

CORRIGE

Ces éléments de correction n'ont qu'une valeur indicative. Ils ne peuvent en aucun cas engager la responsabilité des autorités académiques, chaque jury est souverain.

CORRIGÉ – SUCRERIE DE VALBIES

Proposition de barème sur 70 points

Questions à traiter – Travaux demandés	Barème
Dossier 1 – Le contrôle de la sécurité sur le site de Valbies 1.1 Calculer pour chaque catégorie de salariés et pour l'ensemble du site de Valbies, le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents sur la période 2009. Mesurer l'évolution de ces taux entre 2008 et 2009 pour l'ensemble du site (le calcul de l'évolution par catégorie n'est pas demandé). 1.2 Dans un paragraphe structuré, analyser les résultats, les comparer à ceux du groupe et proposer des mesures correctrices. 1.3 Caractériser le conflit éclatant avant l'arrivée de M. Hamilton. Justifier la réponse. 1.4 Présenter les modalités de dépassement du conflit pouvant être utilisées ici. Justifier la réponse. 1.5 Repérer les deux aspects du problème posé au chef d'entreprise à l'issue de la réunion.	17 points 4 points 5 points 3 points 3 points 2 points
Dossier 2 – L'harmonisation des fiches de données de sécurité 2.1 Identifier les deux types de problèmes que permettrait de résoudre le dispositif envisagé. 2.2 Présenter sous forme arborescente la structure des fiches « <i>premiers secours</i> » (annexe 5). 2.3 Comment les caractéristiques de mise en forme de cette fiche pourront-elles être définies ? 2.4 Citer les avantages de cette mise en forme pour l'animateur sécurité.	11 points 2 points 5 points 1 point 3 points
Dossier 3 – L'optimisation de la gestion du personnel 3.1 Présenter et expliquer le lien entre l'attribut <i>codeQualification</i> de la table SALARIE et l'attribut <i>code</i> de la table QUALIFICATION 3.2 Expliquer le besoin de gestion auquel répond la requête présentée en annexe 7 et préciser les opérateurs relationnels mis en œuvre pendant son exécution. 3.3 Indiquer les tables et les champs nécessaires à l'écriture de la requête SQL permettant d'identifier les salariés sous contrat de type « Contrat à durée déterminée saisonnier » ayant eu un accident du travail au silo d'Yville-la-Campagne. 3.4 Citer pour chaque événement une menace interne et une menace externe. Pour chaque menace identifiée, proposer un ou plusieurs moyens organisationnels ou techniques de prévention. Présenter une réponse structurée.	22 points 3 points 5 points 3 points 11 points
Dossier 4 – La réorganisation du travail dans le service gestion des ressources humaines 4.1 Présenter les objectifs de l'annexe 9. 4.2 Procéder à l'analyse critique de la situation actuelle. 4.3 Proposer des solutions visant à améliorer l'organisation du travail pendant ces semaines chargées et les justifier.	17 points 5 points 7 points 5 points
Style, orthographe et présentation	3 points
TOTAL	70 points

DOSSIER 1 – LE CONTRÔLE DE LA SÉCURITÉ SUR LE SITE DE VALBIES (17 points)

1.1 Calculer pour chaque catégorie de salariés et pour l'ensemble du site de Valbies, le taux de fréquence et le taux de gravité des accidents sur la période 2009. Mesurer l'évolution de ces taux entre 2008 et 2009 pour l'ensemble du site (le calcul de l'évolution par catégorie n'est pas demandé). (4 points)

*2 points pour le taux de fréquence et son évolution, 2 points pour le taux de gravité et son évolution
La présentation sous forme de tableau n'est pas exigée.*

Éléments de calcul

Rappel : calcul du taux de fréquence $\frac{\text{Nb d'accidents avec arrêts} \times 1\,000\,000}{\text{Nb d'heures travaillées}}$

Évolution : $\frac{\text{Résultat année } n - \text{résultat année } n-1}{\text{Résultat année } n-1}$

Taux de fréquence des accidents sur le site de Valbies en 2008

Cadres/Ingénieurs	ETAM	Ouvriers	Saisonniers	TOTAL	Évolution en %
0	23,38	0	64,13	11,23	+ 3,21

Rappel : calcul du taux de gravité $\frac{\text{Nb de journées d'incapacité} \times 1000}{\text{Nb d'heures travaillées}}$

Taux de gravité des accidents sur le site de Valbies en 2008

Cadres/Ingénieurs	ETAM	Ouvriers	Saisonniers	TOTAL	Évolution en %
0	0,12	0	0,48	0,078	- 13,33

1.2 Dans un paragraphe structuré, analyser les résultats. Les comparer à ceux du groupe et proposer des mesures correctrices. (5 points)

On attend une réponse structurée comprenant une analyse et une proposition de solution.

Éléments de réponse :

Constat général

- Les taux de fréquence sont beaucoup plus élevés sur le site de Valbies que sur l'ensemble des sites du groupe. Ils sont en nette diminution sur l'ensemble des sites sauf à Valbies.
- Les taux de gravité à Valbies sont stables et un peu inférieurs à ceux de l'ensemble du groupe.

Sur le site de Valbies

- Les accidents des ouvriers semblent diminuer. Par contre ceux des saisonniers restent importants et en augmentation.
- Les taux de gravité sont cependant peu élevés et en diminution.

Proposition : il faut veiller à une meilleure sensibilisation et donc assurer une formation sur site des ouvriers et surtout des saisonniers. L'accent doit être mis sur la sécurité quotidienne (faible taux de gravité mais accidents plus nombreux sur le site).

1.3 Caractériser le conflit éclatant avant l'arrivée de M. Hamilton. Justifier la réponse. (3 points)

On attend la mobilisation des connaissances dans un contexte professionnel. Un seul type de caractérisation (1 point) et deux exemples (2 points) sont exigés.

Éléments de réponse :

Le conflit est ouvert car il est nettement exprimé pendant la réunion.

C'est un conflit de valeurs ou d'idéologie ou d'opinions : les deux représentants du personnel ont leur propre vision du problème de la sécurité dans l'entreprise. Celle-ci s'oppose par nature à celle de la direction. Cela s'explique par leur statut et leur rôle, la défense des salariés dans l'organisation :

(Exemples : Mme Gibert (représentante du personnel) : *Quand prendra-t-on enfin la sécurité au sérieux ?*

M. Balassa : *La direction ne fait pas de la sécurité sa priorité ! Il faut toujours produire plus, avec moins de personnel. Les cadences deviennent infernales !*

À opposer à la vision de M. Rodriguez, animateur sécurité, proche de la direction :

M. Rodriguez : *Je ne vous permets pas de mettre en doute notre souci de la sécurité ! ...Voulez-vous que je vous rappelle les mesures mises en place par la direction au cours des dernières années ?*

Accepter le conflit d'identité (contradiction entre les rôles et les attentes que les individus ont de ces rôles)

M. Rodriguez est certes animateur sécurité mais ne fait pas partie de la direction de l'entreprise. Ses collègues, les représentants du personnel, ont peut-être du mal à le situer.

1.4 Présenter les modalités de dépassement du conflit pouvant être utilisées ici. Justifier la réponse. (3 points)

On attend deux modalités : recours au supérieur pour arbitrage ou médiation

La communication est rompue entre M. Rodriguez et les deux représentants du personnel.

M. Hamilton, le chef d'entreprise, est extérieur au conflit, son statut lui permet d'intervenir.

Recours au supérieur hiérarchique/arbitrage. Il peut confirmer la désignation et donc la légitimité de M. Rodriguez.

Recours au supérieur hiérarchique/médiation. Il peut recevoir les deux parties et tenter une médiation pour réconcilier les deux parties.

1.5 Repérer les deux aspects du problème posé au chef d'entreprise à l'issue de ce conflit. (2 points)

PB double : les indicateurs en matière de sécurité sont alarmants et l'animateur sécurité qu'il a désigné (statut) voit ses compétences contestées.

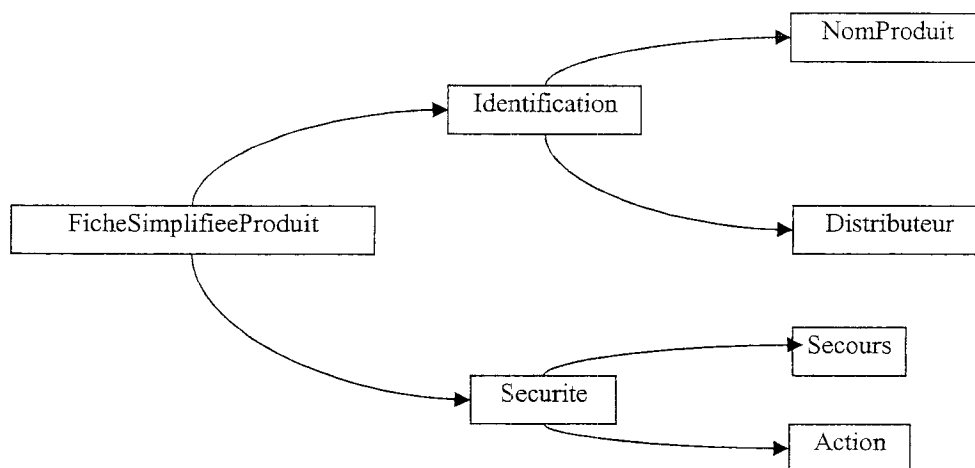
DOSSIER 2 : L'HARMONISATION DES FICHES DE DONNÉES DE SÉCURITÉ (11 POINTS)
--

2.1 Identifier les deux types de problèmes que permettrait de résoudre le dispositif envisagé. (2 points)

Il s'agit de résoudre le problème d'accès aux fiches par les salariés, ainsi que celui de leur mise à jour par l'animateur sécurité.

2.2 Présenter sous forme arborescente la structure des fiches « premiers secours » (annexe 5). (5 points)

On n'exigera pas une forme de présentation particulière mais les différents niveaux de la structure doivent apparaître.



2.3 Comment les caractéristiques de mise en forme de cette fiche pourront-elles être définies ? (1 point)

On attend ici l'expression « feuille de style » sans que le candidat entre davantage dans les détails techniques.

Il faut associer le script XML à une feuille de style. Valoriser le candidat qui cite « un fichier XSL » (eXtensible Stylesheet Language) pour la mise en forme, XSL étant le langage de description de feuilles de style associé à XML.

2.4 Citer les avantages de cette mise en forme pour l'animateur sécurité. (3 points)

On attend la mobilisation des connaissances et leur adaptation au contexte.

- Il obtiendra une présentation homogène de toutes les fiches quel que soit le média choisi (papier, écran ordinateur, PDA, etc.).
- Il pourra modifier rapidement la forme des fiches.

DOSSIER 3 –L'OPTIMISATION DE LA GESTION DU PERSONNEL (22 points)

3.1 Présenter et expliquer le lien entre l'attribut *codeQualification* de la table SALARIE et l'attribut *code* de la table QUALIFICATION. (3 points)

On attend ici l'utilisation du vocabulaire approprié et l'expression de l'intérêt du lien entre les deux attributs.

L'attribut *codeQualification* est une **clé étrangère** permettant d'assurer le lien entre les tables SALARIE et QUALIFICATION. Elle permet ainsi de connaître la qualification (libellé) d'un salarié.

Elle garantit qu'un salarié ne peut se voir attribuer **qu'une et une seule** qualification : le code qualification est en **dépendance fonctionnelle directe** de la clé primaire de la table SALARIE, et donne accès au libellé correspondant dans la table QUALIFICATION.

On acceptera l'une ou l'autre explication.

3.2 Expliquer le besoin de gestion auquel répond la requête présentée en annexe 7 et préciser les opérateurs relationnels mis en œuvre pendant son exécution. (5 points)

On attend ici l'expression complète du besoin auquel répond la requête.

Elle permet de récupérer les **noms et prénoms** des **salariés occupant ou ayant occupé le poste de Technicien tapis roulant** depuis le **1^{er} septembre 2008**.

On acceptera l'une ou l'autre formulation

```
SELECT nom, prenom [opération : projection]
FROM SALARIE, MISSION, POSTE
WHERE SALARIE.matricule = MISSION.salarieMissionne [opération : jointure]
AND MISSION.posteOccupe = POSTE.code [opération : jointure]
AND POSTE.libelle = 'Technicien tapis roulant' [opération : restriction]
AND dateDebut > 01/09/2008 [opération : restriction]
```

*On acceptera « **sélection** » à la place de « **restriction** ».*

3.3 Indiquer les tables et les champs nécessaires à l'écriture de la requête SQL permettant d'identifier les salariés sous contrat de type « Contrat à durée déterminée saisonnier » ayant eu un accident du travail au silo d'Yville-la-Campagne. (3 points)

Table	Champ	Justification
CONTRAT	libelle	restriction sur le libellé (libelle = 'Contrat à durée déterminée saisonnier')
CONTRAT	code	Faire la jointure avec la table SALARIE
SALARIE	nom et autres champs jugés nécessaires à l'identification	'permettant d'identifier les salariés'
ACCIDENTTRAVAIL	siteConcerne et salarieConcerne	Champs nécessaires aux jointures avec les tables SALARIE et SITE
SITE	code	Jointure avec ACCIDENTTRAVAIL
SITE	ville	Restriction sur la ville (ville = 'Yville-la-Campagne')

Ne pas exiger la justification ni la présentation sous forme de tableau.

3.4 Citer pour chaque événement, une menace interne et une menace externe. Pour chaque menace identifiée, proposer un ou plusieurs moyens organisationnels ou techniques de prévention. Présenter une réponse structurée. (11 points)

(1 pour la structure, tableau ou texte, 10 points pour les réponses)

Événement craint	Exemple de menace interne	Exemple de Menace externe
Perte ou altération irrémédiable de données	Malveillance et/ou erreur humaine	Virus, cheval de Troie, etc.
Indisponibilité de données ou de traitements	Malveillance et/ou erreur humaine, panne matérielle ou logicielle, etc.	Coupure de courant, panne du réseau (FAI ou autre), etc.
Divulgaration d'informations confidentielles ou erronées	Malveillance, négligence	Chevaux de Troie, virus, écoute du trafic, etc.

La liste ci-dessus n'est pas exhaustive. On acceptera toute réponse proposant d'autres menaces si elles sont cohérentes et correctement catégorisées (interne, externe).

Menace	Prévention
Malveillance Virus, chevaux de Troie, etc	Surveillance accrue Antivirus à jour, antivirus en réseau (afin d'éviter la malveillance par suppression des protections), etc.
Erreur humaine, négligence	Procédures de sécurité, formation des utilisateurs, protection matérielle (locaux etc.) et logicielle
Panne matérielle	Sauvegardes, maintenance

La liste ci-dessus n'est pas exhaustive. Tout autre moyen de prévention accepté si adapté à la menace.

DOSSIER 4 –LA RÉORGANISATION DU TRAVAIL DANS LE SERVICE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (17 points)

4.1 Présenter les objectifs de l'annexe 9. (5 points)

On attend la mobilisation des connaissances.

Le tableau de répartition des tâches permet de visualiser les attributions de chaque poste de travail du service GRH pendant la *semaine 36*.

Il indique le temps accordé par chaque poste, pour chaque activité, ainsi que le temps total par poste pour la période observée.

Il permet de revoir la répartition, d'accroître la cohérence et en définitive de rationaliser le travail et donc la performance du service.

4.2 Procéder à l'analyse critique de la situation actuelle. (7 points)

On attend des candidats une analyse s'appuyant sur les documents et les connaissances.

Constat général : 1 point, justification : 6 points

Les salariés effectuent trop d'heures et les compétences ne sont pas bien utilisées.

- Les salariés effectuent trop d'heures (6 HS pour Mme Martin, 5 h 30 pour M. Dupond, 15 heures pour Mme Chamlal, même si elle est cadre de l'entreprise). Il est probable que la qualité du travail risque d'en pâtir.

- Mme Chamlal effectue des tâches qui ne correspondent pas à son niveau hiérarchique. Ainsi, elle planifie les entretiens de sélection, les passages de tests, reçoit en entretien les candidats (8 heures), accompagne leur formation (14 heures).

- Il n'est peut-être pas utile que la DRH et son assistant participent tous deux aux réunions avec les représentants du personnel.

4.3. Proposer des solutions visant à améliorer l'organisation du travail pendant ces semaines chargées et les justifier. (5 points)

- Mme Chamlal doit déléguer davantage à son assistant, voire à la secrétaire, au moins une partie des tâches ne correspondant pas à ses compétences

- M. Dupond, l'assistant, pourrait confier le traitement des dossiers pôle Emploi à la secrétaire.

- Mme Martin, la secrétaire, peut se charger de contacter le pôle Emploi, de compléter les dossiers, de planifier les entretiens et le passage des tests. Elle pourrait être déchargée de certaines tâches, comme la confirmation par courrier des convocations aux tests, la rédaction des contrats de travail.

Ces tâches pourraient être confiées à un(e) secrétaire embauchée de manière temporaire et à temps partiel.