

CORRIGÉ – TRANSVERT

Proposition de barème sur 70 points

Questions à traiter – Travaux demandés	Barème
Dossier 1 – Les valeurs de Transvert 1.1. Rappeler ce qu'est une valeur. 1.2. Identifier les valeurs défendues par Transvert. Justifier. 1.3. Caractériser la situation de communication présentée en annexe 4 . 1.4. Qualifier le type d'information véhiculée dans l'annexe 4 . Justifier Quelles peuvent en être les conséquences pour l'entreprise? 1.5. Analyser les composantes et les enjeux de cette situation de communication.	21 points 2 points 6 points 2 points 5 points 6 points
Dossier 2 – L'évolution professionnelle chez Transvert 2.1. Préciser les objectifs de l'entretien annuel d'évaluation pour l'employeur et pour le salarié 2.2. Quelle technique de communication Samia BOUALEM met-elle en œuvre au cours de l'entretien ? Repérer les procédés utilisés. Illustrer par des exemples tirés de l'annexe. 2.3. Identifier la perspective d'avenir proposée à Antoine LEMAIRE dans son entretien. Justifier. 2.4. Dans quel cadre le salarié peut-il bénéficier d'une formation ?	13 points 4 points 5 points 2 points 2 points
Dossier 3 – La gestion des formations 3.1 Expliquer pourquoi la date de fin de stage ne figure pas dans le schéma de la base de données. 3.2. Indiquer si la base de données permet d'enregistrer le fait qu'un salarié a suivi plusieurs fois la même formation. Justifier la réponse. 3.3. Écrire la requête permettant de connaître la liste (intitulé, date de début) des formations déjà suivies par Antoine LEMAIRE. 3.4. Préciser à quel besoin d'information répond la requête suivante.	14 points 3 points 3 points 5 points 3 points
Dossier 4 – Les indicateurs sociaux 4.1. Calculer les taux de fréquence et les taux de gravité. Comparer ces données avec celles du secteur au niveau national. 4.2. Analyser les autres indicateurs fournis dans l'extrait du tableau de bord social. Que traduisent-ils ? 4.3. Quelles actions l'entreprise a-t-elle mis en œuvre pour obtenir ces résultats ? 4.4. Dans un paragraphe structuré, présenter les enjeux des conditions de travail en les classant par catégories.	20 points 7 points 4 points 2 points 7 points
Style, orthographe, structure de présentation	2 points
TOTAL	70 points

DOSSIER 1 – LES VALEURS DE TRANSVERT (21 points)

1.1 Rappeler ce qu'est une valeur. (2 points)

Une valeur correspond à ce en quoi on **croit** et ce à quoi on adhère.

Accepter toute définition cohérente

1.2 Identifier les valeurs défendues par TRANSVERT. Justifier. (6 points)

On attend un repérage d'au moins 4 valeurs correctement justifiées

Les valeurs véhiculées par TRANSVERT sont :

- 4 x 1,5 pt
- l'esprit d'équipe, équipe de foot
 - la solidarité, la volonté de l'équipe de se montrer les meilleurs
 - la cohésion de groupe, travail collectif mené par l'entraîneur
 - l'action citoyenne, développement durable
 - la sécurité des personnes, stage premiers secours
 - le respect de l'environnement, émission CO2.

Accepter toutes propositions cohérentes.

1.3 Caractériser la situation de communication présentée en annexe 4. Justifier. (2 points)

On attend une mobilisation des connaissances.

Il s'agit d'une communication

0,5 pt interne, elle concerne les salariés 0,5 pt

0,5 pt informelle, elle se passe en dehors du circuit officiel. 0,5 pt

1.4 Qualifier le type d'information véhiculée dans l'annexe 4. Justifier.

Quelles peuvent en être les conséquences pour l'entreprise ? (5 points)

On attend la définition de la rumeur conceptualisée. (2 points)

Il s'agit ici d'une rumeur. 0,5 pt

1 pt [On ne connaît ni l'auteur, ni la source de cette information. L'information circule de bouche à oreille.] [Il paraît que toute l'équipe va avoir une super prime.... »] 0,5 pt

Les conséquences de cette rumeur pour l'entreprise : Au moins 3 conséquences (3 points)

- 3 x 1 pt
- la démotivation de certains salariés (la jalousie),
 - un groupe beaucoup moins cohésif,
 - des tensions, conflits latents ou ouverts,
 - un climat relationnel dégradé,
 - une baisse d'efficacité du groupe.

1.5 Analyser les composantes et les enjeux de cette situation de communication. (6 points)

On attend une mobilisation des connaissances.

Composantes : au moins 4 (4 points)

Acteurs : les salariés dont un joueur de foot

Message : la victoire de l'équipe et la prime qui va être distribuée

Canal : oral

Contexte : au cours d'une discussion devant la machine à café

Stratégies : appel au sentiment d'appartenance

Sens : interactions entre les salariés.

Enjeux : (2 points)

- Partager la victoire et valoriser l'équipe , renforcer la cohésion ---
- Faire accepter l'idée de la prime

0,5 pt pour l'exemple

0,5 pt par mot-clé

DOSSIER 2 – L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE CHEZ TRANSVERT (13 points)

2.1. Rappeler les objectifs de l'entretien annuel d'évaluation pour l'employeur et pour le salarié. (4 points)

On attend une mobilisation des connaissances adaptées au contexte. Au moins 3 objectifs pour l'employeur (3 points) et un objectif pour le salarié. (1 point)

Accepter 2 obj. pour l'employeur
2 obj. pour le salarié

Les objectifs de l'entretien d'évaluation sont :

Pour l'employeur :

- faire le point sur l'année écoulée : vérifier que les objectifs fixés sont atteints
- mettre en évidence les forces et les faiblesses du salarié
- fixer les objectifs de l'année suivante
- évoquer les perspectives d'avenir (évolution professionnelle, besoins de formation, rémunération)
- motiver ou remotiver le salarié.

Pour le salarié, c'est l'occasion d'exprimer son ressenti et d'émettre des vœux d'évolution professionnelle, ou de formation.

2.2. Quelle technique de communication Samia BOUALEM met-elle en œuvre au cours de l'entretien ? Repérer les procédés utilisés. Illustrer par des exemples tirés de l'annexe (5 points).

La technique utilisée est l'écoute active. (1 point)

On attend au moins 4 procédés et un exemple par procédé. (4 points)

0,5 pt x 4

0,5 pt x 4

Les procédés mis en œuvre sont :

- le climat propice « bonjour, asseyez-vous » souriante
- le comportement adapté : la DRH fait preuve d'empathie rassurante, « je comprends que cela demande réflexion »
- le questionnement :
 - question ouverte : « qu'en pensez-vous ? » « comment envisagez-vous votre avenir ? »
 - question alternative « vous voulez dire changer de poste ou »
- la reformulation « je pense que vos efforts y sont pour beaucoup »
- synthèse : conclusion de la DRH
- mettre des mots sur le ressenti « ne vous dévalorisez pas »
- argumentation - encouragement

2.3. Identifier la perspective d'avenir proposée à Antoine LEMAIRE dans son entretien. Justifier. (2 points)

On attend une mobilisation des connaissances.

La DRH propose une mobilité professionnelle : le salarié va pouvoir changer de poste. Elle peut le traduire par :

0,5 pt

0,5 pt

0,5 pt - une mobilité verticale (le salarié va évoluer dans l'entreprise et changer de statut)
- ou une promotion

0,5 pt

2.4. Dans quel cadre le salarié peut-il bénéficier d'une formation ? (2 points)

L'employeur doit inscrire une **action de formation** dans le plan de formation pour permettre au salarié d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper le poste de chef d'équipe.

Le salarié peut utiliser son **droit à la formation** : DIF (droit, individuel à la formation).

10CGRHME1

Accepter aussi CIF et VAE

DOSSIER 3 – LA GESTION DES FORMATIONS (14 points)

3.1 Expliquer pourquoi la date de fin de stage ne figure pas dans le schéma de la base de données. (3 points)

On attend une réponse justifiée et cohérente

(Parce que c'est une donnée calculée) qu'on peut obtenir à partir de la date de début de la formation suivie par le salarié (dans la table **Suivre**) et de la durée de la formation (dans la table **Formation**).

3.2. Indiquer si la base de données permet d'enregistrer le fait qu'un salarié a suivi plusieurs fois la même formation. Justifier la réponse. (3 points)

On attend une réponse justifiée de manière précise qui mette en évidence le champ enfoncé ci-dessous.

Oui, on peut enregistrer le fait qu'un salarié a suivi plusieurs fois la même formation car la clé primaire de la table **Suivre** est composée de trois champs dont le champ dateDebut. Il peut donc y avoir deux lignes dans la table **Suivre** avec le même code de salarié, le même code de formation et des dates différentes.

Complément non exigible : Si le champ dateDebut ne figure pas dans la clé primaire, la connaissance d'un couple (code du salarié, code de la formation) identifie de façon unique la date de début (dépendance fonctionnelle) : il est donc impossible d'enregistrer le fait qu'un salarié ait suivi deux fois le même stage.

Attention : cela ne veut pas dire qu'un salarié ne peut pas suivre deux fois la même formation mais seulement qu'on ne peut conserver cette information. L'impossibilité pour un salarié de suivre deux fois la même formation relèverait d'une règle de gestion de l'entreprise qui n'est pas exprimée ici.

3.3. Écrire la requête permettant de connaître la liste (intitulé, date de début) des formations déjà suivies par Antoine LEMAIRE. (5 points)

On attend une requête correctement formulée.

SELECT intitulé, dateDebut	0,5 point
FROM Salarie, Suivre, Formation	0,5 point
WHERE Salarie.code = salarieQuiSuit	1 point
AND Formation.code = formationSuivie	1 point
AND nom = 'Lemaire'	1 point
AND prenom = 'Antoine'	1 point

Valoriser la logique de la requête plus que la syntaxe

Note : les deux champs préfixés (**Salarie.code** et **Formation.code**) doivent obligatoirement l'être pour lever l'ambiguïté. *Si les autres champs sont préfixés du nom de la table, il ne faut pas sanctionner.*

3.4. Préciser à quel besoin d'information répond la requête suivante. (3 points)

On attend une justification précise.

Liste des postes occupés par Marcel Donnay lors de sa carrière dans l'entreprise.

1 pt

2 pts

DOSSIER 4 – LES INDICATEURS SOCIAUX (20 points)

4.1. Calculer les taux de fréquence et les taux de gravité. Comparer ces données avec celles du secteur au niveau national. (7 points)

On attend la connaissance des formules (1 point x2) et leur application (3 points)

Taux de fréquence des accidents = $\frac{\text{Nombre d'accidents du travail} \times 1\,000\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$ 1 pt

	2006	2007	2008
Nombre heures travaillées	328 000	329 200	330 400
Nombre accidents du travail avec arrêt	10	9	8
Taux de fréquence	$10/328\,000 \times 1\,000\,000 = 30,48$ 0,5 pt	$9/329\,200 \times 1\,000\,000 = 27,33$ 0,5 pt	$8/330\,400 \times 1\,000\,000 = 24,21$ 0,5 pt

Taux de gravité des accidents = $\frac{\text{Nombre de jours perdus pour accident} \times 1\,000}{\text{Nombre d'heures travaillées}}$ 1 pt

	2006	2007	2008
Nombre heures travaillées	328 000	329 200	330 400
Nombre de jours d'incapacité	547	543	445
Taux de gravité	$547/328\,000 \times 1\,000 = 1,67$ 0,5 pt	$543/329\,200 \times 1\,000 = 1,64$ 0,5 pt	$445/330\,400 \times 1\,000 = 1,35$ 0,5 pt

On attend un constat pertinent et justifié sur le taux de fréquence, le taux de gravité (2 points)

1 pt - Les taux de fréquence et de gravité tant au niveau national que de l'entreprise, diminuent depuis quelques années. (2 éléments de constat)

1 pt - Les données de Transvert sont en-dessous des données nationales.

- 2008, amélioration sensible

4.2. Analyser les autres indicateurs fournis dans l'extrait du tableau de bord social. Que traduisent-ils ? (4 points)

On attend un constat :

0,5 pt la baisse du taux de rotation chez Transvert
0,5 pt ce taux est inférieur au taux national

0,5 pt - la baisse du taux d'absentéisme chez Transvert

0,5 pt - ce taux est en dessous du niveau tolérable. (à partir de 2007)

Ces résultats traduisent une amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Accepter toute autre réponse pertinente

4.3. Quelles actions l'entreprise a-t-elle mis en œuvre pour obtenir ces résultats ? (2 points)

Elle a formé son personnel et l'a sensibilisé par le biais d'une campagne d'affichage (communication)

4.4. Dans un paragraphe structuré, présenter les enjeux des conditions de travail en les classant par catégories. (7 points)

(pour structure (accepter toute structure cohérente))
On attend un classement des enjeux par catégories (1 point), au moins 2 catégories et au moins 6 exemples (6 points).

Les enjeux des conditions de travail :

- enjeux économiques :

- (les taux de fréquence et de gravité ont diminué)
- baisse du taux de cotisation d'accident du travail sur les charges patronales
- amélioration de la rentabilité grâce à une baisse des taux. (AT et absentéisme)
amélioration de la productivité, de la qualité ...

- enjeux humains :

- cohésion d'équipe
- fidélisation des salariés
- diminution des risques des accidents du travail
- amélioration du climat social
- davantage de motivation

- enjeux organisationnels

- nouvel aménagement du temps de travail pour allonger la durée d'utilisation du matériel
- organisation particulière : nouveau planning à mettre en place pour éviter une surcharge de travail.
○ améliorer la flexibilité

- enjeux juridiques

- les horaires doivent être négociés lors d'un accord collectif.

Accepter toute réponse pertinente.

2 points pour style, orthographe et présentation.

pour l'ensemble de la copie

GRILLE EVALUATION TRANSVERT				COPIE	A	B
DOSSIER 1 LES VALEURS DE TRANSVERT					/	21
1.1	Rappeler ce qu'est une valeur		/	2		
1.2	Identifier les valeurs. Justifier. (1,5 par valeur)		/	6		
1.3	Caractériser la situation de communication (mot clé 0,5x2). Justifier (0,5x2)		/	2		
1.4	Qualifier le type d'information véhiculée dans l'annexe 4. Justifier		/	5		
	Qualifier le type (mot clé 0,5 pt, déf° 1pt). Justifier (0,5 pt)		/	2		
	Conséquences (1 pt par conséquence)		/	3		
1.5	Analyser les composantes et enjeux		/	6		
	Composantes (mot clé :0,5pt x4 exemple : 0,5ptx 4)		/	4		
	Enjeux (2x1 pt)		/	2		
DOSSIER 2 L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE					/	13
2.1	Préciser les objectifs d'un entretien annuel d'évaluation		/	4		
	pour l'employeur (1 pt par objectif)		/	3		
	pour le salarié (1 pt par objectif). Eventuellement jusqu'à 2 pts		/	1		
2.2	Quelle technique de communication, repérer les procédés, illustrer		/	5		
	technique (mot clé : 1pt)		/	1		
	procédé illustré (0,5 par procédé x4 et 0,5 l'exemple x4)		/	4		
2.3	Identifier la perspective (0.5 mobilité, 0.5 déf°, 0.5 promot° et 0.5 just°)		/	2		
2.4	Cadre pour bénéficier d'une formation ? (au moins 2 réponses)		/	2		
DOSSIER 3 : LA GESTION DES FORMATIONS					/	14
3.1	date de fin de stage (accepter toute réponse logique)		/	3		
3.2	la BDD permet-elle d'enregistrer... (accepter toute réponse logique)		/	3		
3.3	Ecrire la requête (0,5 les 2 premières lignes, 1 pt par ligne ensuite)		/	5		
3.4	Préciser à quel besoin d'information répond la requête		/	3		
DOSSIER 4 : LES INDICATEURS SOCIAUX					/	20
4.1	Calculer :		/	7		
	formules (1 pt par formule)		/	2		
	calculs (0,5 pt par calcul exact)		/	3		
	constat (1 pt par constat x2)		/	2		
4.2	Analyser les autres indicateurs (0,5 par constat), que traduisent-ils (2 pts)		/	4		
4.3	actions mises en œuvre (formation 1 pt, communication 1 pt)		/	2		
4.4	Identifier les enjeux (1 pt pour structure, 1 pt par réponse pertinente x6)		/	7		
Syntaxe, orthographe, vocabulaire, structuration des idées, présentation de la copie					/	2
TOTAL					/	70