

Épreuve : OGRH      Baccalauréat **général** 2<sup>nd</sup> groupe session 2016

Filière SG/ OGRH

**Durée de l'épreuve** : 4 heures**Coefficient** : 7

Corrigé du sujet (à titre indicatif) et barème sur 70 points

Questions à traiter- travaux demandés	Barème
LES ATELIERS OMAR & 1. <span style="float: right;">FILS 70</span>	
<b>DOSSIER 1 : INTÉGRATION ET CONFLITS DU PERSONNEL</b>	29
1. Identifier les différentes étapes de la politique d'accueil de la société, leurs objectifs et citer pour chaque étape les outils de communication à utiliser. Présenter votre travail dans un tableau	15
2. Caractériser le conflit qui s'est déclenché dans l'entreprise et justifier votre réponse.	6
3. Quelles actions auraient dû être mises en place pour éviter la démission de Mr. Isman ?	8
<b>DOSSIER 2 : LES CONDITIONS DE TRAVAIL</b>	41
1. Calculer le taux d'absentéisme global et le taux d'absentéisme par catégorie pour l'année 2015. Présentez les résultats dans un tableau.	17
2. Comparer et commenter les résultats obtenus, avec la moyenne du secteur industriel.	10
3. Quelles sont les conséquences de l'absentéisme pour l'entreprise ?	4
4. Distinguer dans un tableau les absences prévisibles des absences imprévisibles et indiquer leurs répercussions dans l'organisation du travail.	10

**DOSSIER 1** Intégration et conflits du personnel

1. Identifier les différentes étapes de la politique d'accueil de la société, leurs objectifs et citer pour chaque étape les outils de communication à utiliser. Présenter votre travail dans un tableau. (15 pts)

ÉTAPES DE LA POLITIQUE D'ACCUEIL (3 pts)		
Étapes de la politique d'accueil	QUOI ? (Objectifs)	COMMENT ? (Outils)
(3 pts) Prise de contact avec l'entreprise	Présentation de l'entreprise Formalités administratives Connaissance des locaux de l'entreprise	Livret d'accueil Documents administratifs Entretien Visite des locaux
(3 pts) Première prise de contact dans le service concerné	Présentation du service et de l'emploi (organisation du service, missions du poste) Visite du service et présentation des collègues	Entretien avec le responsable de service Remise de documents (organigramme, etc.)
(3 pts) Présentation du poste de travail	Présentation des tâches, (documentation, outils) Explication des procédures mises en place	Démonstration Remise de documents Formation
(3 pts) Découverte du fonctionnement de l'entreprise	Présentation des objectifs et des valeurs de l'entreprise Présentation de la politique de qualité et de la politique RH de l'entreprise	Diaporama Film Réunion

2. Caractériser le conflit qui s'est déclenché dans l'entreprise et justifier votre réponse. (6 pts)

Il s'agit d'un **conflit d'intérêts** (il y a divergence sur les intérêts de groupe ou de personnes) exemple : Isman menace l'employabilité des plus anciens en voulant les remplacer par une procédure automatisée.

Ou bien il peut s'agir d'un **conflit de position** (ce type de conflit apparaît lorsque les personnes n'ont pas la même position, opinion ou idéologie) exemple : Isman veut privilégier les machines automatisées alors que les autres salariés veulent privilégier l'emploi.

3. Quelles actions auraient du être mises en place pour éviter la démission de Mr. Isman ? (8 pts)

**La période d'intégration aurait du avoir lieu** afin qu'Isman fasse connaissance avec le personnel de son service mais aussi du service de production. (3 pts)

Le directeur général aurait du prendre le temps de mieux **expliquer les valeurs de l'entreprise et l'esprit de solidarité**. Ceci aurait permis au nouvel employé de se rendre

compte de la particularité de cette entreprise. Les employés sont comme une famille et travaillent depuis la création. On ne peut pas les licencier pour les remplacer par des machines. (3 pts)

L'entreprise doit **aussi anticiper les évolutions techniques et technologiques**.

**Une formation doit être proposée** pour que l'ensemble du personnel soit capable de s'adapter aux changements. (2 pts)

## DOSSIER 2 Les conditions de travail

1. Calculer le taux d'absentéisme global et le taux d'absentéisme par type de risque pour l'année 2015. Présenter les résultats dans un tableau. (17 pts)

Calculs des taux d'absentéisme (2 pt)				
Motifs d'absences	Nombre d'heures d'absences	Détails de calculs	Taux d'absentéisme par risque	Taux d'absentéisme global
Maternité, paternité	9X8=72 (1 pt)	=72/62000x100	0,11 (1 pt)	1,75 (*1088/62000X100) (3 pts)
Accidents de travail	45X8=360 (1 pt)	=360/62000x100	0,58 (1 pt)	
Accidents de trajet	7X8=56 (1 pt)	=56/62000x100	0,09 (1 pt)	
Congés de longue durée	60X8=480 (1 pt)	=480/62000x100	0,77 (1 pt)	
Maladie professionnelle (contractée dans l'exercice des fonctions)	0 (1 pt)	=0/62000x100	0 (1 pt)	
Maladies ordinaires	15X8=120 (1 pt)	=120/62000x100	0,19 (1 pt)	

FORMULE = nombre d'heures d'absences/nombre théoriques d'heures travaillées\*100  
**\*1088 correspond à la totalité des heures d'absences.**

2. Comparer et commenter les résultats obtenus avec la moyenne du secteur industriel. (10 pts)

**Comparer :**

On constate que les ateliers Omar & Fils enregistrent des taux plus élevés que ceux de la moyenne nationale notamment :

- (4 pts)
- en matière d'accidents de travail (0,58 par rapport à 0,34) ;
  - d'accidents de trajet (0,09 par rapport à 0,02) ;
  - L'entreprise accorde plus de congés de longue durée (0,77 par rapport à 0,5) ;
  - Les employés des ateliers sont plus souvent absents pour cause de maladies non professionnelles que ceux du secteur industriel (0,19 par rapport à 0,03).

**En revanche :**

- (3 pts)
- Le point positif pour les ateliers ce sont les maladies professionnelles. L'entreprise n'a enregistré aucune maladie liée aux conditions de travail. (0 par rapport à 0,65).
- Il y a également moins d'absences pour fait de maternité et de paternité (les ouvriers en soudure sont principalement des hommes).

**Commenter :**

Les conditions de travail dans les ateliers Omar & Fils sont plus difficiles et plus pénibles que la moyenne nationale :

Les accidents de travail (plus particulièrement dans les ateliers de soudure et de peinture) sont peut être dus au non respect de l'utilisation des moyens de protection ;

- La formation pour certaines catégories d'emploi est peut-être davantage proposée ;
- Les conditions de travail (poussière, bruit, manipulation de produits toxiques) engendrent peut-être plus de maladies ordinaires.

**3. Quelles sont les conséquences de l'absentéisme pour l'entreprise ? (4 pts)**

L'absentéisme représente un coût pour l'entreprise et une désorganisation des services (remplacement de l'absent, heures perdues, travail à refaire, et démotivation sous-jacente).

**4. Distinguer dans un tableau les absences prévisibles des absences imprévisibles et indiquer leurs répercussions dans l'organisation du travail. (10 pts)**

	Absences prévisibles	Absences imprévisibles
(6 pts)	Maternité, paternité Congés de longue durée (année sabbatique, formation)	Accidents de travail Accidents de trajet Maladies ordinaires Maladie professionnelle (contractée dans l'exercice des fonctions)

Les absences prévisibles peuvent être anticipées par l'entreprise : (2 pts)

Un planning de remplacement doit être programmé pour éviter des coûts supplémentaires ;

- Des embauches de salariés en contrat d'intérim doivent être prévues afin qu'il n'y ait pas de désorganisation dans les services.

En revanche, pour les absences imprévisibles :

- L'entreprise doit mettre en place une politique de prévention ; (2 pt)
- L'entreprise doit améliorer les conditions de travail pour limiter les accidents et les maladies ordinaires ;
- Il faudra mettre en place une politique pour motiver les employés et les ouvriers (le stress, la démotivation sont source d'accidents et d'absences).