

INDICATIONS DE CORRECTION – YCT France

Proposition de barème sur 120 points

Questions à traiter – travaux demandés	Barème
PARTIE 1	90 points
<p>Dossier 1 – CONDITIONS DE TRAVAIL ET PÉNIBILITÉ</p> <p>1.1 Analyser les conditions de travail des salariés de YCT France. 6 points</p> <p>1.2 Caractériser les risques auxquels sont exposés les salariés des chantiers de YCT France. Justifier la réponse. 9 points</p> <p>1.3 Apprécier l'évolution du climat social de l'entreprise YCT France. 6 points</p> <p>1.4 Identifier les conséquences de l'évolution des conditions de travail sur la performance de l'entreprise YCT France. 7 points</p> <p>1.5 Proposer à Rémi BOURDON des solutions contribuant à limiter la pénibilité au travail des salariés des chantiers de YCT France. Justifier ces choix. 5 points</p>	33 points
<p>Dossier 2 – RECRUTEMENT ET GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES</p> <p>2.1 Identifier la qualification et les compétences nécessaires au métier de chaudronnier-chaudronnière. 6 points</p> <p>2.2 Analyser les modalités de recrutement utilisées en précisant leurs avantages et leurs inconvénients. 9 points</p> <p>2.3 Relever les axes de la politique de ressources humaines mise en œuvre dans l'entreprise YCT France. 6 points</p> <p>2.4 Présenter l'intérêt de développer la marque employeur pour l'entreprise YCT France. 6 points</p>	27 points
<p>Dossier 3 – RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE ET FIDÉLISATION</p> <p>3.1 Repérer les valeurs de YCT France véhiculées par la charte RSE. 5 points</p> <p>3.2 Montrer que les engagements pris par YCT France correspondent aux volets de la RSE. 8 points</p> <p>3.3 Identifier les effets de la RSE sur la fidélisation des salariés de YCT France. 9 points</p> <p>3.4 Présenter l'intérêt pour YCT France de communiquer sur la RSE dans le cadre de sa marque employeur. 8 points</p>	30 points
PARTIE 2	30 points
TOTAL	120 points

Capacités évaluées :

Questions à traiter – travaux demandés	Classe	Capacités évaluées
PARTIE 1		
<p>Dossier 1 - CONDITIONS DE TRAVAIL ET PÉNIBILITÉ</p> <p>1.1 Analyser les conditions de travail des salariés de YCT France.</p> <p>1.2 Caractériser les risques auxquels sont exposés les salariés des chantiers de YCT France. Justifier la réponse.</p> <p>1.3 Apprécier l'évolution du climat social de l'entreprise YCT France.</p> <p>1.4 Identifier les conséquences de l'évolution des conditions de travail sur la performance de l'entreprise YCT France.</p> <p>1.5 Proposer à Rémi BOURDON des solutions contribuant à limiter la pénibilité au travail des salariés des chantiers de YCT France. Justifier ces choix.</p>	<p>Première</p> <p>Terminale</p> <p>Terminale</p> <p>Première</p> <p>Terminale</p> <p>Terminale</p>	<p>Etablir un lien entre les conditions de travail et le comportement des membres de l'organisation.</p> <p>Repérer les situations de travail à risque.</p> <p>Interpréter les grandeurs caractéristiques d'un bilan social.</p> <p>Effectuer des comparaisons dans le temps et dans l'espace pour situer la performance d'une organisation</p> <p>Interpréter quelques indicateurs de gestion sociale [...] dans des hypothèses de dégradation ou d'amélioration des conditions de travail.</p> <p>Apprécier l'intérêt porté par l'organisation à l'environnement de travail à travers des dispositifs mis en œuvre.</p>
<p>Dossier 2 - RECRUTEMENT ET GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES</p> <p>2.1 Identifier la qualification et les compétences nécessaires au métier de chaudronnier-chaudronnière.</p> <p>2.2 Analyser les modalités de recrutement utilisées en précisant leurs avantages et leurs inconvénients.</p>	<p>Première</p> <p>Terminale</p> <p>Terminale</p>	<p>Distinguer l'approche par la qualification de l'approche par compétence.</p> <p>Identifier comment l'organisation traduit ses besoins de travail en compétences et potentiel.</p> <p>Vérifier la pertinence des modalités de recrutement par rapport aux exigences de l'organisation.</p>

Questions à traiter – travaux demandés	Classe	Capacités évaluées
<p>Dossier 2 - RECRUTEMENT ET GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (suite)</p> <p>2.3 Relever les axes de la politique de ressources humaines mise en œuvre dans l'entreprise YCT France.</p> <p>2.4 Présenter l'intérêt de développer la marque employeur pour l'entreprise YCT France.</p>	<p>Première</p> <p>Terminale</p> <p>Première</p>	<p>Mettre en relation des choix de gestion d'une organisation (sociaux, commerciaux ou financiers) au regard des caractéristiques de son environnement et de son objet social.</p> <p>Apprécier l'intérêt porté par l'organisation à l'environnement de travail à travers des dispositifs mis en œuvre.</p> <p>Mettre en relation des choix de gestion d'une organisation (sociaux, commerciaux ou financiers) au regard des caractéristiques de son environnement et de son objet social.</p>
<p>Dossier 3 – RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE ET FIDÉLISATION</p> <p>3.1 Repérer les valeurs de YCT France véhiculées par la charte RSE.</p> <p>3.2 Montrer que les engagements pris par YCT France correspondent aux volets de la RSE.</p> <p>3.3 Identifier les effets de la RSE sur la fidélisation des salariés de YCT France.</p> <p>3.4 Présenter l'intérêt pour YCT France de communiquer sur la RSE dans le cadre de sa marque employeur.</p>	<p>Première</p> <p>Terminale</p> <p>Terminale</p> <p>Première</p>	<p>Repérer ce qui, dans les relations, révèle la culture et les valeurs de l'organisation.</p> <p>Caractériser le bien-être au travail dans le cadre de la responsabilité sociale de l'organisation (RSE) et dans sa recherche d'efficacité au travail.</p> <p>Caractériser le bien-être au travail dans le cadre de la responsabilité sociale de l'organisation (RSE) et dans sa recherche d'efficacité au travail.</p> <p>Mesurer le rapport information/communication dans le contenu d'un message</p>
PARTIE 2		
<p>Une politique de fidélisation des salariés améliore-t-elle systématiquement la performance de l'entreprise ?</p>	<p>Première</p> <p>Terminale</p>	<p>Qu'est-ce qu'une organisation performante ?</p> <p>La recherche du mieux vivre au travail est-elle compatible avec les objectifs de performance ?</p>

PARTIE 1 - 90 points

DOSSIER 1 – CONDITIONS DE TRAVAIL ET PÉNIBILITÉ (33 points)

1.1 Analyser les conditions de travail des salariés de YCT France. (6 points)

On attend des aspects positifs et négatifs des conditions de travail (1 point par aspect positif dans la limite de 3 et 1 point par aspect négatif dans la limite de 3).

Composantes	Aspects positifs	Aspects négatifs
Composantes physiques et matérielles		Postures de travail, bruit, froid, humidité sur les chantiers, Travail dans la poussière.
Composantes psychosociales	Bonne ambiance de travail, Equipe soudée, Projets intéressants, Entreprise innovante, Large autonomie donnée aux salariés, Savoir-faire technique valorisé.	Perspectives d'évolution réduites, Managers parfois inaccessibles, Manque de soutien de la part de la hiérarchie, Intensification des exigences, Peu de mobilité interne, Certaines équipes hostiles à l'innovation, Manque de reconnaissance.
Composantes organisationnelles	Clarté des objectifs à atteindre.	Organisation floue, Initiative individuelle trop privilégiée, Nouveaux procédés de travail contraignants, sources de stress.

Les composantes des conditions de travail ne sont pas attendues.

1.2 Caractériser les risques auxquels sont exposés les salariés des chantiers de YCT France. Justifier la réponse. (9 points)

On attend la caractérisation des risques (1 point par risque dans la limite de 3) et leur justification (1 point par justification dans la limite de 2 par risque).

Risque identifié	Justifications
Accidents du travail	Brûlure de Yves Delorme sur un chantier qui occasionne une interruption temporaire de travail de 30 jours.
Maladies professionnelles, dont TMS	Travail dans la poussière. TMS : postures de travail, bruit, froid et humidité sur les chantiers qui provoquent des douleurs.
Risques psychosociaux	Stress, fatigue, exigences de plus en plus fortes. Agressions verbales (Sandrine ROSERIN agressée par un intérimaire).

1.3 Apprécier l'évolution du climat social de l'entreprise YCT France. (6 points)

On attend une description de l'évolution des 4 indicateurs (1 point par indicateur). On attend ensuite une conclusion sur la dégradation du climat social (2 points).

Analyse : On constate une forte augmentation de la fréquence des accidents du travail (+ 95,9% entre 2014 et 2016) et de leur gravité (+ 43,3 % entre 2014 et 2016). De même, l'absentéisme s'aggrave (+ 110,4 % entre 2014 et 2016). Enfin le taux de rotation est également en forte hausse (+139,3 % entre 2014 et 2016), mais cette variation est liée au nombre important d'arrivées chaque année.

Conclusion : Ces données et leur évolution témoignent du fait que le climat social se dégrade. Cette dégradation apparaît également au travers des accidents du travail et des incivilités.

1.4 Identifier les conséquences de l'évolution des conditions de travail sur la performance de l'entreprise YCT France. (7 points)

On attend trois arguments (2 points par argument) et le lien avec la performance (1 point).

La dégradation des conditions de travail a des effets sur la performance à travers :

- la motivation et l'implication des salariés,
- le sentiment d'insécurité au travail (risque d'accidents du travail et RPS),
- la qualité de vie au travail,
- l'ambiance de travail,
- les coûts cachés du travail pour l'entreprise (absentéisme, taux de rotation).

Accepter toute réponse pertinente.

1.5 Proposer à Rémi BOURDON des solutions contribuant à limiter la pénibilité au travail des salariés des chantiers de YCT France. Justifier ces choix. (5 points)

On attend cinq solutions et leur justification (1 point par solution dans la limite de 5).

Pour prévenir les accidents du travail, les maladies professionnelles et les risques psychosociaux :

- Élaboration d'un plan de prévention des risques professionnels.
- Mise en place d'une surveillance médicale renforcée pour les salariés exposés à des risques spécifiques.
- Recherche de conseils auprès d'institutions spécialisées.
- Adoption d'une norme santé-sécurité.
- Mise en œuvre de procédures de signalement de salariés en situation de risque.
- Assistance aux salariés.
- Formation des salariés et des managers à la prévention des risques psychosociaux.

Accepter toute réponse pertinente.

DOSSIER 2 - RECRUTEMENT ET GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (27 points)

2.1 Identifier la qualification et les compétences nécessaires au métier de chaudronnier-chaudronnière. (6 points)

On attend la qualification (1 point par élément dans la limite de 2) et quatre compétences (1 point par compétence).

Qualifications

- Un baccalauréat professionnel Réalisation d'ouvrages chaudronnés et de structures métalliques ou Technicien en chaudronnerie industrielle constitue le minimum requis. Un BTS Conception et réalisation en chaudronnerie industrielle serait un plus.

- Une expérience de 2 ans minimum.

Compétences

Savoirs :

Connaître les normes de sécurité, utiliser les machines pour réaliser les opérations mécaniquement, manier des commandes numériques, lire un plan en deux et trois dimensions, faire des calculs et un peu de géométrie.

Savoir-faire :

- découper, cisailer, poinçonner, souder, plier, cintrer et emboutir ;
- découper des feuilles de métal, leur donner une forme en appliquant différentes actions : pliage, cintrage, perçage ;
- assembler les éléments en soudant, boulonnant, rivetant ;
- assurer la maintenance de pièces existantes, déformées, cassées ou usées ;
- diagnostiquer l'état de la pièce, la remettre en état, fabriquer éventuellement des pièces non standard et contrôler leur conformité.

Savoir-être :

Habilité manuelle et autonomie, bonne perception des formes dans l'espace, bonne endurance physique (bruit, port de charges, station debout), et capacité à travailler en équipe.

2.2 Analyser les modalités de recrutement utilisées en précisant leurs avantages et leurs inconvénients. (9 points)

On attend trois modalités de recrutement (1 point par modalité), et un avantage et un inconvénient par modalité (1 point par avantage et 1 point par inconvénient).

Modalité utilisée	Avantages	Inconvénients
Relations écoles	Repérer des potentiels Véhiculer la culture d'entreprise Transmettre des savoirs et des savoir-faire Adapter les compétences aux besoins	Coûts (formation) Risque de conflits intergénérationnels Mise en place d'un tutorat Prévoir des modalités d'intégration spécifiques
Site Internet YCT-recrute.com	Peu coûteux Cible large Rapidité Facilité de traitement car traitement automatisé des candidatures (CVthèque...)	Nombre de candidatures importantes Profils non adaptés au poste Sécurité des données

Job-dating	Contact direct et rapide avec les	Traitement et suivi des
------------	-----------------------------------	-------------------------

	candidats Interactivité avec les candidats Présentation détaillée des métiers	candidatures Coût d'organisation de la rencontre Coût d'intégration et de formation
--	---	---

Accepter toute réponse pertinente

2.3 Relever les axes de la politique de ressources humaines mise en œuvre dans l'entreprise YCT France. (6 points)

On attend le repérage de trois axes (1 point par axe) et d'une explication pour chaque axe (1 point par explication).

Au travers de sa politique de ressources humaines, Rémi BOURDON met en œuvre 3 grands axes :

- Politique de recrutement : l'entreprise oriente son recrutement vers des partenariats école, anticipe ses besoins en compétences en tirant profit de l'alternance et les stages, et promeut les nouveaux modes de recrutement comme le recrutement en ligne.

- Dialogue social : plusieurs accords ont été signés (accord compétitivité, accord sur le contrat de génération, accord égalité femmes-hommes et accord qualité de vie au travail). L'entreprise se soucie du dialogue avec les partenaires sociaux et semble à l'écoute de ses salariés.

- Qualité de vie au travail : l'entreprise veille aux conditions de travail de ses salariés. Deux accords ont été signés, un en 2015 pour prévenir les risques psychosociaux et un second en 2016 sur la qualité de vie au travail. Ce dernier porte sur les relations sociales et de travail, le contenu du travail, l'environnement physique, l'organisation du travail, la réalisation et le développement personnel et la conciliation vie privée/vie professionnelle.

2.4 Présenter l'intérêt de développer la marque employeur pour l'entreprise YCT France. (6 points)

On attend une analyse de la pertinence de développer la marque de l'entreprise (2 points par élément dans la limite de 3).

Pertinence de développer la marque employeur :

- Développer l'attractivité de l'entreprise.
- Recruter des profils plus adaptés.
- Fidéliser les salariés (relation avec les « cliemployés »).
- Renforcer le sentiment d'appartenance.

Accepter toute réponse pertinente.

DOSSIER 3 – RESPONSABILITÉ SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE ET FIDÉLISATION (30 points)

3.1 Repérer les valeurs de YCT France véhiculées par la charte RSE. (5 points)

On attend l'identification de cinq valeurs (1 point par valeur).

Les valeurs véhiculées par la charte de YCT France sont :

- solidarité et coopération (prendre en compte les seniors et faciliter l'intégration des jeunes) ;
- diversité (favoriser l'insertion des salariés en situation de handicap) ;
- égalité (égalité des chances et égalité femmes-hommes) ;
- implication dans la vie citoyenne (partenariats locaux, soutien aux associations) ;
- préservation de l'environnement (réduire l'impact des activités industrielles polluantes et gérer les déchets).

3.2 Montrer que les engagements pris par YCT France correspondent aux volets de la RSE. (8 points)

On attend l'identification des deux volets de la RSE (1 point par volet) et la correspondance des engagements aux volets social et environnemental (1 point par engagement dans la limite de 3).

Volet social

- égalité femmes-hommes : signature d'un accord,
- égalité des chances : lutte contre toute forme de discrimination (âge, sexe...),
- engagements intergénérationnels : prise en compte des besoins des seniors, intégration des plus jeunes,
- promotion de la diversité : signature d'une charte de la diversité, référent handicap et intégration des personnes en situation de handicap.

Volet environnemental

- innovation pour des bateaux plus propres et plus sûrs : programme de recherche-développement qui engage une réflexion environnementale,
- réduction de l'impact des activités industrielles : analyse détaillée de l'impact de chaque activité sur l'environnement,
- protection de la biodiversité : protection de la faune et de la flore et surveillance de toute anomalie sur le site.

3.3 Identifier les effets de la RSE sur la fidélisation des salariés de YCT France. (9 points)

On attend trois arguments (3 points par argument).

La RSE permet de rassembler les salariés autour de valeurs communes, tant sur le plan social qu'environnemental.

Sur le plan social, YCT France a pris des engagements sur l'égalité et la diversité, ce qui motive les salariés à adhérer à des valeurs fortes. La valorisation de la qualité de vie au travail révèle l'intérêt que l'entreprise porte au bien-être de ses salariés. La prise en compte des différences générationnelles, des besoins en termes d'évolution de carrière et de transition entre la vie active et la retraite, rassure les salariés quant à leur avenir professionnel et personnel.

Sur le plan environnemental, la protection de l'environnement est aujourd'hui une valeur commune à tous. Elle fédère les salariés qui peuvent développer une fierté à travailler dans une entreprise éco-responsable.

Accepter toute réponse pertinente.

3.4 Présenter l'intérêt pour YCT France de communiquer sur la RSE dans le cadre de sa marque employeur. (8 points)

On attend quatre arguments (2 points par argument).

L'entreprise YCT France a intérêt à communiquer sur la RSE dans le cadre de sa marque employeur pour :

- informer sur les engagements de l'entreprise,
- valoriser l'action entreprise pour le bien-être des salariés,
- diffuser l'information relative au développement durable pour contribuer à l'engagement des salariés,
- susciter l'adhésion,
- fidéliser les salariés
- développer une attractivité employeur,
- valoriser la marque auprès des parties prenantes.

Accepter toute réponse pertinente.

PARTIE 2 - 30 points

Une politique de fidélisation des salariés améliore-t-elle systématiquement la performance de l'entreprise ?

Conseils de correction :

L'évaluation de cette sous-partie est réalisée en s'appuyant sur les critères d'évaluation indiqués dans la note de service n° 2013-091 du 7 juin 2013 (définition de l'épreuve de spécialité dans la série STMG) parue au BO n° 28 du 27 juin 2013.

La grille suivante permet de dresser un profil de candidat.e, construit sur ces trois critères, et peut aider à fixer la note :

Cette partie vise à évaluer si la candidate ou le candidat est capable :	Très insuffisant	Insuffisant	Satisfaisant	Très satisfaisant
De raisonner en confrontant des connaissances générales de gestion à des situations d'organisation				
D'examiner les conditions du transfert des méthodes, des techniques, des outils, à d'autres contextes organisationnels				
De rédiger une réponse synthétique cohérente et argumentée				

Vous trouverez ci-dessous différents éléments de réponse à la question de gestion. Ils ne sont pas exhaustifs et ne prétendent pas épuiser le sujet.

Pour faciliter l'évaluation du profil des candidat.e.s, la correctrice ou le correcteur pourra s'inspirer du guide de correction suivant.

Rappel : il n'est pas demandé de structuration particulière de la réponse autre que celle pouvant servir la cohérence et l'argumentation.

Dans sa réponse, la candidate ou le candidat pourra argumenter de diverses façons : opposition d'idées, suite d'arguments servant un point de vue, etc.

Une politique de fidélisation améliore la performance globale de l'entreprise

- Mettre en place une démarche RSE peut mobiliser les salariés et développer le sentiment d'appartenance, ce qui renforce la performance globale.
- Négocier un accord sur la qualité de vie au travail permet d'améliorer les conditions de travail et peut être un facteur de reconnaissance pour les salariés, ce qui améliore la performance sociale.
- La politique de fidélisation passe également par un système de rémunération efficace, qui favorise la reconnaissance de l'individu et renforce sa motivation. Les salariés sont alors plus productifs, ce qui accroît la performance sociale et la performance financière.
- Développer la marque employeur peut créer et renforcer le sentiment d'appartenance des salariés, au travers de nombreux facteurs : partager des valeurs communes et renforcer l'image de marque de l'entreprise auprès de ses parties prenantes. Les performances sociale et commerciale s'en trouvent ainsi améliorées.

- Le marketing RH cherche à fidéliser les salariés comme des clients (« cliemployés »), pour garantir leur attachement à l'entreprise.
- La communication interne a notamment pour objectif de renforcer la cohésion et donc de garantir un bon climat social. Ainsi, les salariés seront incités à rester fidèles à l'entreprise.
- La politique de fidélisation, notamment à travers la politique d'accueil et d'intégration, a pour objectif de limiter la rotation du personnel, ce qui permet de diminuer les coûts liés aux remplacements et de renforcer la performance financière.
- La politique de fidélisation est liée à la GPEC en développant l'employabilité à travers les dispositifs de formation et d'évolution professionnelles.

Une politique de fidélisation ne suffit pas à améliorer la performance de l'entreprise

- Si les salariés ne sont pas sensibilisés correctement à la politique de fidélisation de l'entreprise, ils seront moins motivés et moins performants.
- Le non-respect des engagements de la politique de fidélisation entraîne un risque de démotivation.
- Une entreprise qui ne favoriserait que la fidélisation ne verrait pas son effectif suffisamment renouvelé, ce qui risquerait de freiner la créativité et l'innovation et ne permettrait pas de faire évoluer les compétences.
- Une politique de fidélisation peut représenter un coût pour l'organisation.
- Il y a une nécessité de disposer, en amont de la politique de fidélisation, de ressources humaines de qualité. La qualité du recrutement est alors indispensable à la performance.

Dans sa réponse, la candidate ou le candidat pourra présenter des éléments relatifs aux conditions de transfert (taille, type d'organisation, nature de l'activité, territoire, etc.).

Dans les grandes entreprises, il est plus facile d'instaurer une politique de fidélisation que dans les PME. Une politique de fidélisation engendre des coûts trop importants pour les PME. En outre, les grandes entreprises sont soumises à l'obligation de négocier des accords de GPEC, ce qui favorise le dialogue social et oblige à prendre en compte les besoins des salariés.

- YCT France : la politique de fidélisation consiste à améliorer les conditions de travail, à négocier des accords d'entreprise dans le cadre de la GPEC pour améliorer le climat social, à mettre en place une démarche RSE et une marque employeur. L'objectif est de répondre à la dégradation des indicateurs sociaux qui révèle une diminution de la performance sociale.
- AccorHotels : la politique de fidélisation passe par la signature d'une charte de la diversité, qui a permis aux femmes d'intégrer des postes de directrice d'hôtel. Le groupe se mobilise également sur le handicap. La charte de la diversité est transposée dans tous les pays où le groupe est présent.
- L'Oréal : l'entreprise met en place un jeu sérieux pour recruter ses salariés, ce qui attire de nombreux candidats à travers le monde. Elle propose également à certains collaborateurs de bénéficier d'une expérience à l'étranger dans le groupe.
- Google : l'entreprise propose à ses salariés des conditions de travail très avantageuses et le met en avant dans sa marque employeur.

Dans le cadre de l'argumentation et du transfert, la candidate ou le candidat pourra mobiliser les connaissances suivantes.

La fidélisation consiste à maintenir durablement les salariés dans l'entreprise.

La performance : une entreprise est performante lorsqu'elle a atteint les objectifs qu'elle s'était fixés. Elle regroupe la performance sociale, la performance commerciale, la performance organisationnelle et la performance financière.