

BACCALAURÉATS PROFESSIONNELS

ACCUEIL – RELATION CLIENTS – USAGERS
COMMERCE
GESTION - ADMINISTRATION
LOGISTIQUE
TRANSPORT
VENTE

Session : 2016

Épreuve d'économie et droit

Durée : 2h30

Coefficient : 1

DOSSIER SUJET

Le sujet comprend deux parties.

Ce dossier comprend 11 pages numérotées de DS 1/11 à DS 11/11.

Les annexes dûment remplies sont à joindre à votre copie.

Les calculatrices ne sont pas admises lors de cette épreuve.

BARÈME

PARTIE .I. : ANALYSE DOCUMENTAIRE /12 points

PARTIE .II. : RÉDACTION DE L'ÉTUDE /8 points

TOTAL DE L'ÉPREUVE : /20 points

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	IN-1606-ECODROI	Session 2016	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 1/11

LA MOTIVATION DES SALARIÉS AU TRAVAIL



Vous êtes stagiaire au sein d'une PME du secteur agroalimentaire composée de 120 salariés située en région lyonnaise. Vous êtes affecté(e) au service de la Direction des Ressources Humaines.

Votre Responsable vous explique que l'entreprise connaît actuellement un léger déclin et qu'ils ont des difficultés pour motiver et mobiliser les salariés autour des projets de l'entreprise.

L'ensemble des salariés déplore une ambiance peu conviviale et un environnement de travail médiocre.

Dans ce contexte, le responsable des Ressources Humaines souhaite améliorer la stratégie managériale de l'entreprise et mettre les salariés au cœur des préoccupations. Il est donc nécessaire de sensibiliser les chefs des différents services à cette démarche.

Il vous charge de finaliser une étude qui lui permettra de réfléchir sur une nouvelle stratégie de motivation de ses salariés et vous remet la documentation suivante :

Document 1	La biscuiterie POULT.	<i>Page 4</i>
Document 2	Motivation au travail : réglementation et législation.	<i>Page 5</i>
Document 3	Cercle vertueux : politique sociale / résultats de l'entreprise.	<i>Page 6</i>
Document 4	Crèches d'entreprise : des initiatives encore trop isolées.	<i>Page 6</i>
Document 5	Pourquoi et comment cultiver le bien-être au travail ?	<i>Page 7</i>
Document 6	Des avantages sociaux pour les salariés avec Cadhoc.	<i>Page 7</i>
Annexe A	Fiche d'analyse - à compléter et à rendre avec la copie.	<i>Page 8</i>
Annexe B	Fiche d'analyse - à compléter et à rendre avec la copie.	<i>Page 9</i>
Annexe C	Fiche d'analyse - à compléter et à rendre avec la copie.	<i>Page 10</i>
Annexe D	Fiche d'analyse - à compléter et à rendre avec la copie.	<i>Page 11</i>

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	IN-1606-ECODROI	Session 2016	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 2/11

PARTIE I : ANALYSE DOCUMENTAIRE

Mission 1 :

Après avoir identifié et étudié les documents 1, 2, et 3, **compléter les tableaux (fiches d'analyse) proposés en annexes A, B et C (à rendre avec la copie).**

Mission 2 :

Afin de compléter votre analyse documentaire, votre tuteur vous donne 3 nouveaux documents (documents 4 - 5 et 6).

Prendre connaissance de l'ensemble des documents et **choisir** celui qui vous semble le plus pertinent pour approfondir la thématique de la motivation des salariés au travail. **Justifier votre choix sur l'annexe D (à rendre avec la copie).**

PARTIE II : CONDUITE DE L'ÉTUDE

À l'aide de vos **connaissances**, du travail effectué en première partie et en veillant à **illustrer vos propos avec des situations vécues au cours de vos différentes périodes de formation en milieu professionnel** et de vos observations du monde socio-économique, vous rédigez une étude qui doit permettre de répondre à la problématique suivante :

Quel est l'intérêt pour l'entreprise de motiver ses salariés ?

Pour cela, vous structurerez votre étude en respectant les 4 points ci-dessous. Les points 2 et 3 devront faire l'objet d'un **écrit argumenté** de 15 lignes environ chacun.

- Partie 1** Présenter la problématique et expliciter ses concepts essentiels.

- Partie 2** Quelles sont les répercussions économiques, juridiques et sociales de la motivation des salariés sur la performance de l'entreprise ?

- Partie 3** Quels sont les moyens disponibles pour motiver les salariés ?

- Partie 4** Présenter de manière synthétique et justifiée votre position personnelle sur la problématique.

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	IN-1606-ECODROI	Session 2016	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 3/11

DOCUMENT 1

LA BISCUITERIE POULT : PLUS AUTONOMES ET PLUS HEUREUX AU TRAVAIL

Le fonctionnement original de la biscuiterie Poul, qui tend à supprimer la hiérarchie et promeut l'auto-organisation.

Impliquer davantage les salariés en leur donnant un maximum d'autonomie : depuis 2006, c'est le credo de l'entreprise Poul, producteur de biscuits pour la grande distribution.

« Nous avons un problème de performance sur le site. Les anciennes méthodes de management avaient atteint leurs limites », admet Didier Hirtzig, directeur de l'usine de Montauban (Tarn-et-Garonne), qui compte 400 salariés, où un nouveau modèle managérial a été adopté.

Adieu les chefs

Inspirés par des modèles d'entreprise comme Gore and Associates aux États-Unis ou Semco au Brésil, qui prônent l'autonomie des salariés, la biscuiterie décide, en 2006, de tout remettre à plat.

Didier Hirtzig relate: « *Nous avons démarré d'un seul coup, ça a été le big bang sur le site. Nous nous sommes jetés à l'eau en supprimant l'encadrement de proximité : les chefs de ligne, d'équipe, et les responsables de production.* »

Pour la plupart experts (qualité, process-innovation...) au sein des unités de production, ils ont conservé leur salaire. L'initiative a été appréciée par Youcef Zamouche, délégué syndical FO sur le site : « *Ne plus avoir de chef de ligne supprime des tensions.* »

Dans le même esprit, les salariés sont incités à se regrouper pour réfléchir à des innovations, tant pour améliorer les postes, et donc les conditions de travail, que pour créer de nouveaux produits.

Davantage de profits et moins d'absentéisme

Tous les indicateurs sont positifs. De 2008 à 2010, le résultat opérationnel de l'usine de Montauban a doublé. Le taux d'absentéisme, lui, a chuté de 6 % en 2005 à 2,6 % aujourd'hui. L'entreprise connaît un taux de turnover également très faible.

L'aboutissement de ces projets ne donne pas lieu à des récompenses individuelles, cela va dans le sens de la philosophie de la nouvelle organisation, qui doit profiter à tous.

Selon ce principe, les équipes sont également autonomes pour organiser les congés, les remplacements, la maintenance, communiquer avec les équipes commerciales...

Source : <http://voila-le-travail.fr/poult-de-lautonomie-pour-etre-heureux-au-travail> le 3/03/2011
auteur : Rozenn Le Saint

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	IN-1606-ECODROI	Session 2016	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 4/11

MOTIVATION AU TRAVAIL : RÉGLEMENTATION ET LÉGISLATION
--

[...] L'entreprise doit veiller sur la motivation au travail et l'entretenir car il est de son devoir de préserver la santé des salariés.

Code du Travail

· Articles L4121-1 et L4221-2

L'employeur prend et met en œuvre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

· Article R2323-20

Le comité d'entreprise est compétent pour la mise en place des activités sociales et culturelles dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou anciens salariés de l'entreprise et de leur famille. Ces activités comprennent celles améliorant les conditions de bien-être ainsi que les services sociaux chargés de veiller au bien-être du salarié.

· Article L4612-1

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est chargé de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des employés ainsi qu'à la sécurité.

· Article L4612-2

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail.

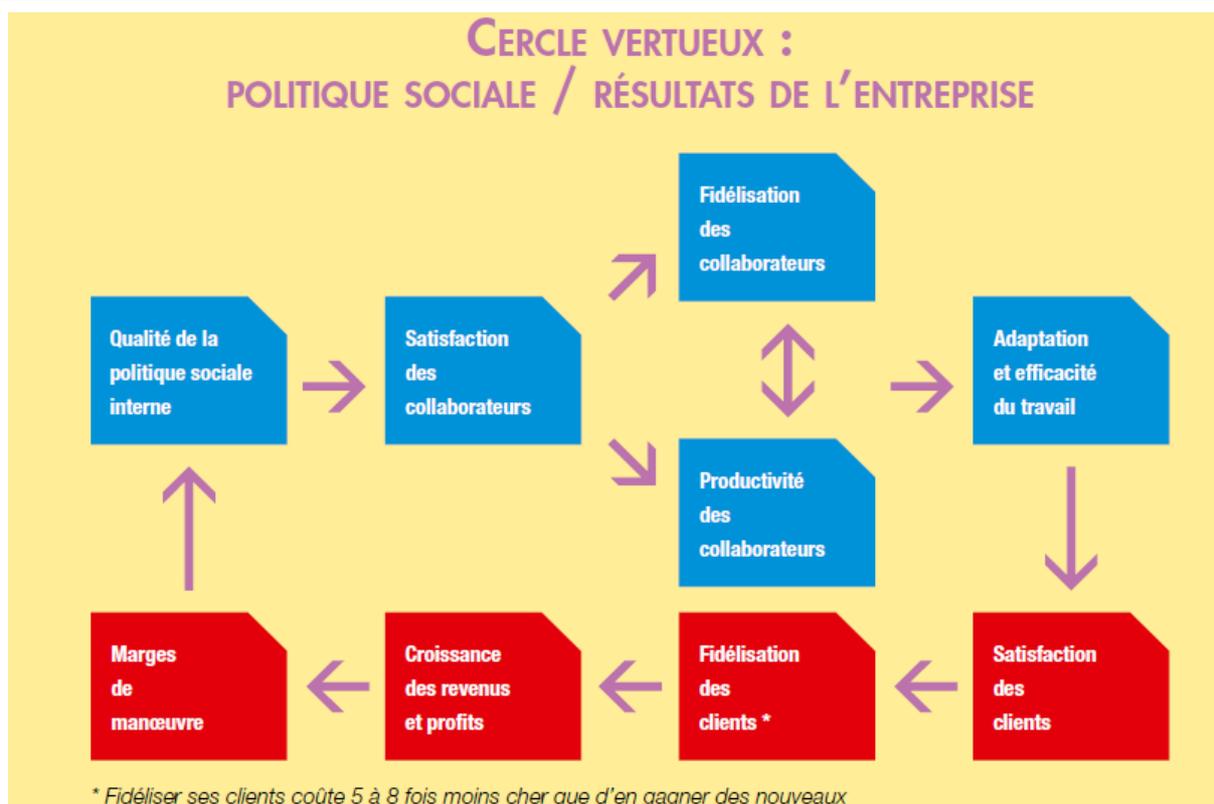
Source :

<http://www.travailleursante.fr/Enjeux-et-obligations-rh/Les-thematiques/mesurer-la-demotivation-la-reglementation.html>

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	IN-1606-ECODROI	Session 2016	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 5/11

DOCUMENT 3

CERCLE VERTUEUX : POLITIQUE SOCIALE / RÉSULTATS DE L'ENTREPRISE



Source : Extrait d'une étude réalisée par Laurie BRAHAMI de la DIRRECTE - Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence et de la Consommation Région Rhône-Alpes, publiée en juin 2014.

DOCUMENT 4

CRÈCHES D'ENTREPRISE : DES INITIATIVES ENCORE TROP ISOLÉES



PME, start-up et grands groupes du CAC 40 multiplient actions et services innovants afin de trouver des solutions d'accueil pour les enfants de leurs collaborateurs. Les entreprises prennent de plus en plus conscience de l'importance d'une politique favorisant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Elles y trouvent un moyen de fidéliser leurs salariés, de lutter contre l'absentéisme, les retards et les congés parentaux prolongés, de motiver l'esprit de groupe et d'améliorer ainsi la productivité. « *Les collaborateurs sont plus investis dans leur travail, l'entreprise a tout à y gagner* », dit-on à la présidence du Conseil de surveillance de Schneider Electric. L'Oréal, de son côté, engagé depuis 2006 dans cette politique, la conçoit « *comme un investissement social et humain* », selon sa directrice diversité et santé au travail, Emmanuelle Lièvremont. Cette logique répond par ailleurs à une très forte demande des parents salariés. Selon le Baromètre 2011 de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale de l'Observatoire de la parentalité en entreprise (OPE), 97 % d'entre eux estiment que l'équilibre entre ces deux univers est un sujet de préoccupation majeur. Et, pour le favoriser, 53 % choisissent en priorité les crèches d'entreprise comme service à mettre en place.

Source : Magazine Le Figaro du 20/11/2011 auteur : Delphine de Mallevoüe

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	IN-1606-ECODROI	Session 2016	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 6/11

DOCUMENT 5

POURQUOI ET COMMENT CULTIVER LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ?



Poufs, mobilier avant-gardiste, salles de jeux, de sieste ou de sport... aux États-Unis (ici en Californie) les entreprises misent depuis des années sur le bien-être de leurs salariés au travail.

Source :

Extrait du site : <http://www.entreprises.ouest-france.fr/article/conference-comment-pourquoi-cultiver-bien-etre-au-travail>
23-01-2011

DOCUMENT 6

DES AVANTAGES SOCIAUX POUR LES SALARIÉS AVEC CADHOC



Rien de tel pour motiver vos salariés que de leur faire bénéficier d'avantages sociaux divers et variés : chèque déjeuner, chèque emploi service universel (CESU), chèque culture... Mais avez-vous pensé au chèque cadeau ?

Difficile d'évoquer les avantages sociaux que peuvent recevoir les salariés en terme de récompense sans évoquer le chèque Cadhoc. Destiné à permettre aux salariés de s'offrir ce dont ils ont envie, quels que soient leurs goûts, le chèque cadeau Cadhoc fonctionne avec un vaste réseau de plus de 400 enseignes, dans les secteurs de la mode, de la beauté, des loisirs, du tourisme, en passant par le multimédia par exemple.

Concrètement, vous pourrez alors distribuer des chèques cadeaux Cadhoc à diverses occasions de l'année, des fêtes de Noël à celles de Pâques, selon un planning bien défini et régi par la loi. Cette distribution est cependant limitée à certaines conditions. En effet, pour que ces avantages sociaux des salariés ne deviennent pas des inconvénients pour les entreprises, les chèques cadeaux Cadhoc ne doivent pas dépasser 2 % du fond salarial, afin d'être déductibles et exonérés des taxes sociales afférentes à l'employeur. Les employés, quant à eux, sont exonérés de charges jusqu'à 150 euros/personne, et par événement.

Source :

<http://www.chèque-cadhoc.com/bon-cadeau-idee-cadeau-original/cadeaux-entreprise/des-avantages-sociaux-pour-les-salaries-avec-cadhoc.html> / Octobre 2015

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	IN-1606-ECODROI	Session 2016	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 7/11

ANNEXE A**À compléter et à rendre avec la copie.**

Fiche d'analyse DOCUMENT 1	
Source	
Type de document	
Titre du document	
Qui est concerné ?	
Quand ?	
Où ?	
Les idées fortes	
<p>Expliquer les phrases soulignées dans le document :</p> <p>Impliquer davantage les salariés en leur donnant un maximum d'autonomie.</p> <p>Nous avons un problème de performance sur le site.</p> <p>Le résultat opérationnel de l'usine de Montauban a doublé.</p> <p>L'entreprise connaît un taux de turnover également très faible.</p>	

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	IN-1606-ECODROI	Session 2016	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 8/11

ANNEXE B

À compléter et à rendre avec la copie.

Fiche d'analyse DOCUMENT 2	
Source	
Type de document	
Titre du document	
Qui est concerné ?	
Où ?	
Les idées fortes	
Quelles instances au sein de l'entreprise sont concernées par la santé et la motivation au travail ?	
En quoi sont-elles utiles pour favoriser la santé et la motivation au travail des salariés ?	

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	IN-1606-ECODROI	Session 2016	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 9/11

ANNEXE C

À compléter et à rendre avec la copie.

Fiche d'analyse DOCUMENT 3	
Source	
Type de document	
Titre du document	
Qui est concerné ?	
Les idées fortes	
<p>Expliquer le concept suivant : Productivité des collaborateurs :</p> <p>Répondre à la question suivante : Quelle signification donnez-vous au titre « Cercle vertueux : politique sociale / résultats de l'entreprise » ?</p>	

Baccalauréat Professionnel Secteur Tertiaire	IN-1606-ECODROI	Session 2016	DS
U11 - Épreuve d'économie et droit	Durée : 2h30	Coefficient : 1	Page 10/11

