

Épreuve : OGRH

Baccalauréat général 2nd groupe session 2016

Filière SG/ OGRH

Durée de l'épreuve : 4 heures

Coefficient : 7

LES ATELIERS OMAR & FILS

Omar & Fils est une chaîne d'atelier spécialisée dans la soudure d'aluminium.

Les Ateliers de soudure ALUMINIUM OMAR sont devenus OMAR & FILS lors de l'augmentation du capital de l'entreprise en 2006.

En effet, les 4 fils de Mr Omar (Mahamoud, Ahmed, Ibrahim et Nour) sont les principaux actionnaires. Depuis, OMAR & FILS n'a cessé d'évoluer, mais l'entreprise continue de privilégier les valeurs d'une entreprise familiale et un esprit de solidarité.

En 2007, un deuxième atelier a été construit afin de répondre à une demande croissante. Lors de la même année, l'entreprise a poursuivi son développement en ajoutant un atelier de peinture.

La croissance se poursuit en 2012 alors qu'OMAR & FILS obtient un important contrat pour la construction d'un nouveau palace à Djibouti.

Sous l'autorité d'Omar Elmi, directeur général, l'équipe de direction réunit expérience, compétence et leadership.

Omar Elmi : Directeur général,
Mahamoud Omar : Directeur administratif,
Ahmed Omar : Directeur commercial
Ibrahim Omar : Directeur production,
Nour Omar : Directeur recherche et innovation.
12 employés – 36 ouvriers – 7 commerciaux

Les dossiers suivants sont à traiter :

1. Intégration et conflits du personnel
2. Les conditions de travail

Annexes :

Annexe 1 : Politique d'intégration chez OMAR & FILS

Annexe 2 : Situation de conflit

Annexe 3 : Taux d'absentéisme pour le secteur industriel 2015

Annexe 4 : Nombre d'heures d'absences chez OMAR et FILS 2015

DOSSIER 1 Integration et conflits du personnel (sur 29 points)

Le mois dernier, M. Isman, un nouvel employé a été recruté dans le service Recherche et Innovation et il vient de démissionner.

M. Nour souhaite connaître les motifs de cette démission.

Travail à faire :

À l'aide des annexes 1 et 2 et de vos connaissances :

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.
2. Caractériser le conflit qui s'est déclenché dans l'entreprise et justifier votre réponse.
3. Quelles actions auraient dû être mises en place pour éviter la démission de Mr. Isman ?

DOSSIER 2 Les conditions de travail (sur 41 points)

Le ministère du travail vient de publier les statistiques concernant les taux d'absentéisme pour chaque secteur d'activité.

Omar Elmi, le directeur général souhaite connaître les différents taux d'absentéisme dans son entreprise permettant d'analyser la situation de travail au sein de ses ateliers.

Travail à faire :

À l'aide des annexes 3 et 4 et de vos connaissances :

1. Calculer le taux d'absentéisme global et le taux d'absentéisme par catégorie pour l'année 2015, pour l'entreprise OMAR & FILS. Présenter les résultats dans un tableau.
2. Comparer et commenter les résultats obtenus, avec la moyenne du secteur industriel.
3. Quelles sont les conséquences de l'absentéisme pour l'entreprise ?
4. Distinguer dans un tableau les absences prévisibles des absences imprévisibles et indiquer leurs répercussions dans l'organisation du travail.

Annexe 1

Politique d'intégration chez OMAR & FILS

Chez OMAR & FILS, nous sommes conscients que la qualité de l'accueil influence directement la capacité de rétention des nouveaux employés, la durée d'emploi, l'implication de l'employé au sein de l'entreprise, ainsi que sa mobilisation et son adhésion à la mission.

OMAR & FILS, prévoit un processus d'accueil qui facilite la transmission et le partage de sa mission, de ses valeurs, de sa philosophie ainsi que de ses attentes envers l'employé. Afin de mobiliser les nouveaux employés et leur permettre de développer un sentiment d'appartenance, nous avons établi un mécanisme d'accueil et d'intégration de ceux-ci dans l'organisation.

Formation d'un nouvel employé

À différents moments dans le processus d'accueil et d'intégration, nous discuterons de vos besoins de formation pour mettre au point un plan afin de les combler.

Période d'intégration

Cette période cruciale pour l'entreprise et pour le nouveau collaborateur a pour objectif de rapprocher les deux partenaires. Une première prise de contact sera faite avec le responsable des ressources humaines qui lui présentera l'entreprise (bref historique, objectifs, valeurs), lui remettra le livret d'accueil et effectuera une visite des locaux.

Ensuite il fera plus ample connaissance avec le responsable de son service qui se chargera de lui présenter ses collègues.

La découverte de son poste de travail lui demandera plus de temps (tâches, documentation, outil à utiliser) et parfois une formation sera nécessaire pour se familiariser avec des logiciels spécifiques.

Il lui faudra également parfaire sa connaissance de l'entreprise, de ses partenaires et de son fonctionnement.

Retour sur l'accueil et fin de la période d'essai

À la suite de la période d'intégration dans les nouvelles fonctions, une rencontre de rétroaction est prévue avec le supérieur immédiat afin de répondre aux questions du nouveau salarié.

Chez OMAR & FILS, le recrutement et la sélection de personnel sont cruciaux pour l'entreprise. L'embauche d'employés compétents et affectés aux bons postes est un gage de réussite pour l'entreprise. Dans notre milieu compétitif, où la qualité des ressources fait la différence, un processus innovateur et favorisant la promotion des ressources à l'interne est un investissement.

ANNEXE 2**Situation de conflit**

Dans le service production...

Ali est employé depuis la création de l'entreprise dans le service production, il a été embauché par le directeur général quand celui-ci démarrait son atelier. Ils n'étaient alors que 3 salariés. Il s'est formé sur le tas.

Mais maintenant que l'entreprise s'est agrandie, les nouveaux salariés sont recrutés avec des diplômes en rapport avec le secteur.

Un nouvel employé, Isman, a été recruté dans le service Recherche et Innovation. Il a pour mission d'augmenter la productivité du travail en réduisant les coûts de production.

Aussitôt embauché, aussitôt au travail car le service Recherche et Innovation doit remettre au directeur un rapport à la fin du mois sur de nouvelles méthodes de production plus performantes et moins coûteuses.

Lors d'une réunion, Isman soumet un plan de travail au directeur général où il propose un nouveau plan qui consiste à remplacer les plus anciens ouvriers par une production automatisée.

A part le coût de l'investissement des machines, l'entreprise sera vite rentable et pourra maîtriser ses dépenses salariales. Cette proposition répond à l'objectif fixé : augmenter la production et réduire les coûts.

En attendant l'analyse du directeur, Isman, subit chaque jour les reproches de ses collaborateurs qui l'accusent de tout vouloir changer et de ne pas tenir compte des salariés présents dans l'entreprise depuis sa création. Il le trouve vraiment inhumain en privilégiant les machines automatisées aux hommes.

Pour lui, chaque jour est devenu synonyme de pression, de stress, de tensions.

Avant la fin de sa période d'essai, Isman démissionne.

ANNEXE 3**Taux d'absentéisme pour le secteur industriel 2015**

Motifs d'absences	Taux d'absentéisme national
Maternité, paternité	0,25
Accidents de travail	0,34
Accidents de trajet	0,02
Congés de longue durée (année sabbatique, formation)	0,5
Maladies professionnelles (contractée dans l'exercice des fonctions)	0,65
Maladies ordinaires	0,03

ANNEXE 4

Nombre d'heures d'absences chez OMAR et FILS 2015

Motifs d'absences	Nombre de jours d'absences (1 jour = 8 heures de travail)	Nombre d'heures théoriques travaillées
Maternité, paternité	9	62 000 heures
Accidents de travail	45	
Accidents de trajet	7	
Congés de longue durée (année sabbatique, formation)	60	
Maladies professionnelles (contractée dans l'exercice des fonctions)	0	
Maladies ordinaires	15	