

Corrigé TD 3 la gestion du personnel

Activité 1 : Le poste à pourvoir et le profil de compétences

1. À l'aide du document 2, élaborez un relevé de compétences pour le poste de conseiller énergie-gaz.

Compétences requises	Poste de conseiller en énergie-gaz
Connaissances professionnelles (niveau de qualification requis)	<ul style="list-style-type: none"> – Bac+2 / bac+4 – Formation commerciale
Qualités comportementales ou personnelles pour le poste (aptitude aux relations sociales)	<ul style="list-style-type: none"> – Sens de l'organisation – Capacité d'écoute et d'analyse – Négociation – Goût du contact et du déplacement – Sens de la communication
Expérience professionnelle requise (stages, emplois précédents)	2 ans

2. Présentez les arguments en faveur ou en défaveur d'un recrutement interne ou externe. Énumérez les intérêts et les limites de ces deux modes de recrutement en consultant le document 3.

	Intérêts	Limites
Recrutement interne	<ul style="list-style-type: none"> – Gain de temps car intégration réduite. – Rapidité d'adaptation au poste. – Politique de promotion du collaborateur. – Facteur de motivation. 	<ul style="list-style-type: none"> – Difficultés d'accepter des ordres d'un ancien collègue devenu supérieur hiérarchique.
Recrutement externe	<ul style="list-style-type: none"> – Recours à de nouvelles compétences (« apport de sang neuf pour l'entreprise »). – Facteur de dynamisation de l'organisation. – Opportunité pour stimuler un service ou une équipe. 	<ul style="list-style-type: none"> – Intégration parfois difficile (rejet des collaborateurs, difficulté d'adaptation du nouveau salarié...). – Coût du recrutement à prendre en considération.

Activité 2 : La recherche d'un candidat

Proposez différents supports ou moyens de diffusion de l'offre d'emploi et indiquez si le service est payant ou gratuit (cochez la case).

Supports ou moyens de diffusion d'une offre d'emploi	Parution	
	Gratuite	Payante
Pôle Emploi (ex-ANPE)	x	
Agences intérimaires		x
Cabinets de recrutement		x
Médias : presse, radio, télévision		x
Sites Internet de recrutement		x
Anciens stagiaires, contacts écoles	x	
Candidatures spontanées de moins de 6 mois	x	
Site Internet et intranet de l'entreprise	x	

Activité 3 : La sélection d'un candidat

1. Analyser les quatre CV (document 5) en lien avec l'annonce (document 4)

Nom du candidat	Florence SENIZ	Valérie SEGERD	Romuald CIROU	Thierry BARNAUX
Expérience	Stage BTS chez Auchan, Dijon, assistant chef de rayon.	CDD 18 mois chez Amora Maille, Dijon, assistante secteur commerce de proximité.	CDI depuis juillet 2006, technico-commercial en <i>facilities management</i> chez Dalkia.	– Stage master chez Air Liquide, Paris, organisation assemblée générale actionnariat. – Stage IUT chez Carrefour à Euralille : assistant chef de secteur produits frais.
Diplôme	BTS MUC	BTS NRC	BTS FEE	– Master en marketing – IUT techniques de commercialisation
Compétences / savoir-faire	– Logiciels Word, Excel, PowerPoint – Facilités en communication orale – Dynamique et organisée	– Logiciels bureautiques – Qualités relationnelles affirmées	– Force de proposition – Communication orale et écrite – Adaptation aux situations, matériels, technologies différents	Management, psychologie, pratique statistique, droit de la concurrence, animation, communication, marketing, outils de gestion

2. Indiquez, pour chaque candidature, son caractère de recevabilité (retenue/non retenue). Justifiez vos réponses.

- Florence SENIZ : candidature non retenue par manque d'expérience commerciale itinérante.
- Valérie SEGERD : candidature retenue pour un entretien, son CDD et sa connaissance du commerce de proximité sont des atouts.
- Romuald CIROU : candidature retenue pour un entretien, pour son diplôme et son expérience professionnelle dans le service énergétique.
 - Thierry BARNAUX : candidature non retenue par manque d'expérience professionnelle (stagiaire).

3. En vous aidant des informations contenues dans les documents 6 et 7, élaborer un questionnaire à partir des rubriques ci-dessous.

- **Questions sur la personnalité du candidat (savoir-être, qualités, défauts...) :**
 - Pouvez-vous vous présenter ?
 - Expliquez-moi le motif de votre candidature.
 - Quelle est votre formation ?
 - Pour quelle raison avez-vous choisi cette formation ?
 - Quelle expérience vous a le plus marqué(e) ?
 - Citez un défaut et une qualité.
 - Avez-vous des loisirs ? Que vous apportent-ils ?
 - Quelles sont vos prétentions de salaires ?
- **Questions sur le poste de conseiller en énergie-gaz et la société EGPL :**
 - Pourquoi avez-vous répondu à notre annonce ?
 - Que savez-vous sur notre activité ? notre entreprise ?
 - Que pensez-vous apporter à notre société ?
- **Questions sur le passé professionnel du candidat :**

- Quelle est votre activité actuelle ?
- Quelle a été l'évolution de votre parcours ?
- Quelles sont vos ambitions ?
- **Question qui clôture l'entretien :**
 - Avez-vous des questions ?

Activité 4 : Le contrat de travail

1. Quel est le type de contrat de travail proposé par EGPL ? Justifiez votre réponse.

Il s'agit d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il pourvoit un emploi permanent à temps plein.

2. Pourquoi l'entreprise EGPL ne recrute-t-elle pas M. Cirou sous contrat à durée déterminée ?

Le contrat à durée déterminée ou le contrat de travail temporaire concernent uniquement les situations suivantes :

- remplacement d'un salarié absent ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- travail saisonnier.

3. Expliquez l'utilité des clauses suivantes pour l'employeur et le salarié :

– **Période d'essai :** « elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Les deux parties peuvent mettre un terme au contrat sans préavis ni indemnité. Au terme de la période d'essai, le salarié est définitivement embauché. »

– **Clause de mobilité :** « clause par laquelle le salarié accepte, par avance, une modification de son lieu de travail. »

– **Clause de non-concurrence :** « à la rupture du contrat de travail, pendant un temps défini et sur un territoire donné moyennant une compensation financière, le salarié s'engage à ne pas faire de concurrence à son ancien employeur ».

(Source : www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques, mai 2009.)

4. Comment ce contrat de travail pourra-t-il être résilié ?

- **Par l'employeur :** procédure de licenciement.
- **Par le salarié :** annonce de sa démission.

5. En cas de la résiliation de ce contrat, quel sera le délai à respecter entre la date de résiliation et le départ du salarié ? Justifiez votre réponse.

Le délai est de deux mois pour un technicien. Cette période finale permet de laisser le temps à l'employeur de réorganiser l'entreprise ou au salarié, de rechercher un nouvel emploi.

POUR ALLER PLUS LOIN

La période d'essai

La période d'essai constitue ainsi une première phase du contrat de travail qui :

- n'est pas obligatoire ;
- doit, pour exister, être prévue dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement ;
- a une durée maximale fixée par le Code du travail, les conventions collectives ou le contrat de travail, avec, dans certains cas (CDD, VRP...), l'application de règles particulières ;
- peut, sauf abus, être rompue librement sous réserve du respect d'un délai de prévenance.

La clause de mobilité

Pour être applicable, cette clause doit être prévue par le contrat de travail signé par le salarié (l'ajout d'une telle clause à un contrat de travail existant constitue une modification de ce contrat, qui doit être acceptée par le salarié) et définir de façon précise sa zone géographique d'application. Elle peut également être prévue par la convention collective dont dépend le salarié. Dans ce cas, pour être valable, elle doit se suffire à elle-même et le salarié doit avoir été informé, lors de son embauche, de l'existence de la convention collective et mis en mesure d'en prendre connaissance.

La clause de non-concurrence

Cette clause a pour objectif d'éviter que le salarié, par ses activités, ne porte atteinte aux intérêts de son ancien employeur. Pour être valide, une clause de non-concurrence doit répondre à l'ensemble des conditions suivantes :

- être limitée dans le temps (durée déterminée), dans l'espace (zone géographique) et quant à la nature des activités professionnelles ;
- prévoir le versement par l'employeur d'une contrepartie financière au salarié, qui doit obligatoirement être versée après la rupture du contrat de travail ;
- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

La clause s'applique en cas de rupture du contrat de travail quelle qu'en soit la cause.

Source : www.travail-solidarite.gouv.fr, mai 2009.

Activité 5 : L'intégration du salarié

1. En vous appuyant sur le document 10, listez les différentes actions à prévoir pour réussir l'intégration de M. Cirou.

Conditions matérielles	Actions de communication à prévoir
S'assurer que le nouveau salarié a : <ul style="list-style-type: none">– un bureau ;– un ordinateur ;– une adresse messagerie ;– un guide d'intégration ;– un livret d'accueil ;– une voiture de fonction ;– un téléphone portable...	<ul style="list-style-type: none">– Prévoir un temps d'intégration et planifier quelques actions.– Prévoir un temps de tutorat ou de parrainage.– Prévenir l'équipe de l'arrivée du nouvel embauché.– Présenter les services, leur fonctionnement et leur rôle dans l'organisation.– Présenter le poste de travail.– Fixer les premiers objectifs et attentes de l'entreprise.– Prévoir un temps de formation.– Effectuer un bilan à l'issue de l'intégration.

2. Quelles sont les motivations d'EGPL à réussir l'intégration de tout nouvel embauché ?

L'embauche d'un nouveau salarié représente un coût pour l'entreprise :

- un coût d'adaptation : apprentissage, formation ;
- un coût de vacance de poste : lorsque le contrat prend fin lors de la période d'essai, ou par démission ou licenciement.

Par conséquent, bien accueillir un salarié permet de faciliter son intégration et de lui transmettre les valeurs de l'entreprise.