|  |  |
| --- | --- |
| Mission 7 – Recrutement externe et contrainte d’effectif(Entrainement à l’épreuve e52) | Une image contenant capture d’écran, Graphique, graphisme, Bleu électrique  Description générée automatiquement |
| Durée : 50’ | **Homme avec un remplissage uni** | Source |

**Contexte professionnel**

La société SI-Tech est implantée à Bordeaux. Elle est dirigée par M. Larrieux et emploie 13 personnes. Elle est spécialisée dans la création, la vente et la maintenance de solutions informatiques clé en main (matériels, logiciels et réseaux).

|  |  |
| --- | --- |
| Caractéristiques de la société | - Statut : SA au capital de 100 000 €.- Siège social : 34, rue Buffon – 33000 BORDEAUX- Tél. : 05 76 45 78 89 ; Fax : 05 76 45 78 89- Mél : info@si-tech.com ; site [www.si-tech.com](http://www.si-tech.com)- **SIRET** : B433 342 334 00033 ; **APE/NAF** : 4223A |

Depuis 5 ans la société à nouée un partenariat avec le société suisse Infomaniak qui propose une solution de sauvegarde et de travail en Cloud computing souverain.

Ce partenariat présente les avantages suivants :

* **Souveraineté des données** : En choisissant un prestataire européen, les données sont hébergées sur le sol européen et soumises aux réglementations locales, notamment le Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD). Cela garantit une meilleure protection de la vie privée et réduit les risques d'accès non autorisé par des entités étrangères.
* **Sécurité renforcée** : La société Infomaniak met l'accent sur la sécurité en chiffrant les données stockées sur ses serveurs et en s'engageant à ne pas analyser ni revendre les informations de ses clients. Cette approche assure une confidentialité optimale des données.
* **Respect de l'environnement** : Infomaniak est reconnue pour son engagement écologique, opérant des centres de données parmi les plus écologiques de Suisse et compensant ses émissions de CO₂ à 200 %. Cette démarche contribue à réduire l'empreinte carbone des activités numériques.
* **Support local et personnalisé** : Les entreprises bénéficient d'un service client réactif et adapté aux spécificités locales, facilitant la communication et la résolution rapide des éventuels problèmes.
* **Indépendance technologique** : Infomaniak développe ses propres technologies et infrastructures, offrant une alternative aux géants américains du cloud. Cette indépendance renforce la souveraineté numérique et soutient l'économie locale.

Ce partenariat apporte aux clients de SI-Tech une solution qui allie performance, sécurité, respect de la vie privée et engagement écologique, tout en soutenant l'économie et l'innovation locales.

Pour développer le marché du Cloud Computing, M. Larieux souhaite renforcer son équipe de commerciaux en recrutant un(e) conseiller(ère) commercial(e) sédentaire chargé(e) de la prospection commerciale (appel, qualification et relance des prospects jusqu’à la vente en ligne). Il (ou elle) assurera par ailleurs le suivi de la satisfaction des clients.

La personne recrutée intégrera l’entreprise le 1er juillet 2025 avec un contrat à durée indéterminée. M. Larieux souhaite diffuser rapidement l’offre de recrutement.

**Travail à faire**

1. Rédigez l’annonce de recrutement à diffuser sur le site de l’entreprise.

Dans la perspective du doublement prévu des effectifs d’ici 2026, M. Larieux s’interroge sur la situation de son entreprise au regard de la réglementation relative à l’embauche des travailleurs handicapés. SI-Tech ne compte à ce jour aucun salarié en situation de handicap. Par ailleurs, M. Larieux est sensible à l’intégration des personnes handicapées dans le monde du travail.

**Travail à faire**

1. Répondre à M. Larieux quant à la conformité de SI-Tech au regard de la législation sur l’emploi des personnes en situation de handicap.

**Doc. 1 Entretien avec M. Larrieux**

***Vous développez vos logiciels en mode SaaS, qu’est-ce que cela signifie concrètement ?***

Le SaaS est une modalité du Cloud Computing. Il s’agit d’une prestation de service offerte à nos clients permettant de fournir des ressources informatiques et des services à la demande.

En fait, nos logiciels ne sont pas vendus et installés sur les disques durs de nos clients mais ils sont mis à leur disposition depuis nos serveurs. Nous facturons ce service sous forme d’un abonnement mensuel.

***Pourquoi avez-vous choisi de diffuser vos logiciels sous ce mode ?***

Cette formule séduit de nombreuses entreprises pour plusieurs raisons. Elles n’ont pas à investir financièrement. Nous leur apportons par ailleurs des solutions faciles à exploiter et nous assurons la maintenance informatique. Nous leur assurons une continuité de service 7j/7j et 24h/24h. Cela rassure les entreprises qui ont peu de compétences informatiques en interne. C’est donc une formidable opportunité pour elles de se moderniser et notamment d’optimiser leur gestion administrative et financière.

Compte tenu des avantages de ce mode de diffusion, le SaaS connait actuellement la plus forte croissance sur le créneau du logiciel. Le marché français du SaaS s’élevait à 349 millions d'euros en 2010 et devrait atteindre, selon les experts, près de 1,8 milliard d’euros en 2015.

**Doc. 2  Suite de l’entretien avec M. Larrieux**

***Vous****:* ***Quels sont les critères de recrutement ?***

**M. Larrieux**: Le recrutement des commerciaux constitue un élément clé de la réussite de notre entreprise et repose donc sur une démarche rigoureuse pour trouver le candidat qui se rapproche au plus près du profil recherché. Le conseiller commercial sera impliqué dans la stratégie commerciale et sa mise en œuvre dans notre entreprise. Il participera à l’organisation des événements (salons, petits déjeuners, conférence en ligne...).

Le conseiller commercial sédentaire doit avoir une bonne compréhension de la gestion administrative des entreprises. En effet, il sera amené à faire de la vente à distance de nos logiciels ; ce qui nécessite une expérience dans ce domaine pour bien cerner le besoin du client.

Bien entendu, lors de la période d’essai, nous le familiariserons à nos produits.

Il doit avoir un bon relationnel au téléphone, être curieux et à l’aise dans l’utilisation d’internet. Le diplôme minimum requis est Bac+2.

**Doc. 3  Structure des emplois chez SI-Tech au 31/12/2024**

|  |  |
| --- | --- |
| **Types de contrats** | **Nombre de personnes** |
| **Salariés en CDI à temps complet (35 heures/semaine)** | 13 |
| **Salariés CDD\**** + Contrats de 4 mois
	+ Contrats de 6 mois
 | 32 |
| **Salariés en CDI à temps partiel*** + Contrat 24 h/semaine
 | 1 |
| **Intérimaires** | 0 |
| **Stagiaires de la formation professionnelle** | 3 |

\*ce ne sont pas des remplacements de salariés absents

**Doc. 4  Obligation d’emploi des personnes en situation de handicap**

Tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant au moins 20 salariés, doit employer des personnes handicapées dans une proportion de 6 % de son effectif salarié. Cette obligation d’emploi s’applique établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples. Elle s’applique également aux personnes handicapées, dans la fonction publique selon des modalités particulières.

[…] L’employeur peut s’acquitter de son obligation en embauchant directement les bénéficiaires de l’obligation d’emploi, et ce, à hauteur de 6 % de l’effectif total de ses salariés (cet effectif est calculé selon les modalités définies à l’article L. 1111-2 du Code du travail). Ces personnes peuvent être embauchées en contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou à temps partiel, mais également dans le cadre des contrats d’apprentissage, ou des contrats de professionnalisation.

prise entre 400 et 600 fois le SMIC horaire par unité manquante) à l’Association pour la gestion du fonds pour l’insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) ou conclure un accord de branche, de groupe, d’entreprise ou d’établissement. Il peut enfin s’acquitter partiellement de son obligation en accueillant des personnes handicapées dans le cadre d’un stage, en concluant des contrats de sous-traitance, de fournitures ou de prestations de services avec des entreprises adaptées (anciennement « ateliers protégés »), des centres de distribution de travail à domicile ou des établissements et services d’aide par le travail (anciennement « centres d’aide par le travail »).

Toute entreprise qui entre dans le champ d’application de l’article L. 5212-1\* et suivants relatif à l’obligation d’emploi des travailleurs handicapés, soit au moment de sa création, soit en raison de l’accroissement de son effectif, dispose d’un délai de trois ans à compter de cette date pour se mettre en conformité avec cette obligation. Les entreprises qui n'emploient aucune personne handicapée et qui n'ont entrepris aucune action concrète en leur faveur pendant plus de 3 ans sont soumises à une sur-contribution équivalente à 1 500 fois le SMIC horaire par personne handicapée manquante**.**

*\*Article L. 5212-1 : […] Tout employeur occupant au moins 20 salariés y compris les établissements publics industriels et commerciaux*

**Source :** [**www.travail-emploi.gouv.fr**](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

**Doc. 5  Calcul de l’effectif**

**Article L1111-2 du code du travail**

Modifié par la loi n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 3

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an, ainsi que les salariés temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à proportion de leur temps de présence au cours des douze mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

***Source : www.legifrance.gouv.fr***

Vous devez exclure de l’effectif :

* les apprentis sous contrat,
* les titulaires de contrats particuliers,
* les VRP multi-cartes,
* les élèves ou étudiants accomplissant un stage donnant lieu à la signature d’une convention entre le stagiaire, l’entreprise et l’établissement d’enseignement,
* les stagiaires de la formation professionnelle.