### **Echec coûteux**

Par ces temps de disette budgétaire, une erreur de recrutement (qui se solde souvent par un départ prématuré du collaborateur) n'est pas sans conséquence. « *Entre la définition du poste qui mobilise les équipes RH et le département concerné, les annonces dans la presse, les entretiens, la formation, l'intégration du nouveau salarié, son éventuel licenciement et les frais de relance du recrutement, le coût total d'un recrutement qui a échoué peut s'échelonner entre six mois et un an de salaire de l'intéressé* », estime Pierre Polycarpe, consultant chez le fournisseur d'outils de recrutement Taleo.

Quant aux conséquences « non chiffrables », elles peuvent se révéler plus dommageables encore : dégradation du service, perte de contrats ou encore altération de l'image de l'entreprise vis-à-vis de clients confrontés à des interlocuteurs « incompetents », peu concernés ou changeants.

En interne, les écueils existent aussi. « *Le départ, non planifié, d'un salarié engendre souvent une réorganisation du service où il était affecté puisque ses collègues doivent assumer une charge de travail accrue jusqu'à l'arrivée d'un nouveau collaborateur* », souligne Frédéric Garde, chargé des ressources humaines de PCM, spécialiste des pompes volumétriques et des systèmes de dynamique des fluides (400 salariés). (...)

Même si une embauche ne peut pas se réduire à une savante équation mathématique, les entreprises s'efforcent d'optimiser leurs processus pour minimiser les « erreurs de casting ». (...)

Une fois la politique de communication de recrutement définie (valeurs véhiculées, image) et lancée (annonces), il importe de se montrer à la fois réactif (ne pas rater les bons candidats déjà très sollicités), sans verser dans la précipitation... Car il est risqué de sélectionner un candidat « *faute de mieux* ». « *Il est indispensable de prendre le temps nécessaire pour expliquer le poste, son cadre d'action, les contraintes associées, les traits marquants de la culture d'entreprise* » conseille Yves Desjacques. (...)

### **« Jouer la transparence »**

(...) Autre démarche cruciale : assurer la « rétention » du collaborateur, en veillant, notamment à la qualité de son intégration dès les premières semaines. « *Nous sommes particulièrement attentifs durant la période d'essai en organisant des points réguliers avec le nouvel embauché et son responsable*, explique Frédéric Garde. *C'est l'occasion de rectifier le tir si besoin est.* » Car, selon Pierre Polycarpe, chez Taleo : « *De récentes études ont montré qu'une grande majorité de collaborateurs quittant leur entreprise deux ans seulement après leur arrivée avaient pris leur décision au cours du premier mois.* »

Dans la tourmente, nombre de DRH préfèrent recourir à la mobilité interne, tant pour des raisons économiques et de fidélisation des salariés que parce qu'elle fait appel à des profils connus. Néanmoins, un échec dans l'enceinte de l'entreprise n'est pas moins dommageable : démotivation de l'intéressé, propagation de rumeurs néfastes, image peu valorisante de la gestion des emplois et des compétences mise en place par l'entreprise, chute des candidatures internes, départs accélérés des meilleurs éléments(...)

*Les Echos – 20 janvier 2009*

## Annexe 2 - Éléments du coût salarial

### **Solution 1 : Recours à un CDD**

- Taux horaire brut d'un maçon : 9 €
- Taux cotisations patronales : 43 %
- Indemnité de fin de contrat : 10 % du salaire de base
- Durée du chantier : 9 mois
- Temps de travail hebdomadaire : 35 heures
- Temps de travail mensuel : 151,67 heures

### **Solution 2 : Recours à une agence de travail temporaire**

Société Bati-intérim  
12 rue de la République  
30100 ALÈS

ANDUZE CONSTRUCTIONS  
31 avenue du Général de GAULLE  
30140 ANDUZE

Anduze le 18 juin 2010

DEVIS N° 7245

Taux horaire facturé (Indemnité de fin de contrat comprise)	16,10 €
Frais de dossier	50,00 €
TVA (sur les frais de dossier) 19,6 %	9,80 €