

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL « LOGISTIQUE »

- Session 2006 -

E 1 - Épreuve SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

Sous-Epreuve : B1 : Économie-Droit

UNITÉ : U 12

Durée : 1 h 30

Coefficient : 1

L'évaluation tiendra compte des qualités rédactionnelles, de la cohérence du raisonnement, de la clarté et de la concision de l'expression.

PARTIE ÉCONOMIQUE

À l'aide de vos connaissances et à partir des documents 1, 2 et 3, vous répondez aux questions suivantes.

1. Relevez les différentes pratiques de recrutement des entreprises présentées dans les documents.
2. Présentez au moins trois avantages et deux limites de la promotion interne pour l'entreprise.
3. Quel est l'intérêt pour les entreprises d'externaliser le recrutement ?
4. Quels sont les avantages pour l'entreprise de mettre en place un plan de formation sur un marché concurrentiel ?

PARTIE JURIDIQUE

À l'aide de vos connaissances et à partir des documents 4 et 5, vous répondez aux questions suivantes en vous appuyant également sur vos connaissances personnelles.

1. Identifiez les principaux critères de choix d'une structure juridique.
2. Présentez les avantages et les limites de l'entreprise individuelle en précisant les apports de la loi Dutreil.
3. Expliquez les passages suivants en les illustrant avec le cas de Monsieur Louvet :
 - « la création d'une société de personne engage de façon solidaire et illimitée la responsabilité du créateur ».
 - « Pour ce qui est des sociétés des capitaux, les dirigeants sont parfois contraints d'apporter leur caution personnelle... Dans ce cas, leur simple responsabilité n'est plus limitée à leur apport ».
4. Dans une réponse argumentée, conseillez Monsieur Louvet dans le choix d'un statut juridique pour sa future entreprise.

Fleury-Michon privilégie la mobilité et la promotion interne

La logistique de Fleury-Michon concerne 300 personnes, qui travaillent à Pouzauges (85). Elles sont chargées de préparer et d'expédier les commandes chez les clients ou sur les plates-formes de dégroupage. Toutes les productions des sites vendéens transitent par la plate-forme de dégroupage. La stratégie en matière de recrutement est d'abord orientée sur la promotion interne et la mobilité inter-sites, car il y a très peu de turn-over (1). « Dans la région, il existe une véritable fidélité à l'entreprise », assure Eric Lanciaux, directeur des ressources humaines pour le groupe Fleury-Michon. ...Des préparateurs de commandes sont devenus caristes ou cadres à des formations internes et externes par des organismes certifiés.

Ikéa

En France, la logistique d'Ikéa est concentrée sur trois sites : les bureaux de Saint-Germain-en-Laye, les entrepôts de Metz et de Saint-Quentin-Fallavier. Ce dernier emploie 320 personnes. La plus grande partie concerne « les collaborateurs », c'est-à-dire les préparateurs de commandes ou les caristes, qui reçoivent une formation en interne pour la conduite des chariots. Il y a peu de turn-over, mais Ikéa fait appel à des agences d'intérim pour les fluctuations d'activités.

Pour les chefs d'équipes ou agents de maîtrise, qui sont une quinzaine, « nous regardons d'abord en interne pour voir si nous avons des collaborateurs pouvant prendre ces responsabilités », précise Virginie Viala, responsable des ressources humaines pour ce site. Si nous embauchons quelqu'un à l'extérieur, il s'agit toujours d'une personne expérimentée pour le management. Pour les autres postes, ce n'est pas une obligation. »

Dans ce cas, la nouvelle recrue travaille en binôme avec un chef d'équipe expérimenté.

Michelin trace un parcours professionnel

En 2003, le groupe Michelin a embauché 32 personnes pour la logistique et la supply chain (2), dont un tiers de cadres. Et l'année 2004 devrait donner des résultats semblables. « Pour les métiers de l'industrie, nous cherchons des personnes ayant une expérience de cette activité ou des jeunes diplômés ayant suivi une filière spécialisée », précise Frédéric Garrouste, responsable du recrutement pour les métiers de l'industrie, de la logistique et de la supply chain. Michelin a mis en place un Campus Manager pour animer des relations entre les entreprises et des écoles (Isli, Esli, Ecole Supérieure du Transport, écoles d'ingénieurs proposant un diplôme logistique), afin de « susciter les bonnes candidatures ». Des étudiants sont pris en stage pendant cinq à douze mois, afin qu'ils acquièrent une bonne expérience pour être embauchés après avoir obtenu leur diplôme. Pour le recrutement de cadres expérimentés, Michelin fait très rarement appel à des chasseurs de têtes ou à des cabinets de recrutement. « Nous recevons suffisamment de candidatures spontanées ou suite aux annonces que nous publions sur notre site », remarque Frédéric Garrouste. Mais la mobilité et la promotion internes sont largement privilégiées. « Quand on rentre chez Michelin, on n'est pas embauché pour un poste, mais pour un parcours professionnel.... »

(1) Rotation du personnel

(2) Chaîne logistique globale

Monsieur LOUVET souhaite créer une activité d'entreposage et de distribution pour quelques enseignes connues de véricistes.

Il est marié sous le régime de la communauté et possède une maison qu'il veut préserver des risques professionnels. Il dispose d'un capital de 15 000 € pour débiter. Dans son entourage, quelques personnes sont prêtes à s'associer avec lui dans cette entreprise.

Finalement, Monsieur LOUVET préférerait s'installer seul pour garder la direction de son entreprise, rapidement et sans trop de formalités. Il envisage dans un premier temps un essor modéré de son activité.

COMMENT METTRE MON PATRIMOINE À L'ABRI ?

La création d'entreprise en France est souvent le fait d'artisans ou de commerçants et concerne donc majoritairement des petites structures. Pour le créateur, le choix de la structure se détermine autour de quatre axes : apports en capital, crédibilité, statuts fiscal et social, responsabilité. De cette dernière dépend la protection du patrimoine de l'entrepreneur.

CRÉER UNE SOCIÉTÉ : LES AVANTAGES...ET LES LIMITES

Un des moyens sûrs pour protéger son patrimoine consiste à scinder de façon nette le patrimoine privé et le patrimoine professionnel grâce à la création d'une personne morale, entité juridique à part entière : EURL, SARL ou SA. Mais ce dispositif a des limites.

► **La création d'une de société de personnes** engage de façon solidaire et illimitée la responsabilité (et donc le patrimoine) du créateur.

► **Pour ce qui est des sociétés de capitaux**, les dirigeants associés sont parfois contraints d'apporter leur caution personnelle (pour obtenir un prêt bancaire, par exemple). Dans ce cas, leur responsabilité n'est plus simplement limitée à leur apport en capital. Malgré ces limites, la création d'une société de capitaux reste un moyen efficace de protéger son patrimoine.

ENTREPRISE INDIVIDUELLE : LE PRIX DE LA SIMPLICITÉ

Pour des raisons de coût et de souplesse, beaucoup de créateurs s'orientent vers l'entreprise individuelle. Dans ce cas, le patrimoine personnel de l'entrepreneur est confondu avec son patrimoine professionnel. On peut considérer cette option comme étant plus risquée. Il existe cependant plusieurs moyens de limiter ces risques.

► **Le choix du régime matrimonial** est primordial. Un contrat de mariage adapté (qui prévoit une séparation de biens, par exemple) peut permettre de tenir à l'abri tout ou partie du patrimoine privé, solution qui n'est pas non plus sans conséquences en cas de divorce !

► **Dans les nouvelles dispositions** prévues par la loi Dutreil, l'article 8, notamment, confère la possibilité de protéger son habitation principale en effectuant une déclaration d'insaisissabilité de son habitation principale. Cette déclaration est un acte notarié qui sera publié au bureau des hypothèques et fera l'objet, selon le cas : d'une mention au RCS (commerçants) ; d'une mention au répertoire des métiers (artisans) ; d'une publication dans un journal d'annonces légales (professions libérales ou agricoles).

Cette protection ne s'arrête pas à l'habitation principale, mais s'étend aussi au fruit de sa vente si celui-ci est réutilisé dans un délai d'un an pour l'achat d'une nouvelle résidence principale.

...

*Extrait du dossier : Se mettre à son compte
L'entreprise n° 221 – Mars 2004*

BARÈME

E 1 - Épreuve SCIENTIFIQUE ET TECHNIQUE

Sous-Epreuve : B1 : Économie-Droit

PARTIE ÉCONOMIQUE

QUESTION N° 1	→ 3,5 points
QUESTION N° 2	→ 2,5 points
QUESTION N° 3	→ 2 points
QUESTION N° 4	→ 2 points

10 points

PARTIE JURIDIQUE

QUESTION N° 1	→ 1 point
QUESTION N° 2	→ 3 points
QUESTION N° 3	→ 3 points
QUESTION N° 4	→ 3 points

10 points

TOTAL : / 20 points