

Épreuve : OGRH Baccalauréat général 1^{re} groupe session 2016
 Filière SG/ OGRH Durée de l'épreuve : 4 heures Coefficient : 7

Proposition de barème sur 140 points

Questions à traiter – Travaux demandés	Barème
DOSSIER 1 : CONTRAT DE TRAVAIL ET REMUNERATION	42 points
1.1 Citer les différents types de contrat de travail que vous connaissez.	4 points
1.2 De quel type de contrat de travail s'agit-il dans l'annexe ?	2 points
1.3 Quelle est la nature de l'emploi visé par ce contrat de travail ?	2 points
1.4 Rappeler les différentes composantes du bulletin de paie.	12 points
1.5 Déterminer le salaire net de Mlle Fatouma (annexe 2 à rendre avec la copie) et justifiez le calcul	18 points
1.6 Quels sont les enjeux du bulletin de paie pour l'employeur et pour le salarié.	4 points
Dossier 2 : SECURITE ET SANTE	40 points
2.1 Calculer le taux de fréquence pour l'année 2015.	3 points
2.2 Calculer, en valeur relative, l'évolution du nombre des accidents de travail avec arrêt depuis 2010.	15 points
2.3 Dans un texte structuré, commenter l'évolution du nombre des accidents de travail depuis 2010 et préciser les conséquences de cette évolution pour l'entreprise et pour les salariés.	10 points
2.4 Rédiger la note de service à adresser à l'ensemble des conducteurs de voiture de service.	12 points
Dossier 3 : ORGANISATION DES RÉUNIONS	28 points
3.1 Mettre en évidence les inconvénients de l'organisation actuelle des réunions.	4 points
3.2 Préciser en quoi la réunion à distance pourrait améliorer la situation. Justifier la réponse.	6 points
3.3 Dans l'hypothèse où la conférence en ligne serait le moyen le plus adapté à la société, indiquer la préparation matérielle nécessaire pour organiser cette réunion.	5 points
3.4 Rédiger un courriel pour tous les responsables de région afin de les convoquer à la prochaine réunion qui se tiendra le 25 juin prochain à 9 heures et dont l'objet sera « la mise en place d'une nouvelle politique de formation pour les livreurs ».	13 points

Dossier 4 : LA GESTION DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE	30 points
4.1 Identifier et justifier le type de mobilité proposé à SAAD HOUSSEIN.	6 points
4.2 Indiquer quels sont les enjeux de la mobilité pour LA MENUISERIE SOULTAN et pour SAAD HOUSSEIN.	6 points
4.3 Identifier les types d'arguments utilisés par IDRISSE ALI SOULTAN et les illustrer par des exemples tirés de l'entretien.	6 points
4.4 Repérer les ressorts de l'influence utilisés par IDRISSE ALI SOULTAN lors de l'entretien.	6 points
4.5 La communication d'IDRISSE ALI SOULTAN relève-t-elle seulement de l'argumentation? Justifier votre réponse.	6 points
TOTAL	140 points

DOSSIER 1 Contrat de travail et rémunération (42 points)**1.1 Citer les différents types de contrat de travail que vous connaissez. (4 point)**

Les différents types de contrat :

Contrat à Durée Déterminée, Contrat à Durée Indéterminée, Contrat de Travail Temporaire, contrat intérimaire, etc...

1.2 De quel type de contrat de travail s'agit-il dans l'annexe 2 ? (2 points)

Il s'agit d'un Contrat à Durée Indéterminée

1.3 Quelle est la nature de l'emploi visé par ce contrat de travail ? (2 points)

Emploi d'assistante de gestion

1.4 Rappeler les différentes composantes du bulletin de paie. (12 points)

Partie identification : nom complet, nature de l'emploi, période, grade, catégorie, ancienneté

Partie salaire de base : taux horaire, primes, heures supplémentaires

Partie cotisations : cotisations salariales et patronales

Parties retenues : impôt, avances, absences, WAQF

Partie net à payer.

1.5 Déterminer le salaire net de Melle Fatouma (annexe 3 à compléter et à rendre avec la copie) et justifier les calculs (18 points)

Annexe 2 : Bulletin de paie

Menuiserie Soultan

BULLETIN DE PAIE

Nom : Fatouma Mansour

Emploi : ASSISTANTE DE GESTION

Bulletin de paie du : 01 /06/2016 au 30/06/2016

Ancienneté : 0 Année

Désignation	Nombre	Base	Taux	Gain	Retenues	Part Patronale 15,7%	
						Taux	Retenues
- Salaire Catégorie		128 000	208				
- Prime d'ancienneté							
Sursalaire							
- Prime de satisfaction							
- Prime de rentabilité							
-Prime de responsabilité							
Heures supplémentaires							
-H.S à 25 %							
-H.S à 50 %							
Salaire Brut fixe				128 000			20 096 (1)
- Cotisations sociales salariales 6%					7 680 (2)	3 points	3 points
Salaire Imposable					120 320 (3)	3 points	
- Impôt I.T.S					17 000	2 points	
- Retenue absence					400		
- Retenue WAQF							
- Retenue avance					2 points		
Net à Payer				= 120 320 - 17 000 - 400			
				102 920			
				6 points			

- (1) $128\ 000 \times 15,7\% = 20\ 096$
 (2) $128\ 000 \times 6\% = 7\ 680$
 (3) $128\ 000 - 7\ 680 = 120\ 320$

1.6 Quels sont les enjeux du bulletin de paie pour l'employeur et pour le salarié ?

Pour l'employeur le bulletin de paie est juridiquement obligatoire. C'est un moyen de preuve en cas de litige. 2 points

Pour le salarié, c'est un document administratif qui garantit le salaire correspondant à l'emploi. Le bulletin de salaire doit être conservé toute sa vie. C'est également un moyen de preuve en cas de litige. 2 points

DOSSIER 2 Sécurité et santé (40 points)

2.1 Calculer le taux de fréquence des accidents de travail pour l'année 2015.

On attend le calcul de coût du taux de fréquence pour l'année 2015.

Taux de fréquence : (nombre d'accidents avec arrêt/nombre d'heures travaillées) x 1 000 000 (1 point)

Taux de fréquence : $16/49\ 920 \times 1\ 000\ 000 = 320,51$

2.2 Calculer, en valeur relative, l'évolution du nombre des accidents de travail avec arrêt depuis 2010.

On attend le calcul du taux d'évolution du nombre d'accidents

Calcul du taux d'évolution du nombre d'accidents entre 2010 et 2015

Taux d'évolution du nombre des accidents entre 2010 et 2015 (2 points)

Années	2010 à 2011	2011 à 2012	2012 à 2013	2013 à 2014	2014 à 2015
Formule	$(7-4)/4 \times 100$	$(6-7)/6 \times 100$	$(10-6)/6 \times 100$	$(11-10)/10 \times 100$	$(16-11)/11 \times 100$
Résultat	75	-14,29	66,67	10	45,45

2 points

2 points

2 points

2 points

2 points

- 2010 : 4 accidents

- 2015 : 16 accidents

$(16 - 4)/4 \times 100 = 300\%$ 3 points

2.3 Dans un texte structuré, commenter l'évolution du nombre des accidents de travail depuis 2010 et préciser les conséquences de cette évolution pour l'entreprise et pour les salariés.

On attend une réponse structurée, au moins 2 conséquences pour l'entreprise et 2 conséquences pour les salariés.

Le candidat doit se rendre compte de la nécessité de mettre en place des solutions afin de réduire les accidents du travail.

L'augmentation du nombre d'accidents de travail est constante et inquiétante. Entre 2010 et 2015, on constate une augmentation de 300% et du taux de fréquence entre ces 5 années (de 130 à 320,51). (2 points)

Aussi les conséquences pour l'entreprise sont :

- augmentation du taux de cotisation pour les accidents de travail
- augmentation du nombre de journées de travail perdues, et de ce fait un coût accru
- une désorganisation du travail et l'obligation de remplacer le personnel ou de revoir la planification du travail
- livraisons non effectuée ou en retard et par conséquent une clientèle non satisfaite
- dégradation de l'image de l'entreprise
- baisse globale de la performance
- nécessité de mettre en place des mesures de prévention (ou de sanction si les consignes ne sont pas appliquées)

6 points

Les conséquences pour le salarié sont également importantes :

- atteinte à son intégrité physique
- pertes financières
- démotivation
- facteur de stress
- moindre performance

4 points

2.4 Rédiger et présenter la note de service à adresser à l'ensemble des livreurs pour leur rappeler le respect du code de la route. (12 points)

MENUISERIE SOULTAN
Direction des Ressources Humaines

A
Tous les livreurs
Djibouti, le 2 juin 2016

Note de service n°102

Objet : Respect du code de la route

Depuis plusieurs années, nous constatons une augmentation du nombre des accidents de la route.

Cette augmentation a des répercussions négatives pour l'entreprise et il devient urgent de remédier à ce problème.

Aussi, nous vous demandons de bien vouloir respecter le code de la route notamment en ce qui concerne :

- le respect des limitations de vitesse
- l'interdiction absolue d'utiliser le téléphone au volant.

Une formation « sécurité et maîtrise au volant », vous sera proposée très prochainement et vous serez dans l'obligation de la suivre.

Nous vous prions de modifier votre comportement au volant et nous vous informons que tout nouvel accident dû à la négligence ou au non respect du code sera très sévèrement sanctionné.

Le Directeur des Ressources Humaines

SOUBANEH ELMH

Forme

- Émetteur
- Récepteur
- Date
- Objet
- Nature du document
- Nom et fonction du signataire

4 points dont 2 points pour les mentions obligatoires et 2 points pour l'orthographe et la rédaction

Fond

- Rappel des faits (augmentation des accidents)
- Demande de respecter le code de la route
- Mise en place de la formation
- Acceptation de toute proposition cohérente

8 points

DOSSIER 3 Organisation des réunions (28 points)

3.1 Mettre en évidence les inconvénients de l'organisation actuelle des réunions.

On attend au moins 2 inconvénients

- Perte de temps importante (les responsables doivent parfois se déplacer la veille de la réunion)
- Coût de transport
- Coût de restauration et d'hébergement (lorsque les responsables habitent loin)
- Fatigue

3.2 Préciser en quoi la réunion à distance pourrait améliorer la situation. Justifier votre réponse.

On attend une réponse structurée qui présente les avantages des réunions à distance par rapport aux réunions traditionnelles.

On attend au moins 4 avantages et leur justification.

La réunion à distance permet de diminuer les coûts et la fatigue car :

- Elle permet de communiquer à distance sans avoir à se déplacer (économie du coût de transport et de restauration)
- Les collaborateurs sont moins stressés et moins fatigués : ils ne perdent plus de temps ni d'énergie dans les déplacements.
- La communication au sein des équipes est améliorée puisque les personnes peuvent échanger leurs idées fréquemment.
- La prise de décision est plus rapide car les personnes clés sont plus facilement accessibles.
- Moins d'encombrement des axes routiers.
- Protection de l'environnement : moins de déplacements, donc moins de gaz carbonique rejeté

3.3 Dans l'hypothèse où la conférence en ligne serait le moyen le plus adapté à la société, indiquer la préparation matérielle nécessaire pour organiser cette réunion.

On attend une mobilisation des connaissances et l'utilisation des termes appropriés.

- Préparation de l'ordre du jour
- Convocation qui comportera l'heure, l'ordre du jour de la réunion et les objectifs, le nom des participants, le lien ou le code à utiliser pour participer à la réunion
- Vérification du bon fonctionnement des équipements (ordinateurs, accès à Internet...)
- Contrôle de la présence de tous les participants

3.4 Rédiger un courriel pour tous les responsables de région afin de les convoquer à la prochaine réunion qui se tiendra le 25 juin prochain à 9 heures et dont l'objet sera « la mise en place d'une nouvelle politique de formation pour les livreurs».

De : hemedamoussa@gmail.com

A : SouadHassan@gmail.com ; DjamaAli@yahoo.fr ; AminHassan@yahoo.com ;
SouadHassan @gmail.com ; SafiaDaher@hotmail.com ;

Objet : convocation

Bonjour,

je viens par ce mail vous informer qu'une réunion se tiendra :

le 25 juin 2016 à 9 heures

Elle aura pour objet « **la mise en place d'une nouvelle politique de formation pour les livreurs** »

Votre présence est obligatoire

Cordialement.

La directrice commerciale
Hemeda Moussa

5 points

2 points

2 points

2 points

DOSSIER 4 La gestion de l'évolution professionnelle (30 points)**4.1 Identifier et justifier le type de mobilité proposé à SAAD HOUSSEIN.**

On attend la mobilisation de connaissances sur les types de mobilité. (3 points par mobilité).

Il s'agit d'une mobilité verticale et géographique :

- mobilité verticale : changement de fonction = de chef de production à responsable de gestion
- mobilité géographique = Djibouti vers l'Éthiopie.

4.2 Indiquer quels sont les enjeux de la mobilité pour LA MENUISERIE SOULTAN et pour SAAD HOUSSEIN.

On attend la mobilisation de connaissances sur les enjeux de la mobilité. (3 points par enjeu)

Les enjeux de la mobilité :

- Pour la société : la mobilité est un facteur de motivation pour les salariés et un élément de flexibilité et de gestion prévisionnelle des emplois et de compétences.
- Pour SAAD HOUSSEIN : c'est à la fois une chance (meilleures conditions de travail, meilleure rémunération, un enrichissement personnel (valorisation, évolution de carrière), mais il peut y avoir une incertitude d'adaptation, un risque (nouvelle fonction, nouveau pays) et des difficultés familiales (nouvelle école pour les enfants, absences des amis et de la famille).

4.3 Identifier les types d'arguments utilisés par IDRISS ALI SOULTAN et les illustrer par des exemples tirés de l'entretien.

On attend le repérage des types d'arguments utilisés par IDRISS ALI SOULTAN, l'utilisation du vocabulaire approprié et des exemples précis de l'entretien. (on attend au moins 3 arguments et donc 2 points par argument)

- Argument d'autorité qui s'appuie sur l'autorité reconnue par l'auditoire que possède un individu: c'est l'opportunité de gravir rapidement les échelons dixit le directeur
- Argument de communauté qui prend appuie sur des valeurs ou des opinions partagées par l'auditoire : la mobilité professionnelle est une valeur du groupe partagée par les collaborateurs.
- Argument de cadrage qui permet de lier deux situations identiques ou opposées grâce à l'illustration par un exemple: la rémunération sera réévaluée et un logement de fonction sera en plus attribué au salarié.
- Argument de valeur qui s'appuie sur les valeurs de la société : vous avez collaboré avec les collègues Éthiopiens et nous avons eu de très bons retours de votre travail

4.4 Repérer les ressorts de l'influence utilisés par IDRISS ALI SOULTAN lors de l'entretien.

On attend le repérage d'au moins deux ressorts de l'influence utilisés par IDRISS ALI SOULTAN, l'utilisation du vocabulaire approprié et des exemples précis de l'entretien. (3 points par influence)

IDRISS ALI SOULTAN utilise plusieurs ressorts de l'influence :

- L'appel à l'affectif et à l'émotionnel : IDRISS ALI SOULTAN au début de l'entretien évoque la famille qui s'agrandit.
- L'appel au sentiment d'appartenance : IDRISS ALI SOULTAN évoque au cours de l'entretien la menuiserie Soultan, qui est pour lui une grande famille et dont le succès réside dans l'étroite collaboration de l'ensemble des salariés.
- L'argumentation logique : un logement et une voiture de fonction ainsi que la prise en charge de la scolarité des enfants et enfin le retour à Djibouti dans 4 ans avec un poste à responsabilité au siège.

4.5 La communication d'IDRISS ALI SOULTAN relève-t-elle seulement de l'argumentation? Justifier votre réponse. On attend le repérage des manipulations utilisées par IDRISS ALI SOULTAN sur des exemples précis de l'entretien. (2 points par exemple cité sur un maximum de 3 exemples)

Non, elle ne relève pas uniquement de l'argumentation car IDRISS ALI SOULTAN tente de manipuler SAAD HOUSSEIN:

- Il lui fait comprendre l'intérêt d'accepter ce poste pour sa carrière « C'est une opportunité pour vous de gravir rapidement les échelons ».
- Le poste est une réelle opportunité pour SAAD HOUSSEIN.
- IDRISS ALI SOULTAN insiste sur la capacité d'adaptation de SAAD HOUSSEIN.
- Il insiste sur le fait que l'entreprise mise sur lui.
- Il évoque la magnificence de l'Ethiopie, pays qui n'a rien à voir avec le grand Bara.
- Il explique que IDRISS ALI SOULTAN doit prendre sa décision très rapidement car d'autres personnes sont intéressées par le poste.