

	BACCALAURÉAT TECHNOLOGIQUE	
Série(s)	STG - Option: CGRH	SESSION 2013
Epreuve	Epreuve de spécialité Partie écrite	Durée : 4 <sup>H</sup>
Coef : 7	Recommandations de correction	29 pages

**DOCUMENT PEDAGOGIQUE**  
**À L'USAGE**  
**DES PROFESSEURS-CORRECTEURS**

**CORRIGÉ – SOCIÉTÉ S.E.M.M.I****Proposition de barème sur 70 points**

<b>Questions à traiter – Travaux demandés</b>	<b>Barème</b>
<b>DOSSIER 1 – IDENTIFICATION DES DIFFICULTÉS DE FIDÉLISATION DU PERSONNEL</b>	<b>14 points</b>
1.1 Qualifier le type de la réunion du 6 juin 2013. Justifier la réponse.	2 points
1.2 Identifier les types d'arguments utilisés par les acteurs. Illustrer chaque réponse par des exemples issus de la réunion. Citer deux opinions énoncées lors de la réunion.	6 points
1.3 Caractériser le conflit qui oppose Jean-Pierre ARVEN à Kardiadou MENDY à la fin de la réunion. Justifier la réponse.	4 points
1.4 Proposer le mode de dépassement de conflit que peut utiliser Vincent COLORA. Justifier la proposition.	2 points
<b>DOSSIER 2 – MAINTIEN DES COMPÉTENCES</b>	<b>16 points</b>
2.1 Relever les différentes propositions évoquées pendant la réunion pour fidéliser les salariés. Proposer les autres modalités de fidélisation du personnel que Vincent COLORA pourrait envisager à l'avenir.	5 points
2.2 Rappeler les différentes composantes de la rémunération. Identifier celles mises en place par Vincent COLORA.	5 points
2.3 Préciser les informations qui permettraient à Vincent COLORA de repérer les salariés concernés par cette politique de fidélisation.	3 points
2.4 Vincent COLORA souhaite obtenir la liste des salariés qui occupent un poste de tourneur-fraiseur, classée par type de contrat, ayant au moins un an d'ancienneté. Préciser si la requête ci-dessous permet d'obtenir ce résultat. Justifier la réponse.	3 points
<b>DOSSIER 3 – ACQUISITION DES COMPÉTENCES</b>	<b>20 points</b>
3.1 Apprécier la qualité des informations de la fiche métier. Justifier la réponse.	3 points
3.2 Rappeler les étapes du recrutement et préciser leur rôle.	8 points
3.3 Indiquer à quelle étape de la procédure se situe la fiche métier. Justifier la réponse.	2 points
3.4 Identifier les enjeux de l'intégration tant pour SEMMI que pour les nouveaux salariés.	4 points
3.5 Indiquer les moyens que Vincent COLORA peut mettre en place pour assurer cette intégration.	3 points
<b>DOSSIER 4 – PARTAGE DES COMPÉTENCES</b>	<b>20 points</b>
4.1 Indiquer les avantages pour l'entreprise de ce partage des compétences.	4 points
4.2 Identifier les composants du réseau utilisés pour faire fonctionner le forum de discussion. Rappeler leur rôle (composants repérés par les lettres A, B, C, D, E sur le schéma de l'architecture du réseau).	8 points
4.3 Énoncer les risques encourus par les données partagées sur le forum. Proposer des moyens de les protéger.	6 points
4.4 Indiquer si la base de données actuelle permet de repérer les salariés qui ont déjà suivi une formation sur les technologies de l'information et de la communication. Justifier la réponse.	2 points
<b>TOTAL</b>	<b>70 points</b>

Points du programme abordés :

Classe	Thème	Notions
Terminale Spécialité CGRH	B. La communication 2. La communication au sein des groupes restreints  2.2 Techniques de communication de groupe  2.3. Situations de communication de groupe	Argumentation dans la communication  Réunion : - types de réunions Conflits dans les groupes : - types de conflits - sources de conflits Dépassement des conflits : - modalités de dépassement
	C. La gestion des ressources humaines 2. Le parcours professionnel 2.1 Recrutement  3. Les conditions de travail 3.2 Rémunération	- Procédure de recrutement - Moyens d'intégration  - Composantes de la rémunération
Première Information et communication	B/La communication 3. La communication des organisations 3.3 Communication et réseaux informatiques 3.3.1 Principes de la communication en réseau  3.3.2 Spécificités de la communication électronique	Composants du réseau  Dispositifs de sécurisation physique
Première Information et gestion	2. Le système d'information et les bases de données 2.3. La base de données	Le langage de requête SQL

**PRÉPARATION DES CORRECTIONS SPÉCIALITÉ CGRH 2013 : notes copies test à saisir avant dimanche 23 juin 12 H**

Pour retrouver tous les documents nécessaires et remplir les formulaires pour les 2 copies test :

<https://sites.google.com/site/cgrhaix2013/>

Accès direct aux formulaires en ligne de saisie des notes des copies test :

Copie A :

[https://docs.google.com/forms/d/1iB0G2v4UauBskB2G\\_wb0fnh-TOJFKNdVxp4!6iwgCu4/viewform](https://docs.google.com/forms/d/1iB0G2v4UauBskB2G_wb0fnh-TOJFKNdVxp4!6iwgCu4/viewform)

Copie B :

<https://docs.google.com/forms/d/1z5Q9MxihmlVLTfg3OZFBNKdE5LzdnVASy5-KkCINHkM/viewform>

Une adresse mail en cas de problème particulier :

[nicoletcgrh@gmail.com](mailto:nicoletcgrh@gmail.com)

## DOSSIER 1 – IDENTIFICATION DES DIFFICULTÉS DE FIDÉLISATION DU PERSONNEL (14 points)

### 1.1 Qualifier le type de la réunion du 6 juin 2013. Justifier la réponse. (2 points)

Il s'agit d'une réunion de résolution de problème (1 point) puisque le problème est la fidélisation du personnel. Il s'agit de trouver des solutions pour fidéliser le personnel (1 point).

### 1.2 Identifier les types d'arguments utilisés par les acteurs. Illustrer chaque réponse par des exemples issus de la réunion. Citer deux opinions énoncées lors de la réunion. (6 points)

On attend 2 types d'arguments illustrés par un exemple pertinent (1 point par argument et 1 point par justification.)

Argument de communauté : « Nous avons besoin de renforcer notre équipe, de la motiver davantage ».

Argument d'autorité : « Mon service a réussi à obtenir le contrat avec la société GLAYA ».

Argument de cadrage : « Les déductions d'impôt pourraient réduire nettement le coût pour l'entreprise ».

On attend l'énumération de 2 opinions.

- « Évaluer l'efficacité des dessinateurs, c'est délicat » (1 point).
- « L'individualisation serait un choix plus pertinent » (1 point).

### 1.3 Caractériser le conflit qui oppose Jean-Pierre ARVEN à Kardiatou MENDY à la fin de la réunion. Justifier la réponse. (4 points)

On attend la caractérisation du conflit selon sa source et selon sa forme.

Forme : il s'agit d'un conflit ouvert, le conflit est exprimé. (2 points)

Source : il s'agit d'un conflit d'intérêts. Chacun défend les intérêts de son service. (2 points)

### 1.4 Proposer le mode de dépassement de conflit que peut utiliser Vincent COLORA. Justifier la proposition. (2 points)

On attend la mobilisation de connaissances adaptée au contexte.

L'arbitrage : Vincent COLORA, dirigeant, peut intervenir pour trancher le litige.

→ *Accepter la négociation*

## DOSSIER 2 – MAINTIEN DES COMPÉTENCES (16 points)

### 2.1 Relever les différentes propositions évoquées pendant la réunion pour fidéliser les salariés. Proposer les autres modalités de fidélisation du personnel que Vincent COLORA pourra envisager à l'avenir. (5 points)

On attend le repérage des éléments cités dans l'annexe 1. (3 points)

- politique d'individualisation de la rémunération,
- mise en place de tickets restaurant,
- mise en place d'une mutuelle.

On attend 2 sources de fidélisation (1 point par source dans la limite de 2).

- Évolution de carrière,
- Formation,
- Aménagement des horaires,
- La mise en place d'une crèche d'entreprise.

Toute réponse cohérente est acceptée.

## 2.2 Rappeler les différentes composantes de la rémunération. Identifier celles mises en place par Vincent COLORA. (5 points)

On attend la mobilisation des connaissances et leur exploitation par rapport à l'annexe 1.

Les différentes composantes de la rémunération sont (0,5 point par composante dans la limite de 6) :

- Le salaire de base déterminé en fonction de la qualification et du poste occupé,
  - Les heures supplémentaires,
  - Les primes,
  - Les avantages en nature,
  - Les indemnités,
  - La participation,
  - L'intéressement.
- Accepter la classification :
- fixe
  - variable
  - autres compléments.

Les composantes mises en place :

- une prime attribuée en fonction de l'ancienneté (1 point),
- un avantage en nature (participation aux frais de transport) (1 point).

## 2.3 Préciser les informations qui permettraient à Vincent COLORA de repérer les salariés concernés par cette politique de fidélisation. (3 points)

On attend une réflexion sur les besoins d'information.

Les informations nécessaires sont :

- Le nom des salariés pouvant bénéficier de la prise en charge d'une partie des frais de transport au delà de 25 kilomètres (1,5 point) et de ceux ayant plus d'un an d'ancienneté et classé par type de poste (1,5 point).

→ Accepter les réponses précisant les champs nécessaires à l'obtention de ces informations.

## 2.4 Vincent COLORA souhaite obtenir la liste des salariés qui occupent un poste de tourneur-fraiseur, classée par type de contrat, ayant au moins un an d'ancienneté. Indiquer si la requête ci-dessous permet d'obtenir ce résultat. Justifier la réponse. (3 points)

On attend l'analyse de la requête pour identifier 3 erreurs (0,5 point par erreur identifiée et 0,5 point par justification).

→ 1 point par erreur relevée.

Trois erreurs empêchent d'atteindre le résultat :

- dans l'instruction **SELECT**, il manque « typeContrat »
- dans l'instruction **FROM**, il manque la table « Contrat »
- il manque la jointure entre la table « Qualification » et la table « Salarie ».

→ Autres remarques :

- La table Contrat n'est pas utile puisque le champ typeContrat est dans la table Salarie donc jointure inutile dans ce cas.
- Ambiguïté entre Poste et Qualification donc accepter les propositions correspondantes.

## DOSSIER 3 – ACQUISITION DES COMPÉTENCES (20 points)

### 3.1 Apprécier la qualité des informations de la fiche métier. Justifier la réponse. (3 points)

On attend une mobilisation de connaissances (1 point par critère dans la limite de 3).

Fiabilité : source Onisep : cette source est institutionnelle, → Accepter :  
Pertinence : correspond aux besoins de l'entreprise, - Précision  
Actualité : les documents fournis par le site sont régulièrement mis à jour, - Rapidité d'accès.  
Présentation : document structuré et complet. Facile à lire.

### 3.2 Rappeler les étapes du recrutement et préciser leur rôle. (8 points)

On attend au minimum 4 étapes : analyse du besoin – recherche – sélection – embauche ou intégration. (1 point par étape dans la limite de 4 et 1 point pour chaque rôle).

Le recrutement d'un salarié s'effectue en respectant des étapes bien définies :

#### - L'analyse du besoin

Il est tout d'abord nécessaire d'identifier les besoins précis afin de définir au mieux le profil du poste à pourvoir et, par conséquent, le profil du candidat recherché.

#### - La recherche des candidats

À ce stade du processus de recrutement, la DRH doit définir le mode de recrutement à retenir : interne ou externe et les supports de communication associés.

#### - La présélection des candidats

La DRH procédera à l'évaluation et la présélection des candidatures afin de limiter l'ampleur et le coût des opérations de sélection (outils de présélection de CV, courriers de refus par exemple).

#### - La sélection

La sélection du candidat permet de retenir le profil le mieux adapté au poste grâce à un ou plusieurs entretiens et des tests.

#### - L'embauche

C'est lors de cette ultime étape que la décision d'embauche est prise et les formalités d'embauche accomplies.

#### - L'intégration du salarié

Ce processus de recrutement débouche sur l'intégration du nouveau salarié, par un ensemble d'actions telles que la présentation approfondie de l'entreprise, la présentation du nouveau collaborateur à ses collaborateurs et interlocuteurs, le tutorat ou parrainage.

### 3.3 Indiquer à quelle étape de la procédure se situe la fiche métier. Justifier la réponse. (2 points)

On attend une mobilisation des connaissances pour apprécier l'annexe 4.

L'annexe 4 fait référence à la <sup>1 pt</sup> première étape « l'analyse du besoin » car l'entreprise collecte des informations sur le métier de tourneur-fraiseur [pour établir son propre profil de poste.]

→ Accepter toutes les réponses cohérentes. <sup>1 pt</sup>

### 3.4 Identifier les enjeux de l'intégration tant pour SEMMI que pour les nouveaux salariés. (4 points)

On attend une réponse structurée qui mobilise les connaissances adaptées au contexte. On exige deux idées par catégorie (1 point par idée dans la limite de 2 par catégorie). La présentation sous forme de tableau n'est pas exigée.

Pour l'entreprise SEMMI	Pour le salarié
<ul style="list-style-type: none"><li>- Permettre au salarié d'être rapidement opérationnel et donc efficace.</li><li>- Se familiariser avec les différentes tâches et les procédures propres à l'entreprise.</li><li>- Éviter la rotation du personnel</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- S'imprégner de l'identité et de la culture de l'entreprise SEMMI.</li><li>- Être accepté par les membres de l'équipe permet de développer le sentiment d'appartenance.</li><li>- Être motivé et impliqué dans la dynamique de l'équipe.</li></ul>

Toute réponse cohérente est acceptée. → Si réponse non structurée compter la moitié des points.

### 3.5 Indiquer les moyens que Vincent COLORA peut mettre en place pour assurer cette intégration. (3 points)

On attend la mobilisation de connaissances. (1 point par moyen dans la limite de 3).

- le parrainage par un salarié de l'entreprise,
- le livret d'accueil,
- la visite de l'entreprise,
- séminaire d'intégration,
- la présentation aux et des collègues...

Toute réponse cohérente est acceptée.

## DOSSIER 4 – PARTAGE DES COMPÉTENCES (20 points)

### 4.1 Indiquer les avantages pour l'entreprise de ce partage des compétences. (4 points).

On attend une appréciation adaptée au contexte (1 point par idée dans la limite de 4).

- un gain de temps pour résoudre les problèmes,
- une réduction des coûts de maintenance,
- un enrichissement du travail,
- une responsabilisation des salariés,
- développement de l'entraide et de la solidarité des salariés (sentiment d'appartenance),
- motivation du salarié de participer au développement de l'entreprise,
- une efficacité et des gains de productivité...

Toute réponse cohérente est acceptée.

**4.2 Identifier les composants du réseau utilisés pour faire fonctionner le forum de discussion. Rappeler leur rôle (composants repérés par les lettres A, B, C, D, E sur le schéma de l'architecture du réseau). (8 points)**

*On attend une mobilisation des connaissances (1 point par élément dans la limite de 4 et 1 point par rôle). La présentation sous forme de tableau n'est pas exigée.*

	<b>Élément du réseau</b>	<b>Rôle</b>
<b>A</b>	un serveur	poste centralisant les applications, les fichiers et les bases de données
<b>B</b>	[cinq] postes clients	poste utilisateur
<b>C</b>	un commutateur ou concentrateur	matériel qui permet à plusieurs postes de communiquer entre eux
<b>D</b>	un pare-feu	logiciel ou matériel contrôlant les flux d'entrées et de sorties sur le réseau
<b>E</b>	un modem routeur	matériel permettant de relier plusieurs réseaux entre eux

**4.3 Énoncer les risques encourus par les données partagées sur le forum. Proposer des moyens de les protéger. (6 points)**

*On attend une évaluation des risques et des moyens à mettre en œuvre.*

Les risques : (1 point par risque dans la limite de 3).

- Perte de données.
- Divulgateion intempestive des données.
- Modification involontaire des données.
- Modification volontaire des données.
- Intrusion.
- Virus.

Les moyens : (1 point par moyen dans la limite de 3).

- Sauvegarde journalière,
- Mise en place de droits d'accès (lecture, écriture),
- Formation des salariés,
- Mise en place de pare-feu,
- Mise en place d'anti-virus.

*Toute réponse cohérente est acceptée.*

**4.4 Indiquer si la base de données actuelle permet de repérer les salariés qui ont déjà suivi une formation sur les technologies de l'information et de la communication. Justifier la réponse. (2 points)**

*On attend une analyse de la base de données.*

Non, car il n'y a pas d'informations dans la base sur la situation des salariés concernant les formations.