

**RÉPUBLIQUE DE DJIBOUTI**

**Unité - Égalité - Paix**

**MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

# **ANNALE BAC 2018**

**TERMINALE SG**

**SPÉCIALITÉ OGRH**

**ÉQUIPE DE VALIDATION**

Coordinateurs des CRC



Centre de Recherche,  
d'Information et de Production  
de l'Éducation Nationale

**Direction de l'édition et du suivi éditorial :** M. ELMI MOUSSA HASSAN

**Coordination graphique :** Mme. ZAMZAM MOHAMED BOGOREH

**Couverture :** Mme. ABIRRE AHMED MOHAMED

**Maquette et mise en page :** Mme. ABIRRE AHMED MOHAMED

Le Directeur Général du CRIPEN, **M. SAÏD NOUR HASSAN**, remercie de leur participation :

- La Direction des Examens et Concours
- Les conseillers pédagogiques des disciplines respectives
- Les inspecteurs

# PRÉFACE

À la fin de la réforme de l'enseignement général qui a abouti à la mise en place du baccalauréat djiboutien (session 2016), le CRIPEN a initié l'édition d'un complément de révision pour toutes les filières de la Terminale : les annales.

Cette année, il lance sa 2<sup>e</sup> édition d'annales compliant tous les sujets d'examen disciplinaires proposés au baccalauréat blanc et au baccalauréat de la session 2016-2017.

Ces sujets d'examen, conformes au nouveau programme et élaborés par les inspecteurs et de conseillers pédagogiques permettent aux futurs bacheliers de s'entraîner avant le jour de l'examen.

Le projet, qui est une partie prenante de la politique du ministère axée sur l'amélioration de la qualité, a mobilisé l'ensemble des principaux acteurs de l'Education Nationale notamment la DEC, les inspecteurs, les conseillers pédagogiques, les enseignants, les responsables des différents établissements publics du secondaire et les équipes intervenant sur toute la chaîne éditoriale au CRIPEN.

De la collecte des sujets à la production finale des annales en passant par la relecture et les différents ajustements nécessaires avant la mise en page, les équipes impliquées dans ce processus ont dû travailler sans relâche durant quatre mois. Un laps de temps relativement court comparé à la taille des tâches effectuées. Fort heureusement, les institutions ainsi que toutes les personnes sollicitées se sont montrées disponibles et ont répondu de façon positive à la demande du CRIPEN.

Toujours par rapport à la lisibilité de cet annale, l'idée de séparer sujets et corrigés n'est pas dû au hasard. C'est un choix didactique délibéré pour éviter aux utilisateurs d'être systématiquement tentés par des corrigés en vis-à-vis.

Au total, même en l'absence d'une recherche en tant que telle, le travail ne fut pas moins ardu et les résultats sont aujourd'hui à la hauteur des attentes. Avec ces nouveaux annales, une certitude : celle de pouvoir enfin s'exercer sur des sujets touchant un large panel de notions étudiées au cours de l'année. Cela démontre aussi les capacités du CRIPEN à s'adapter aux normes éditoriales internationales.

Vos suggestions sont les bienvenues pour nous aider à améliorer nos outils pour vous, et pour les futurs candidats [...].

# PRÉAMBULE

## I. CONSEILS GÉNÉRAUX

Nous souhaitons vous donner brièvement quelques conseils généraux.

- ▶ Dormez tôt la veille des examens ;
- ▶ Arrivez au centre d'examen 20 minutes avant le début des épreuves ;
- ▶ N'oubliez pas vos matériels, votre convocation d'examen et votre pièce d'identité ;
- ▶ Ne signez pas ou ne mettez pas un quelconque signe indiquant la provenance de la copie.

## II. CONSEILS DISCIPLINAIRES

### A. En sciences de gestion

#### Partie questions

Pour répondre à la série des questions posées, il faut auparavant :

- ▶ Lire attentivement les questions et les documents ;
- ▶ Repérer les mots-clés susceptibles d'orienter vers des éléments de réponses.

#### Partie analyse de texte

- ▶ Relevez les éléments clés du texte ( titre, date, auteur, source) ;
- ▶ Analysez le texte en repérant les idées principales –rédigez les réponses et l'analyse de façon structurée.

#### Partie exploitation des documents ( tableau ou graphique)

- ▶ Rédigez la réponse de façon structurée avec une introduction et un développement de deux paragraphes
- ▶ En règle générale, il est conseillé de :
  - gérer son temps pour traiter l'ensemble des exercices ;
  - travailler au brouillon pour sélectionner que les éléments pertinents ;
  - rédiger de façon claire et simple en privilégiant les phrases courtes... ;
  - relire pour détecter d'éventuelles fautes.

# PRÉAMBULE

## B. En philosophie et en histoire-géographie

Ces épreuves ont en commun la composition et la rédaction du devoir.

### La composition :

- ▶ Analyse du sujet
  - lire bien le sujet pour en saisir les termes essentiels à la compréhension de ce qui est évoqué implicitement
- ▶ Choix d'une problématique
  - Il est obligatoire de dégager une problématique car c'est elle qui permet au candidat de garder à l'œil le fil conducteur de sa réflexion et donc au plan.
- ▶ Réponses à la problématique
  - Il faut hiérarchiser et organiser ses informations en vue d'une réponse logique à la problématique. Pour cela, il faut trier, sélectionner, classer ...

En Histoire-géographie, Il faut constamment se poser les questions sur :

Qui ? Quoi ? Quand ? Où ?... .

En philosophie, on se focalisera plutôt sur les grandes questions :

Comment ? Pourquoi ?... .

### La rédaction du devoir

La composition comporte trois parties : l'introduction, le développement et la conclusion. Aucun titre des parties ou des sous-parties ne doit figurer dans le devoir.

- ▶ L'introduction :
  - Présentez le sujet en donnant des précisions sur les mots-clés figurant dans l'intitulé. Commencez toujours par une phrase qui amène directement au sujet.
- ▶ La problématique
  - Formulez votre problématique sous la forme d'une question en réservant les dernières lignes de l'introduction à l'**annonce du plan** c'est -à-dire les principaux thèmes du sujet.

# PRÉAMBULE

## ► Le développement

En règle général, le développement comporte plusieurs parties (au moins deux et tout au plus trois). Dans chaque partie, faire en sorte de séparer les paragraphes constitués autour d'une idée. N'oubliez pas la transition à la fin de chaque paragraphe ; si nécessaire vous pouvez insérer dans votre développement des productions graphiques (schémas, croquis) ou textuelles (citation ou extraits de texte court).

## ► La conclusion

Deux étapes doivent apparaître :

- Le **bilan** : c'est l'aboutissement du raisonnement. Il faut une réponse nuancée à la question posée ;
- **L'élargissement du sujet** : ouvrir le sujet sur des perspectives plus larges.

## C. En mathématiques

- Lisez attentivement et lentement le sujet ;
- Déterminez le temps nécessaire pour travailler chaque exercice en commençant par le plus facile. Pour la présentation séparez les questions, relisez vous et corrigez les fautes d'orthographe.

## D. En littérature

La synthèse, comme le résumé de texte, n'est pas un montage de citations : vous devez exprimer chaque idée dans un style personnel, avec votre propre lexique et votre propre synthèse. Un travail nécessitant ainsi une préparation, à savoir un travail préalable de brouillon bien organisé et une relecture indispensable après rédaction du contenu attendu.

# PRÉAMBULE

## Le travail du brouillon :

- ▶ Faites un brouillon succinct. Ne doivent apparaître, pour votre synthèse, que les grandes lignes de l'introduction et celles de la conclusion, un plan à deux niveaux de titres.
- ▶ Votre brouillon doit être clair et lisible, même si vous êtes pressé par le temps. Numérotez les pages de votre brouillon et n'écrivez que sur le recto. Écrivez bien pour pouvoir vous relire. Surlignez les différents niveaux de titre. Notez en rouge à côté de vos idées en vrac les numéros de parties et sous-parties auxquelles elles se rattachent.
- ▶ Utilisez des abréviations, notez vos idées sous forme de phrases nominales, comme des titres

## La relecture

- ▶ Prenez le temps de vous relire en fin d'épreuve.

## D. En arabe et en anglais

### La lecture du sujet

- ▶ Pensez à identifier le thème principal, la situation et les personnages.
- ▶ Soulignez dans le texte les expressions qui vous aident à les repérer.

### La compréhension du ou des textes

- ▶ Répondez brièvement et précisément aux questions posées
- ▶ Exprimez-vous de manière compréhensible.
- ▶ N'hésitez pas à utiliser un brouillon pour noter et organiser vos idées.
- ▶ Pour vous justifier pensez à relever quelques mots ou une phrase

### L'expression personnelle

- ▶ Assurez-vous que vous avez bien lu et compris ce que l'on vous demande.
- ▶ Lisez bien le sujet et respectez la forme que doit prendre votre production.
- ▶ Pensez à utiliser des tournures idiomatiques, des mots de liaison, en tâchant de vous exprimer dans un anglais recherché.

## SUJETS

### O.G.R.H

---

Bac premier tour (2016)	13
Bac second tour (2016)	29
Bac blanc (2016)	34
Bac premier tour (2017)	41
Bac second tour (2017)	55
Bac blanc (2017)	59

### Éco-droit

---

Bac premier tour (2017)	71
Bac second tour (2017)	80
Bac blanc (2016)	88

### Management

---

Bac premier tour (2017)	98
Bac second tour (2017)	105
Bac blanc (2017)	109

### Anglais

---

Bac premier tour (2017)	116
Bac second tour (2017)	120
Bac blanc (2017)	123

### Mathématiques

---

Bac premier tour (2017)	127
Bac second tour (2017)	132
Bac blanc (2017)	135

### Français

---

Bac premier tour (2017)	143
Bac second tour (2017)	147
Bac blanc (2017)	151

## SUJETS

### Histoire-géographie

---

Bac premier tour (2017)	.....	156
Bac second tour (2017)	.....	160
Bac blanc (2017)	.....	163

### Philo

---

1 <sup>er</sup> , 2 <sup>nd</sup> , 3 <sup>ème</sup> sujets du Bac (2017)	.....	167
---	-------	-----

### Arabe

---

Bac premier tour (2017)	.....	171
Bac second tour (2017)	.....	173

### O.G.R.H

---

Bac premier tour (2016)	175
Bac second tour (2016)	186
Bac blanc (2016)	192
Bac premier tour (2017)	198
Bac second tour (2017)	209
Bac blanc (2017)	213

### Éco-droit

---

Bac premier tour (2017)	222
Bac second tour (2017)	229
Bac blanc (2016)	235

### Management

---

Bac premier tour (2017)	243
Bac second tour (2017)	248
Bac blanc (2017)	250

### Anglais

---

Bac premier tour (2017)	255
Bac second tour (2017)	257
Bac blanc (2017)	258

### Mathématiques

---

Bac premier tour (2017)	261
Bac second tour (2017)	264
Bac blanc (2017)	266

### Français

---

Bac premier tour (2017)	271
Bac second tour (2017)	273
Bac blanc (2017)	274

## CORRIGÉS

### Histoire-géographie

---

Bac premier tour (2017)	.....	277
Bac second tour (2017)	.....	280
Bac blanc (2017)	.....	283

### Philo

---

1 <sup>er</sup> sujet du Bac (2017)	.....	287
3 <sup>e</sup> sujet du Bac (2017)	.....	291

### Arabe

---

Bac premier tour (2017)	.....	297
Bac second tour (2017)	.....	296

**O.G.R.H**



L'usage de la calculatrice est autorisé.

L'usage d'une calculatrice de poche à fonctionnement autonome, sans imprimante et sans moyen de transmission, à l'exclusion de tout autre élément matériel ou documentaire, est autorisé

## LA MENUISERIE SOULTAN

La MENUISERIE SOULTAN est une PME fondée par M. ALI SOULTAN dans les années 80. La menuiserie a pour activité la fabrication et la commercialisation des meubles de qualité (de maison, de bureaux,...) à prix raisonnable à Djibouti.

Actuellement, elle a une renommée nationale et sa clientèle s'étend sur l'ensemble du territoire. La production est basée dans la capitale.

Aujourd'hui, la MENUISERIE SOULTAN est dirigée par IDRIS ALI SOULTAN, fils du fondateur, qui a :

- modernisé les machines et le matériel,
- multiplié les points de ventes dans toutes les régions (Arta, Ali-Sabieh, Tadjourah et Obock),
- formé ses salariés sur des nouveaux designs, sur les nouvelles machines et les nouveaux matériels,
- signé un accord de partenariat avec le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Formation Professionnelle en tant que lieu de stage.

Il envisage même de développer les activités de l'entreprise dans toute la région de la Corne d'Afrique (Ethiopie, Somaliland, Somalie, Kenya,...)

### Les dossiers suivants sont à traiter :

1. Contrat de travail et rémunération.
2. Sécurité et santé.
3. Organisation de Réunion.
4. Gestion de l'évolution professionnelle.

### Annexes :

Annexe 1 : Organigramme de structure de la société

Annexe 2 : Contrat de travail

Annexe 3 : Bulletin de paie (à compléter et à rendre avec la copie)

Annexe 4 : Retenue WAQF

Annexe 5 : Extrait du barème des impôts

Annexe 6 : Compte-rendu de la dernière réunion du 23 Avril 2016

Annexe 7 : Extrait du tableau de bord social

Annexe 8 : Prise en compte du risque routier

Annexe 9 : Organisation actuelle des réunions

Annexe 10 : Un moyen de communication à distance : la conférence en ligne

Annexe 11 : Extrait de l'entretien individuel de SAAD HOUSSEIN

## DOSSIER 1 Contrat de travail et rémunération (42 points)

Mme Hasna Moussa, l'actuelle assistante de direction va partir à la retraite le 1<sup>er</sup> Juillet prochain. La menuiserie a procédé à un recrutement qui a donné lieu à l'arrivée de Mlle Fatouma Mansour, le 1<sup>er</sup> juin 2016.

M. Soubaneh Elmi, Le Directeur des Ressources Humaines a demandé à Mme Hasna de préparer le contrat de travail de la nouvelle salariée (annexe 2).

Une fois le contrat signé, la menuiserie vient d'établir le premier bulletin de paie de Mlle Fatouma pour le mois de Juin (annexe 3).

### Travail à faire :

A l'aide des annexes 1, 2, 3, 4 et 5 et de vos connaissances :

- 1.1 Citer les différents types de contrat de travail que vous connaissez.
- 1.2 De quel type de contrat de travail s'agit-il dans l'annexe 2 ?
- 1.3 Quelle est la nature de l'emploi visé par ce contrat de travail ?
- 1.4 Rappeler les différentes composantes du bulletin de paie.
- 1.5 Déterminer le salaire net de Mlle Fatouma (annexe 3 à compléter et à rendre avec la copie) et justifier les calculs
- 1.6 Quels sont les enjeux du bulletin de paie pour l'employeur et pour le salarié ?

**DOSSIER 2** Sécurité et santé (40 points)

Le compte rendu de la dernière réunion du 23 mai 2016 (annexe 6) et les données du dernier tableau de bord social (annexe 7) font ressortir un nombre d'accidents du travail important, notamment des accidents de la route. En effet, le risque routier doit être pris en compte selon la police routière. (annexe 8)

Afin de réduire ce nombre d'accidents, l'entreprise a pris contact avec l'organisme «Auto-école de la paix» spécialiste de la «Sécurité et maîtrise au volant». Soubaneh Elmi a demandé à chaque conducteur de participer à l'un des stages de conduite proposés.

Les régions du Sud (Ali-Sabieh et Dikhil) étant particulièrement concernées par l'augmentation des accidents, Soubaneh Elmi aimerait convoquer en priorité les salariés de cette zone.

**Travail à faire :**

À l'aide des annexes 6,7 et 8 et de vos connaissances :

- 2.1** Calculer le taux de fréquence des accidents de travail pour l'année 2015.
- 2.2** Calculer, en valeur relative, l'évolution du nombre des accidents de travail avec arrêt depuis 2010.
- 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.
- 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.

**DOSSIER 3**    **Organisation des réunions (28 points)**

Hemeda Moussa, directrice commerciale et régionale, réunit tous les 15 jours (le jeudi matin) les responsables commerciaux régionaux pour faire le point sur les commandes en cours, sur la progression du chiffre d'affaires et pour échanger sur les différents dossiers et les problèmes rencontrés chez les clients (annexe 9).

Cette organisation ne donne pas entièrement satisfaction à Hemeda Moussa, même si celle-ci apprécie de garder un contact direct avec son équipe ; c'est également pour les responsables commerciaux et régionaux un moment d'échanges important. Elle a réuni une documentation relative à certains moyens de communication à distance qui existent actuellement (annexe 10).

**Travail à faire :**

À l'aide des annexes 9 et 10 et de vos connaissances :

- 3.1** Mettre en évidence les inconvénients de l'organisation actuelle des réunions.
- 3.2** Préciser en quoi la réunion à distance pourrait améliorer la situation. Justifier votre réponse.
- 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.
- 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 ».

**DOSSIER 4** La gestion de l'évolution professionnelle (30 points)

La MENUISERIE SOULTAN facilite l'évolution professionnelle de ses salariés en développant leur sens des responsabilités.

Par conséquent, l'objectif est de favoriser les évolutions de carrière des salariés au sein du groupe dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

À cet effet, Idriss Ali Soutan, directeur Général, reçoit Saad Houssein, chef d'atelier, lors d'un l'entretien individuel (annexe 11).

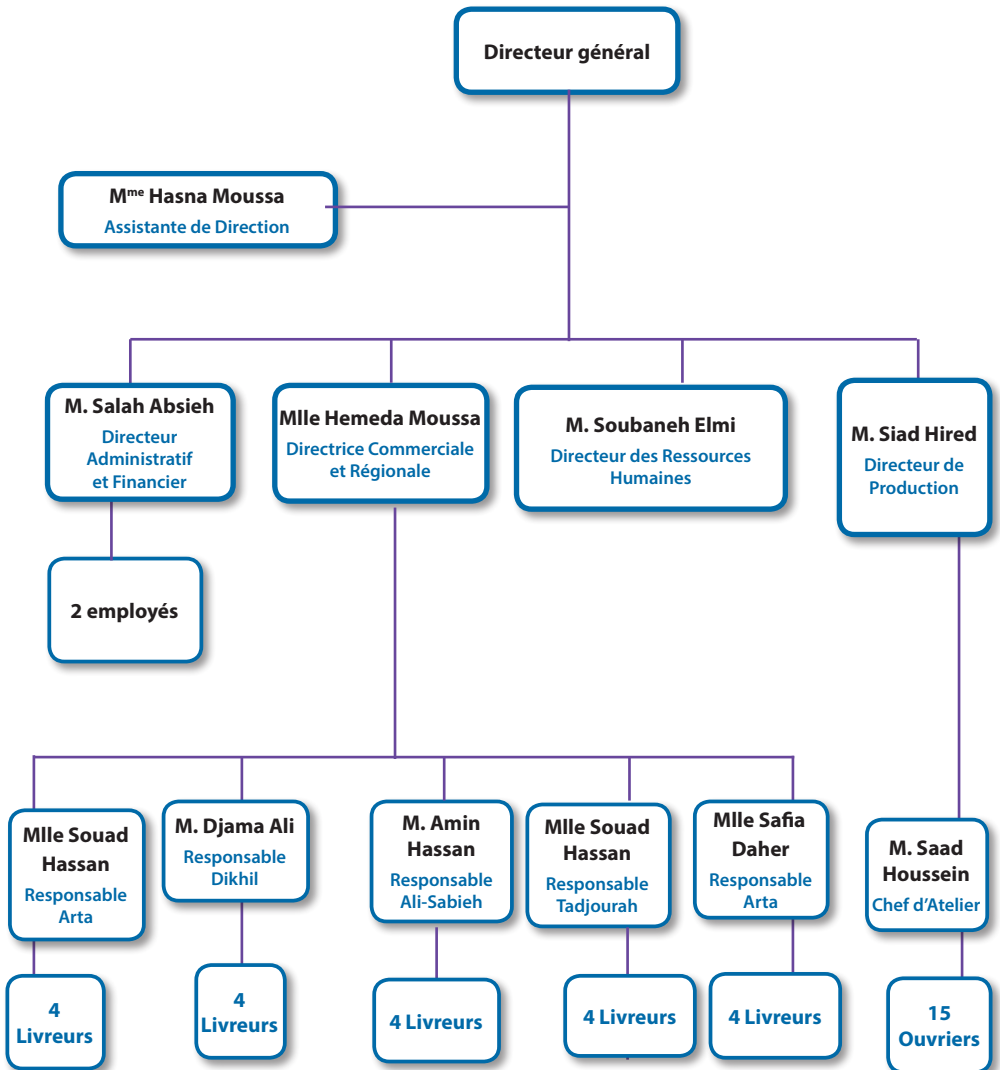
**Travail à faire :**

À l'aide des annexes 11 et de vos connaissances :

- 4.1** Identifier et justifier le type de mobilité proposé à Saad Houssein.
- 4.2** Indiquer quels sont les enjeux de la mobilité pour LA MENUISERIE SOULTAN et pour Saad Houssein.
- 4.3** Identifier les types d'arguments utilisés par Idriss Ali Soutan et les illustrer par des exemples tirés de l'entretien.
- 4.4** Repérer les ressorts de l'influence utilisés par Idriss Ali Soutan lors de l'entretien.
- 4.5** La communication d'Idriss Ali Soutan relève-t-elle seulement de l'argumentation? Justifier votre réponse.

**Annexe 1 :** Organigramme de structure de la société  
11 février 2016

Djibouti, le



**Annexe 2 : Contrat de travail****CONTRAT DE TRAVAIL**

À durée indéterminée

Le présent contrat de travail est conclu entre :

D'une part :

Nom, prénom (ou raison sociale) : LA MENUISERIE SOULTAN

Représentée par : IDRIS ALI SOULTAN

Dénommé l'employeur ;

D'autre part :

Nom, Prénom : FATOUMA MANSOUR

Date et lieu de naissance : 06/01/1996

Nationalité : DJIBOUTIENNE

Numéro de la carte d'identité : 113074

Domicile : BALBALA CHEIK MOUSSA

Situation de famille : CELIBATAIRE

Dénommé le travailleur.

Art. 1<sup>er</sup> – Le travailleur est engagé au service de l'employeur en qualité de (1)**D'ASSISTANTE DE GESTION pour une durée indéterminée.**Art.4. – Le travailleur percevra un **salaire de base mensuel de 128 000 FDJ** correspondant à 208 heures de travail.Art.5. – Le travailleur aura droit à un **congé annuel de 5 semaines.**Art.6. – Le présent contrat sera soumis à une période d'essai d'**un mois renouvelable une seule fois.**

(1) Dénomination exacte de l'emploi.

(2) Durée du préavis en mois ou jours.

Art .10. – L'entrée en vigueur du présent contrat est fixée le mercredi 1er juin 2016 et en tout état de cause est subordonnée à la possession, par le travailleur, d'une carte d'identité Djiboutienne ou à l'obtention d'une autorisation définitive de séjour dans la République de Djibouti.

Fait à Djibouti, le 1er juin 2016

Signature de l'employeur :

Signature du travailleur :

Pour certifier la conformité du contrat      Visé sous n°  
avec les dispositions légales et réglementaires.

Djibouti, le

Djibouti, le

**Annexe 3** : Bulletin de paie (A compléter et rendre avec la copie)

**MENUISERIE SOULTAN**

BULLETIN DE PAIE

**Nom** : FATOUMA MANSOUR  
DE GESTION

**Emploi** : ASSISTANTE

**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 Caté- gorie - Prime d'ancienneté <b>Sursalaire</b> - Prime de satisfaction - Prime de rentabilité -Prime de res- ponsabilité Heures sup- plémentaires -H.S à 25 % -H.S à 50 %		128 000	208				
<b>Salaire Brut fixe</b>							
- Cotisations sociales sala- riales 6%							
<b>Salaire Imposable</b>							
- Impôt I.T.S							
- Retenue absence - Retenue WAQF - Retenue avance							
<b>Net à Payer</b>							

**NB** : Remplir les zones en gris

**Annexe 4 : La retenue WAQF**

Il s'agit d'une retenue prélevée sur les salaires de tous les travailleurs (publiques, privés, parapubliques, citoyens ou étrangers) résidents sur le territoire national. Cette retenue est destinée à entretenir les cimetières dans toute la République de Djibouti. Son montant est fixe et il est égal à 400 FDJ pour tous les travailleurs exerçant une activité sur la république de Djibouti sans distinction de sexe, de profession et de nationalité.

**Annexe 5 : Extrait du barème des impôts**

Le Trésor national prélève l'Impôt sur le Revenu (I.T.S) selon le barème dans le tableau suivant :

Tranche basse	Tranche haute	Montant de l'impôt	Tranche basse	Tranche haute	Montant de l'impôt
120 000	124 999	17 000	135 000	139 999	19 700
125 000	129 999	17 900	140 000	144 999	20 600
130 000	134 999	18 800	145 000	149 999	21 500

Source

**Annexe 6 : Extrait du compte rendu de la réunion du 23/04/2016****MENUISERIE SOULTAN**

Personnes présentes :

Idriss Ali Soultan, directeur général

Soubaneh Elmi, directeur des ressources humaines

Hemeda Moussa, directrice commerciale et régionale

Lecture du compte rendu de la réunion du 20/02/2016

Accidents du travail

Monsieur IDRIS met l'accent sur le nombre d'accidents du travail important et notamment les accidents de la route.

Beaucoup de salariés utilisent leur véhicule dans l'exercice de leur travail, principalement pour les livraisons. Plusieurs accidents récents ont été causés par une vitesse excessive et par l'utilisation du téléphone portable bien que cela soit strictement interdit par le code de la route.

Le respect des consignes par les salariés est indispensable. Il faut tout faire pour réduire les accidents qui nuisent évidemment à la santé des salariés, à l'activité de l'entreprise et à son image.

La prochaine réunion est fixée au 10/06/2016

La direction

M. IDRIS ALI SOULTAN

**Annexe 7 :** Extrait du tableau de bord social de la MENUISERIE SOULTAN  
(Personnel livreur effectuant des déplacements uniquement en 2015)

Nombre d'heures travaillées par les 20 livreurs par an	49 920 heures par an
--	----------------------

**Nombre d'accidents de travail en 2015**

Nombre d'accidents de travail avec arrêt	16
Nombre de journées perdues par IT*	330

\*IT : incapacité temporaire

**Évolution du nombre d'accidents de travail avec arrêt**

2010	2011	2012	2013	2014	2015
4	7	6	10	11	16

**Évolution du taux de fréquence**

Année	2010	2011	2012	2013	2014
Taux de fréquence	130	157	130	240	267

**Annexe 8 :**

Prise en compte du risque routier  
Informations extraites du site de l'INRS  
(Institut national de recherche et de sécurité)

Le risque routier en mission est à l'origine de 25 % des accidents mortels du travail et de 5 % des accidents avec incapacité permanente. Il s'agit de la première cause de mortalité par accident en milieu professionnel.

De nombreux salariés prennent la route dans le cadre de leur travail, que cela soit de façon occasionnelle ou régulière (commerciaux, conducteurs routiers, coursiers, salariés du BTP, etc.). Ainsi parle-t-on de « risque routier encouru par les salariés ». Dans de nombreuses entreprises, certains salariés prennent fréquemment la route pour leur travail, bien que la conduite ne soit pas leur cœur de métier. Des professions aussi diverses que les VRP, les cadres, les techniciens de maintenance, les visiteurs médicaux, les ambulanciers, les conducteurs de travaux et les chefs de chantiers du BTP passent une partie importante de leur journée de travail au volant d'un véhicule, et sont confrontés au risque d'accident.

Le plan d'action de prévention du risque routier dans l'entreprise s'appuie sur[...] les risques mis en évidence. Une partie des actions à mettre en place concerne la gestion et l'organisation des ressources humaines et matérielles.

Tout déplacement se prépare depuis l'entreprise, et non au dernier moment, sur la route. Il est nécessaire d'organiser au sein même de l'entreprise la prise des rendez-vous, la planification des tournées, le choix des itinéraires, l'appréciation des distances parcourues, le respect des temps de pause, la gestion des urgences et des retards.

**Annexe 7 :** Extrait du tableau de bord social de la MENUISERIE SOULTAN

(Personnel livreur effectuant des déplacements uniquement en 2015)

Nombre d'heures travaillées par les 20 livreurs par an	49 920 heures par an
--	----------------------

**Nombre d'accidents de travail en 2015**

Nombre d'accidents de travail avec arrêt	16
Nombre de journées perdues par IT*	330

\*IT : incapacité temporaire

**Évolution du nombre d'accidents de travail avec arrêt**

2010	2011	2012	2013	2014	2015
4	7	6	10	11	16

**Évolution du taux de fréquence**

Année	2010	2011	2012	2013	2014
Taux de fréquence	130	157	130	240	267

**Annexe 8 :**

Prise en compte du risque routier  
Informations extraites du site de l'INRS  
(Institut national de recherche et de sécurité)

Le risque routier en mission est à l'origine de 25 % des accidents mortels du travail et de 5 % des accidents avec incapacité permanente. Il s'agit de la première cause de mortalité par accident en milieu professionnel.

De nombreux salariés prennent la route dans le cadre de leur travail, que cela soit de façon occasionnelle ou régulière (commerciaux, conducteurs routiers, coursiers, salariés du BTP, etc.). Ainsi parle-t-on de « risque routier encouru par les salariés ».

Dans de nombreuses entreprises, certains salariés prennent fréquemment la route pour leur travail, bien que la conduite ne soit pas leur cœur de métier. Des professions aussi diverses que les VRP, les cadres, les techniciens de maintenance, les visiteurs médicaux, les ambulanciers, les conducteurs de travaux et les chefs de chantiers du BTP passent une partie importante de leur journée de travail au volant d'un véhicule, et sont confrontés au risque d'accident.

Le plan d'action de prévention du risque routier dans l'entreprise s'appuie sur[...] les risques mis en évidence. Une partie des actions à mettre en place concerne la gestion et l'organisation des ressources humaines et matérielles.

Tout déplacement se prépare depuis l'entreprise, et non au dernier moment, sur la route. Il est nécessaire d'organiser au sein même de l'entreprise la prise des rendez-vous, la planification des tournées, le choix des itinéraires, l'appréciation des distances parcourues, le respect des temps de pause, la gestion des urgences et des retards.

### Accidents de circulation des salariés

Les accidents routiers des salariés en mission et lors des trajets domicile-travail représentent une charge importante, notamment pour les entreprises. Le coût des accidents mortels

et des accidents avec incapacité permanente (trajet et circulation-mission) représente près d'un quart des cotisations totales versées par les employeurs.

#### Le risque routier: un risque professionnel à maîtriser

Les partenaires sociaux ont adopté fin 2003 un code de bonnes pratiques de prévention du risque routier encouru par le salarié en mission. Au travers d'exemples, de conseils et de rappels réglementaires, ce document invite le chef d'entreprise à mieux maîtriser ce risque en s'appuyant sur ce code de bonnes pratiques.

Site : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr) - juin 2009

## Annexe 9 : Organisation actuelle des réunions

Les responsables des agences des différentes régions, disposent tous d'un ordinateur portable leur permettant de se connecter au réseau interne de l'entreprise. Ils peuvent ainsi transmettre électroniquement leurs commandes.

Tous les quinze jours, Hameda Moussa souhaite faire le point avec les responsables commerciaux de l'entreprise. Jusqu'à présent, l'organisation de ces réunions était la suivante :

- ▲ lieu des réunions : siège social de l'entreprise,
- ▲ chaque commercial se déplace individuellement en voiture,
- ▲ les frais de restauration sont assurés par le secrétariat du directeur général.

## Annexe 10 : Organisation actuelle des réunions

### **Un moyen de communication à distance : la conférence en ligne**

**Réunion à distance : plus facile qu'on ne le croit !**

**Les conférences en ligne et autres solutions de «téléprésence» s'appuient sur des technologies performantes et des outils d'animation très pratiques. Idéal pour gagner du temps et réduire les frais de déplacement.**

Lever à 5 heures du matin, décollage à 7 heures...Quiconque a travaillé dans un groupe dont les bureaux sont éclatés entre plusieurs centres le confirmera : faire la navette de l'un à l'autre peut sembler excitant au début... mais devient vite éprouvant. Physiquement, nerveusement, mais aussi financièrement. Entre les dépenses de taxi, d'avion et d'hôtel, les déplacements à répétitions sont aujourd'hui considérés comme un luxe par les entreprises. La plupart font désormais la promotion des échanges à distance, par téléphone ou vidéo. Le manager désireux de faire le point avec ses commerciaux nomades y trouve son intérêt, tout comme le salarié qui doit rendre compte de l'avancement d'un dossier à sa direction régionale.

### **Un outil fiable et facile à utiliser**

Une solution abordable est la conférence en ligne- Adobe Connect, Microsoft Office Live Meeting...-qui permet à plusieurs participants d'accéder simultanément d'un simple clic sur un lien Internet à une salle de conférence virtuelle où ils peuvent échanger des documents, se parler et se voir. Idéal pour les réunions de services, ces solutions sont accessibles.

Les applications conçues par Adobe et Microsoft sont devenues d'une utilisation très confortable. Elles ne nécessitent aucune installation préalable et permettront de bénéficier d'une image et d'un son haute définition. Il suffit en général d'un accès Internet haut débit pour en profiter. Une fois en ligne, les participants n'ont qu'à cliquer sur un lien ou à taper un code pour voir apparaître leurs interlocuteurs et rejoindre la conférence.

### **Des fonctions qui facilitent la tâche de l'animateur**

Vous craignez de ne pas pouvoir «tenir» la réunion par ce que tous les intervenants ne sont pas physiquement présents dans la même pièce ? En réalité, une application de conférence en ligne offre les mêmes garanties de contrôle que n'importe quelle réunion classique. Pour demander la parole, les participants cliquent sur une icône prévue à cet effet ou tapent sur «noms»; exactement comme s'ils levaient la main autour d'une table. C'est alors à l'animateur de distribuer la parole. De même, des fonctions permettent si on le souhaite d'interdire aux participants de s'envoyer des messages entre eux durant la réunion. Et puis, l'image est une garantie à la différence

d'une conférence téléphonique ou d'un échange de courriels, la conférence en ligne vous met en position de vérifier que le collaborateur qui se trouve à des centaines de kilomètres de vous est attentif à votre exposé et non occupé à consulter ses courriels ou à traiter son courrier...

### **Des écrans qui décomplexent les timides**

Comment se comporter devant un objectif ? La crainte de la caméra constitue en réalité le principal frein au développement des conférences en ligne. Longtemps en effet, les participants ont eu comme consigne de ne surtout pas brouiller le signal et de préserver la netteté de l'image(...).Aujourd'hui, la plupart des nouveaux outils permettent de se comporter avec le plus grand naturel vis-à-vis de la caméra.(...)

Sachez que plus vous serez expressif et mobile, plus la réunion sera réussie. Comme en «vrai».

D'après la revue «Management» juillet-août 2009

## **Annexe 11**

### **EXTRAIT DE L'ENTRETIEN INDIVIDUEL DE SAAD HOUSSEIN**

Idriss Ali Sultana reçoit Saad Houssein dans son bureau.

**I. A. SOULTAN :** Bonjour (sourire). Asseyez-vous (ils se serrent la main). Comment allez-vous? Et votre petite famille? J'ai appris la bonne nouvelle pour la naissance de votre petite fille. Vous devez être heureux.

**S. H. :** (Il s'assoit en face de I. A. SOULTAN) Oui, tout s'est bien passé « Alhamdoulillah ». La famille s'est agrandie,

**I. A. SOULTAN :** (En proposant un café) : Ça vous fait combien d'enfants ?

**S. H. :** Trois maintenant. Je crois que c'est un bon chiffre !

**I. A. SOULTAN :** Votre femme va prendre un peu de repos.

**S. H. :** Oui, elle souhaite arrêter de travailler pour s'occuper à plein temps des enfants.

**I. A. SOULTAN :** C'est bien. (Il prend un air sérieux). Bon, nous nous rencontrons aujourd'hui car j'ai une opportunité à vous proposer.

**S. H. :** Oui, de quoi s'agit-il?

**I. A. SOULTAN :** Vous avez collaboré avec nos collègues éthiopiens et j'ai eu de très bons retours de votre travail.

**S. H. :** J'en suis heureux. J'ai moi-même apprécié ces nouveaux contacts.

**I. A. SOULTAN :** Vous savez que l'une des valeurs de la société est de favoriser la mobilité professionnelle. Nous appartenons tous à une même famille. La collaboration étroite avec l'ensemble des salariés du groupe est un facteur important de succès de notre société. Le travail que vous avez fourni cette année n'a fait que confirmer mon choix en ce qui vous concerne. Nous souhaitons vous proposer un poste de Directeur de l'agence que nous allons ouvrir prochainement à ADDIS ABEBA. Votre rémunération sera bien entendu réévaluée et vous disposerez, à la différence d'aujourd'hui, d'un logement et d'une voiture de fonction. En plus, la société prend en charge les frais de scolarité de vos enfants. C'est une opportunité pour vous de gravir rapidement les échelons. Au bout de 4 ans, vous aurez la possibilité de revenir à Djibouti et d'obtenir un poste à responsabilité au siège.

**S. H. :** Cette proposition est intéressante. Il faut que j'y réfléchisse et que j'en parle bien sûr avec ma femme. C'est un grand changement pour toute la famille.

**I. A. SOULTAN :** Oui, bien entendu mais c'est une occasion inespérée. Nous connaissons votre capacité d'adaptation. Nous misons beaucoup sur vous. Et l'Ethiopie est un pays magnifique !!! On ne vous propose pas le Grand Bara! Je vous laisse réfléchir mais attention ne tardez pas, d'autres personnes sont intéressées par le poste.

**S. H. :** Très bien. Je vais y réfléchir. A bientôt M.SOULTAN. Au revoir.

**I. A. SOULTAN :** A bientôt. N'hésitez pas si vous avez des questions. Au revoir.

## 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 Intégration 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	



L'usage de la calculatrice est autorisé.

L'usage d'une calculatrice de poche à fonctionnement autonome, sans imprimante et sans moyen de transmission, à l'exclusion de tout autre élément matériel ou documentaire, est autorisé

## SOCIÉTÉ INFORMATIQUE SPÉCIALISÉE

Société Informatique Spécialisée est une société Djiboutienne de services informatiques spécialisée dans les systèmes et les réseaux informatiques depuis 2000. Son siège social est situé sur l'avenue Brazzaville. Elle emploie une trentaine de salariés et comprend trois services : service commercial, service informatique et administration de serveurs & réseaux, service du personnel.

La société offre à ses clients un large panel de prestations : maintenance informatique, supervision, assistance informatique et administration de serveurs, sécurité informatique, messagerie collaborative, migration de serveurs, installation de solutions telles que réseau Wifi, onduleurs électriques, parfeu applicatif, filtrage de contenu Internet, anti spam, sauvegarde en locale et à distance.

L'activité de l'entreprise est très complexe. Les compétences sont donc naturellement devenues la préoccupation fondamentale de la direction. En effet, son savoir-faire lui a permis d'obtenir de nombreuses commandes de la part de toutes les organisations du pays.

Pour maximiser sa performance, la direction met en place un plan d'action qui consiste à garder, promouvoir et fidéliser ses salariés.

RADWANADEN, le directeur, est conscient que le développement de ces compétences repose sur la nécessité de motiver ses salariés pour les conserver durablement et préserver ainsi le savoir-faire de l'entreprise.

### Les dossiers suivants sont à traiter :

1. Identification des difficultés de fidélisation du personnel
2. Fidélisation des salariés et performance
3. Intégration des nouveaux salariés
4. Analyse d'une situation de communication

### Annexes

Annexe 1 Extrait de la réunion du 1er Mars 2016

Annexe 2 Fidéliser les salariés : un facteur de performance de l'entreprise

Annexe 3 Fiche métier : Technicien de maintenance en informatique

**DOSSIER 1** Identification des difficultés de fidélisations du personnel (50 points)

RADWAN ADEN doit faire face au départ imminent de deux techniciens en maintenance informatique. Cette fuite de compétences est préjudiciable à l'entreprise, d'autant qu'il est difficile de recruter ce profil particulier. Il souhaite donc réfléchir aux différentes possibilités à mettre en œuvre pour fidéliser les salariés.

Il a réuni les responsables de ses services pour aborder ce sujet (annexe 1).

**Travail à faire :**

À l'aide de l'annexe 1 et de vos connaissances :

- 1.1** Qualifier le type de la réunion du 1er mars 2016. Justifier la réponse.
- 1.2** Identifier les types d'arguments utilisés par les acteurs. Illustrer chaque réponse par des exemples issus de la réunion. Citer deux opinions énoncées lors de la réunion.
- 1.3** Caractériser le conflit qui oppose TAREK SAMIR à OMAR NACER à la fin de la réunion. Justifier la réponse.
- 1.4** Proposer le mode de résolution du conflit que peut utiliser RADWAN ADEN. Justifier la proposition.

**DOSSIER 2** La fidélisation des salaires et performance

RADWAN ADEN après ses rencontres avec les responsables des services (annexe 2) et les délégués du personnel, décide de mettre en place une des solutions évoquées lors de ces réunions: d'une part, la prise en charge d'une partie des frais de transport et d'autre part, le versement d'une prime progressive attribuée aux salariés à partir d'un an d'ancienneté en fonction du type de poste.

**Travail à faire :**

À l'aide de l'annexe 2 et de vos connaissances :

- 2.1** Relever les différentes propositions évoquées pendant la réunion pour fidéliser les salariés.
- 2.2** Proposer les autres modalités de fidélisation du personnel que RADWAN ADEN pourrait envisager à l'avenir.
- 2.3** Rappeler les différentes composantes de la rémunération. Identifier celles mises en place par RADWAN ADEN.
- 2.4** Citer les enjeux de la fidélisation des salariés pour la société et pour les salariés.

### DOSSIER 3 Intégration des nouveaux salariés (25 points)

RADWAN ADEN envisage à présent de développer le deuxième axe de son plan d'action. Une de ses priorités sera d'acquérir les compétences qui lui font défaut depuis la démission de ses deux techniciens de maintenance en informatique (annexe 3). Il décide donc de recruter. La stabilité des équipes étant un atout essentiel pour assurer la qualité attendue par les clients, il souhaite particulièrement réussir l'intégration de ces nouveaux salariés au sein de l'entreprise et de leur équipe.

#### Travail à faire :

À l'aide de l'annexe 3 et de vos connaissances :

- 3.1 Apprécier la qualité des informations de la fiche métier. Justifier la réponse.
- 3.2 Rappeler les étapes du recrutement et préciser leur rôle.
- 3.3 Indiquer à quelle étape de la procédure se situe la fiche métier. Justifier la réponse.
- 3.4 Identifier les enjeux de l'intégration tant pour la société que pour les nouveaux salariés.
- 3.5 Indiquer les moyens que RADWAN ADEN peut mettre en place pour assurer cette intégration.

### DOSSIER 4 Analyse d'une situation de communication (20 points)

La direction a décidé d'organiser une cérémonie à l'occasion de la remise des médailles d'honneur du travail 2016 pour les anciens salariés.

Un projet de note (annexe 4) à l'attention de l'ensemble du personnel a été élaboré.

#### Travail à faire :

- 4.1 Analyser cette communication en utilisant le vocabulaire approprié.
- 4.2 Quels sont les ressorts de l'influence utilisés en direction des salariés dans ce message ? Justifier la réponse par des exemples extraits de la note.
- 4.3 Le mode de diffusion de cette invitation au personnel est-il cohérent avec les objectifs du message ? Justifier la réponse.
- 4.4 Quelle suggestion peut être faite pour que ce message atteigne mieux son objectif et les salariés ?

ANNEXE 1 : Extrait de la réunion du 1<sup>er</sup> mars 2016

Présents :

RADWAN ADEN, directeur

responsable installations WIFI

OMAR NACER, responsable commercial

TAREK SAMIR, assistant informatique, administrateur de serveurs et responsable réseau

SAID ALI, responsable personnel

Excusé :

ASSOD

MOHAMED,

**RADWAN ADEN** : Deux personnes ont quitté notre société depuis début janvier. Cela faisait un certain nombre d'années qu'ils travaillaient avec nous. L'un d'eux, Monsieur LIBAN, était particulièrement apprécié dans son équipe. Nous avons eu des difficultés pour les remplacer. Je pense qu'il va falloir réagir et mettre en place une véritable politique de fidélisation, n'est-ce pas SAID ?

**SAID ALI** : Effectivement, il nous a fallu deux mois pour trouver les personnes compétentes. Les salariés sont partis principalement pour une meilleure rémunération.

**RADWAN ADEN** : Nous voudrions voir avec vous aujourd'hui quelle politique de rémunération nous pourrions mettre en place.

**TAREK SAMIR** : Personnellement, je pense qu'il faut opter pour une solution qui concernerait l'ensemble du personnel et non pas pour une politique d'individualisation. Évaluer l'efficacité des techniciens, c'est délicat ! Je pense plutôt à la mise en place de bons de gasoil.

**SAID ALI** : Nous pouvons aussi envisager un complément qui améliorerait la santé des salariés. Une prise en charge des médicaments serait une solution.

**RADWAN ADEN** (en regardant les autres participants) : Qu'en pensez-vous ?

**TAREK SAMIR** : Oui, pourquoi pas...

**OMAR NACER** : Je ne suis pas d'accord ! Une politique de fidélisation doit passer par l'individualisation. Au service commercial, nous avons besoin de renforcer notre équipe, de la motiver davantage. L'individualisation serait un choix plus pertinent.

**TAREK SAMIR (agacé)** : Toi, ton service. Y avait longtemps ! Et moi, les techniciens, je les motive comment ?

**OMAR NACER (renchérissant)** : Si les commerciaux n'interviennent pas pour le dépannage informatique, pas besoin de câbles ! Je te rappelle que mon service a réussi à obtenir le contrat avec la société ZAHRA ...

**TAREK SAMIR** : (lui coupant la parole) : On a tendance à vite oublier que les interventions réalisées respectaient leur cahier des charges ! Tes commerciaux sont efficaces mais les techniciens de dépannage aussi !

**OMAR NACER** : Ai-je remis en doute la qualité de ton service !

**RADWAN ADEN** (calmement) : Messieurs, je vous rappelle qu'aucune décision ne sera prise aujourd'hui. Je dois rencontrer les délégués du personnel à ce sujet la semaine prochaine. Je pense toutefois que dans un souci de cohésion, l'ensemble du personnel doit pouvoir bénéficier de ce complément de rémunération. SAID ?

**TAREK** (hésitant) : Je... Je suis d'accord avec vous. [...]

## ANNEXE 2 : Fidéliser les salariés : un facteur de performance de l'entreprise

Une politique de fidélisation des salariés vise à mettre en place un environnement qui maintienne durablement l'attachement des salariés envers leur entreprise. La fidélisation du personnel est une problématique actuelle qui concerne tous les secteurs d'activité. La crise financière a des répercussions sur la motivation et la confiance du personnel vis-à-vis de leur entreprise.

Les difficultés financières, les baisses de budgets et les risques de licenciements influent sur le dynamisme et les performances des salariés. Dans un contexte économique fragilisé, les entreprises ont des raisons de rassurer, motiver et conserver leur personnel : il est nécessaire de fidéliser les salariés.

La fidélisation des salariés correspond à l'ensemble des mesures permettant de réduire les départs volontaires des employés. Les salariés peuvent être tentés par de nouvelles opportunités professionnelles et changer d'emploi, mais les employeurs ont un réel intérêt à conserver leurs salariés sur le long terme. Avec une pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, les entreprises peuvent avoir des difficultés à recruter et à garder du personnel compétent. Fidéliser les salariés constitue donc un véritable enjeu pour les entreprises : le départ de salariés peut avoir de multiples répercussions économiques et sociales (problèmes de recrutement, turn-over élevé, climat social dégradé, baisse de motivation des collaborateurs, etc.).

La fidélisation des salariés représente un facteur déterminant de la performance de l'entreprise, de son attractivité et de sa compétitivité. Les entreprises disposent de plusieurs outils pour conserver leur personnel : rémunération et outils financiers, avantages sociaux, cadre et conditions de travail, climat social, communication interne, formations et possibilités d'évolution de carrière, services au personnel, etc. Des leviers économiques et managériaux existent pour fidéliser les salariés. La stratégie de fidélisation mise en œuvre doit être adaptée à la situation de chaque entreprise (secteur d'activité, environnement, possibilités financières, effectif, attentes des salariés, etc).

<https://www.travailleursante.fr/Enjeux-et-Obligations-RH/Les-thematiques/fideliser-les-salaries-constat-et-chiffres-cles.html>

**ANNEXE 3 : Fiche métier : Technicien de maintenance en informatique**

Souvent présenté comme la dernière solution possible avant le remplacement d'un logiciel ou d'un ordinateur, le technicien de maintenance informatique a la lourde tâche dans son travail d'assurer :

- La réparation des pannes informatiques;
- La résolution des dysfonctionnements d'un logiciel ou d'un ordinateur;
- La réalisation de diagnostics pour mieux réparer;
- L'installation de nouveaux équipements informatiques au sein d'une entreprise.

Maintenance informatique / LP

Synonymes du Métier

Assistant(e) technique, technicien(ne) de maintenance en micro-informatique, technicien(ne) support utilisateur Devenir Technicien de maintenance en informatique : Qualités requises

Capable de résoudre de nombreuses pannes de natures très différentes, le technicien de maintenance en informatique doit nécessairement maîtriser toutes les ficelles de l'informatique avec des connaissances et un savoir-faire techniques irréprochables. Dans un monde où (presque) tout repose sur l'informatique, il doit également être capable de travailler vite et dans l'urgence. Réactivité et efficacité sont donc deux qualités indispensables à tout technicien de maintenance en informatique. En relation avec des clients, pas toujours experts en informatique, le technicien de maintenance en informatique devra souvent faire preuve de patience pour trouver les causes du problème, et de pédagogie pour les expliquer à ses interlocuteurs. Enfin, ce professionnel de l'informatique peut être amené à réaliser d'autres tâches que la simple maintenance. Il se doit donc d'être polyvalent, sans oublier de se tenir informé des dernières évolutions technologiques.

Technicien de maintenance en informatique : carrière / possibilité d'évolution :

Il n'est pas forcément nécessaire de justifier de longues années d'expérience pour pouvoir prétendre exercer le métier de technicien de maintenance en informatique. Une parfaite maîtrise technique de l'informatique suffit généralement pour séduire les recruteurs. Après quelques années à ce poste, le technicien de maintenance en informatique peut espérer évoluer jusqu'au poste de responsable ou gestionnaire d'une salle des machines, ou devenir chef d'exploitation. Une reconversion dans le monde de la formation sera également une opportunité pour celles et ceux qui souhaitent transmettre à d'autres leur savoir informatique.

Salaires brut mensuel d'un débutant : 120 000 FDI

Devenir Technicien de maintenance en informatique : formation nécessaire

Deux niveaux permettent d'accéder au poste de technicien de maintenance en informatique :

- un Bac professionnel après la 3e comme le Bac pro SEN (Systèmes électroniques numériques) ;
- un diplôme de niveau Bac+2 comme les BTS ou les DUT spécialisés dans l'informatique.

Situation du métier / contexte pour devenir Technicien de maintenance en informatique

Il n'existe plus, aujourd'hui, de sociétés ou d'entreprises qui ne fonctionnent pas sans un ordinateur. La multiplication des ordinateurs dans toutes les sphères de notre société a ainsi décuplé les risques de pannes, et donc augmenté la demande de personnes compétentes pour les résoudre. Que ce soit pour une grande entreprise ou pour des particuliers, le technicien de maintenance en informatique a donc quelques années de travail encore devant lui. Seuls des ordinateurs capables de ne jamais tomber en panne ou de se réparer tous seuls pourraient faire disparaître ce métier.

<http://etudiant.aujourd'hui.fr/etudiant/metiers/fiche-metier/technicien-de-maintenance-en-informatique.html>

#### ANNEXE 4 : Extrait de la réunion du 1<sup>er</sup> mars 2016

MESSAGE À ANALYSER  
SOCIÉTÉ INFORMATIQUE SPÉCIALISÉE  
SERVICE PERSONNEL  
NOTE N° 18/2016  
8 Mars 2016

A l'attention de  
TOUT LE PERSONNEL

#### **Médailles du travail 2016 – Cérémonie du 20 Mars**

La direction générale a décidé d'organiser une cérémonie à l'occasion de la remise des médailles d'honneur du travail 2016. Plus qu'élargie, cette cérémonie sera différente des rassemblements habituels dans le sens où c'est un grand événement pour notre organisation.

Elle sera organisée le 20 mars à l'hôtel Kempenski à partir de 12 h 30.

Ce lieu a été retenu pour deux raisons majeures :

La première est de vous rassembler afin de favoriser la présence de tous, et fêter l'événement tous ensemble.

La deuxième raison, réside dans le fait que le lieu est géographiquement et structurellement le plus adapté à la réunion.

En conséquence, nous vous remercions de bien vouloir dès réception nous confirmer votre présence au plus tard le 11 Mars.

Cette cérémonie sera ainsi l'occasion de nous retrouver pour un moment agréable tout ensemble.

Comptant sur votre collaboration,

SAID ALI,  
RESPONSABLE DU PERSONNEL



L'usage d'une calculatrice de poche à fonctionnement autonome, sans imprimante et sans moyen de transmission, à l'exclusion de tout autre élément matériel ou documentaire, est autorisé.

## ENTREPRISE « CITÉ DE LA RÉNOVATION »

L'entreprise « CITÉ DE LA RÉNOVATION », créée en 2000 à DJIBOUTI, est dirigée par M. Moussa Balah. Son siège social est situé à la Zone Industrielle Sud, BP 2010, Tél. 21 32. 12. 16, Fax. 21. 32. 14 16. Email. CitéRénovation@intnet.dj. Elle compte 50 salariés.

Intervenant dans le secteur de l'entretien et de la rénovation des bâtiments, cette société est une véritable entreprise de finition qui réalise un grand nombre de prestations; que ce soit en aménagement intérieur: patine, laque, décoration bâtiment... ou bien en extérieur où cette entreprise montre son savoir-faire en protection de façades: ravalement, imperméabilisation, étanchéité verticale, isolation thermique.

Depuis 17 ans, la société a approfondi son savoir-faire dans les opérations de rénovation des bâtiments. De haute technicité, cette activité représente désormais environ 10 % du chiffre d'affaires de l'organisation.

Depuis, l'accroissement de sa clientèle, les dossiers (clientèle, devis, facturation, commande, etc.) s'entassent. Le directeur, M. Moussa Balah, songe à une solution informatisée.

Il souhaite également revoir d'autres points primordiaux :

- informer sur les formalités liées au départ des salariés ;
- réorganiser le travail des équipes ;
- améliorer le déroulement des réunions.

**Les dossiers suivants sont à traiter :**

**Dossier 1 :** La protection et archivage des documents

**Dossier 2 :** Le départ du salarié

**Dossier 3 :** L'organisation du travail

**Dossier 4 :** Les réunions

Les Annexes suivants sont à exploiter ou à compléter :

**Annexe 1** : Extrait de l'Organigramme de l'entreprise « CITE DE LA RÉNOVATION »

**Annexe 2** : Liste des documents dématérialisés

**Annexe 3** : La Gestion électronique des documents pour une entreprise

**Annexe 4** : MULTIGEST, un logiciel de GED incontournable

**Annexe 5** : Éléments de salaire de Mlle Soubane Nour

**Annexe 6** : Reçu de solde pour tout compte

**Annexe 6 bis** : Reçu de solde pour tout compte ( à compléter)

**Annexe 7** : Extrait d'un entretien

**Annexe 8** : Échangés informels entre salariés de l'entreprise

**Annexe 9** : Extrait du règlement intérieur de l'entreprise

**Annexe 10** : Accord d'entreprise relatif aux heures supplémentaires

**Annexe 11** : La réunionniste, ennemi de la croissance dans les entreprises

**Annexe 12** : Organiser des réunions efficaces

### DOSSIER 1 – La protection et archives des documents (36 points)

M. Moussa Balah est convaincu que la GED (Gestion Électronique des Documents) est la solution pour gérer le flux trop importants de documents.

Il charge son directeur informatique de lui constituer un dossier pour lui présenter la solution GED (**annexes 2, 3 et 4**).

#### Travail à faire :

À l'aide de vos connaissances et des **annexes 2, 3 et 4** :

1. Présenter les avantages et les contraintes de la GED pour l'entreprise « Cité de la Rénovation ».
2. Repérer les différentes étapes de la dématérialisation proposées par le logiciel Multigest.
3. Quels sont les risques encourus par les documents numériques. Proposer des moyens pour assurer la protection de ces documents.
4. Proposer des indicateurs permettant d'évaluer la mise en place de la GED.

**DOSSIER 2** - Le départ du salaire (44 points)

Depuis quelques mois, le directeur du personnel a constaté de nombreuses absences injustifiées de la part de Mlle Soubane Nour, une aide comptable.

Deux avertissements lui ont été adressés et une retenue de salaire a été effectuée le mois dernier. Malgré toutes ces mises en garde Mlle Soubane Nour a encore des absences non justifiées.

M. Moussa Balah a été averti et une procédure de licenciement est en cours.

**Travail à faire :**

À l'aide de vos connaissances et des **annexes 5 et 6** :

1. Indiquer le motif invoqué par la société pour licencier Mlle Soubane Nour. Justifier votre réponse.
2. Schématiser la procédure de licenciement pour motif personnel et préciser pour chaque étape les documents nécessaires.
3. Rédiger la convocation à l'entretien préalable à destination de Mlle Soubane Nour
4. Compléter le solde de tout compte de Mlle Soubane Nour.

**DOSSIER 3** - L'aménagement du temps de travail et la motivation (30 points)

Le dirigeant de l'entreprise, M. Moussa Balah, est sur le point de signer un contrat avec un important client pour des travaux de peinture, revêtements des sols... destinés à la rénovation de ses villas à HARAMOUS

Le dirigeant s'entretient à ce sujet avec le directeur du personnel, M. Soufian Moussa (**annexe 7**) car ce contrat pourrait avoir un impact sur les horaires de travail dont certains salariés se plaignent déjà (**annexe 8**). Ces horaires n'ont pas été revus depuis la création de l'entreprise (**annexe 9**) et il est envisagé de les faire évoluer pour répondre aux besoins de l'organisation.

L'accord d'entreprise relatif aux heures supplémentaires (**annexe 10**), datant de 2007, complète les dispositions du Code de travail.

**Travail à faire :**

À l'aide de vos connaissances et des **annexes 7, 8, 9 et 10** :

1. Repérer les facteurs de motivation et de démotivation du personnel administratif de l'entreprise concernant les horaires de travail actuels.

2. Identifier les dispositifs qui encadrent le temps de travail dans l'entreprise.
3. Proposer et décrire la solution d'aménagement du temps de travail permettant de répondre aux problèmes des salariés.
4. Présenter les avantages de la mise en place de cette solution pour l'entreprise d'une part et pour les salariés d'autre part.

#### DOSSIER 4 L'amélioration du déroulement des réunions (30 points)

Le directeur du personnel a recensé le nombre des réunions qui n'ont pas abouti à des prises des décisions.

En effet, l'entreprise est confrontée à l'organisation de nombreuses réunions chronophages qui portent atteinte au bon fonctionnement de la structure et au détriment de la présence des cadres sur le terrain.

#### Travail à faire :

À l'aide de vos connaissances et des **annexes 11 et 12** :

1. Présenter les différents objectifs d'une réunion de travail.
2. Expliquer en quoi les réunions sont nuisibles à la performance de l'entreprise ?
3. Montrer comment l'animation d'une réunion participe à son efficacité ?
4. Proposer des solutions pour limiter les réunions dans l'entreprise.

## ANNEXE 1 : Extrait de l'organigramme de l'entreprise « CITÉ DE LA RÉNOVATION »

Djibouti, le 1<sup>er</sup> janvier 2017

## ANNEXE 2 : Liste des documents dématérialisés

Documents clients	Documents fournisseurs	Documents administratifs
Dossier clients	Dossier fournisseurs	Bulletins de paie
Bon de commandes	Factures	Courriers administratifs
Bons de livraison	Bons de livraison	
Devis		
Factures		

### ANNEXE 3 : La gestion électronique des documents pour une entreprise

Un projet de GED s'envisage aujourd'hui par étapes; de la prise d'information à l'intégration d'un logiciel de gestion des documents en passant par la définition des besoins des différents départements de l'entreprise et l'étude des nombreux éditeurs. Les objectifs de la mise en place d'une solution GED sont l'harmonisation des processus d'entreprise, la centralisation des informations en facilitant l'accès par les collaborateurs et l'amélioration de la collaboration dans ou entre les services.

Il est donc nécessaire et impératif de penser un projet de GED dans son ensemble et de donner de la cohérence à ces différentes étapes. Cela implique également de maîtriser parfaitement le cycle de vie du document, d'en connaître son importance, son utilisation... bref son ADN et sa finalité.

Parmi les principaux bénéfices attendus, nous pouvons citer un meilleur confort de travail pour les collaborateurs, une accélération sensible des délais de traitement et de réponses du côté service client, une meilleure traçabilité, la diminution des incidents liés à une information erronée ou manquante, etc.

Bien concevoir son projet de GED implique donc de respecter de grandes étapes :

- **L'acquisition** : Cette phase cruciale permet d'intégrer l'ensemble des documents dans le système d'information ou plus précisément dans la GED. Il s'agit bien entendu d'avoir une approche multicanale et d'intégrer tous les types de contenus (papier, mail, vidéo, photo...) en adoptant un format standard comme XML qui facilitera leur intégration dans le référentiel documentaire de l'entreprise.
- **Le traitement** : A ce stade, il est indispensable de donner de la cohérence aux données précédemment citées et de mettre en place un processus de gestion industriel et normalisé : indexation automatique, création de référentiels, cohérence et ergonomie du plan de classement, définition de règles de gestion, de circulation, de validation, de classement, de stockage et d'archivage.
- **La publication et recherche** : Enfin, les contenus et documents doivent être aisément accessibles et exploitables par leurs utilisateurs. Pour l'accessibilité, un moteur de recherche performant doit être au centre du dispositif et permettre d'afficher et de consulter les ressources souhaitées en quasi temps réel. En termes de publication, les documents doivent pouvoir être consultés dans toutes les configurations existantes : extranet, portail web, support physique... Une approche 360 est indispensable.

## ANNEXE 4 : MULGEST un logiciel de GED incontournable

**MULTIGEST**® est un logiciel de **Gestion Électronique de Documents (GED)**, à valeur probante, très simple à utiliser, qui gère et archive l'ensemble de l'information documentaire de l'entreprise: fichier de tout format, papiers tout format, fichiers bureautiques, emails, spools, archives microfilms..., les documents papiers étant numérisés depuis des scanners de production ou imprimantes multifonctions.

Le concept de classement reproduit de façon virtuelle le classement classique du document papier (Armoire/ Dossier/ Document), tout en offrant une recherche multicritère sur la totalité de la base de données permettant de retrouver facilement l'information où qu'elle soit classée.

**MULTIGEST** est l'une des premières solutions de gestion électronique de documents opérant sur une architecture « full web »: le déploiement de la solution est aisé, la capture et l'accès au document ne nécessitent qu'un simple navigateur web.

### LES FONCTIONNALITÉS DE MULTIGEST Web

#### Capture :

Pilotage des scanners A4/A3 de production toutes marques (pilotes ISIS/TWAIN) et connecteurs numériques connectés (Connecteur Ecopy), gestion intégrés des fichiers bureautiques Microsoft, open office, importation/archivage emails + pièces jointes.

#### Classement et Indexation :

Classement automatique par code **barres**, **assistant indexation** et classement, gestion des banettes, **indexation plein texte par OCR de zone**, indexation, classement hiérarchisé et thèmes, dictionnaire de mots clés (listes déroulantes).

#### Outils collaboratifs :

Le travail collaboratif est facilité par l'utilisation d'outils simples comme la visionneuse intelligente qui permet d'annoter les documents image; **MULTIGEST** permet aussi la mise en place de « portefeuille documentaire » qui permet de notifier un acteur de toute modification apportée aux documents dont il a la responsabilité. Enfin, le module de workflow documentaire permet de modéliser les **processus documentaire** de l'entreprise, de les implémenter dans la solution et de les piloter de façon fine au moyen de tableaux de bord.

#### Recherche :

Recherche par étiquette, thème, mot de clé, montant adresse, date..., recherche plein texte et sur plan de classement hiérarchisé.

**Sécurité et accès :**

L'accès au logiciel se fait par Login et mot de passe; une interconnexion avec votre LDAP/AD est faite si vous le désirez.

**Traçabilité :** Gestion de traçabilité et des versions dans le respect des normes en vigueur.

**ANNEXE 5 : Élément de salaire de Mlle Soubane Nour**

**Salaire mensuel net du 30 juin 2017 :** 120 000 DJF

**5 ans d'ancienneté :**

**Indemnités d'ancienneté :** 1/5<sup>eme</sup> du salaire par année d'ancienneté

**Indemnités de congés payés :** Est égale à 1/10e du salaire mensuel

**ANNEXE 6 : Solde de tout compte**

**Reçu pour solde de tout compte**

Je soussigné Monsieur (ou Madame) (*précisez le nom et le prénom du salarié*) employé en qualité de (*précisez la fonction du salarié*) reconnais avoir reçu de (*précisez le nom de la société*) la somme de (*précisez le montant en chiffres et en lettres*).

Cette somme m'a été versée, pour solde de tout compte, en paiement de :

- (*précisez la nature des sommes dues*);
- (*précisez la nature des sommes dues*);
- (*précisez la nature des sommes dues*);

Ce reçu de solde de tout compte a été établi en deux exemplaires, dont un m'a été remis.

Fait à (*précisez*),

Le (*précisez*).

*Signature de l'employeur.*

**ANNEXE 6 bis : Solde de tout compte ( à compléter)****Reçu pour solde de tout compte**

Je soussigné ....., employé en qualité de

.....

reconnais avoir reçu de ..... la somme de

.....

Cette somme m'a été versée, pour solde de tout compte, en paiement de :

- .....;
- .....;
- .....;

Ce reçu de solde de tout compte a été établi en deux exemplaires, dont un m'a été remis.

Fait à .....

Le .....

*Signature de l'employeur.*

**ANNEXE 7 : Extrait d'entretien entre le dirigeant M. Moussa Balah et le Chef du personnel M. Soufian Ibrahim**

**Moussa Balah:** Les négociations avec le nouveau client arrivent à leur terme ; j'espère une signature du contrat pour la fin du mois. Il faudra penser à intégrer ce point à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

**Soufian Ibrahim :** Oui, il faut également nous tenir prêts à répondre évaluer l'impact de ce nouveau contrat sur l'organisation des horaires de travail. Je suis inquiet à ce sujet.

**Moussa Balah:** Pour l'instant, l'amplitude horaire est suffisante pour le service rénovation-bâtiment qui travaille déjà de 7 h 00 à 21 h 00. Mais il est important que les horaires de la direction du personnel et les autres services correspondent mieux aux besoins des chantiers. Il faut absolument élargir l'amplitude horaire dans la direction du personnel ainsi que les autres services.

La direction du personnel doit assurer sa présence plus tôt le matin et plus tard le soir.

**Soufian Ibrahim :** Ce sera l'occasion de réfléchir aux horaires de travail de l'entreprise. Les salariés sont demandeurs de changements à ce niveau : ils sont de plus en plus nombreux à souhaiter plus de flexibilité dans leurs horaires de travail.

**Moussa Balah:** Tant mieux si cela correspond aux besoins des salariés, mais ne perdons pas de vue l'essentiel : nous devons être prêts à respecter les délais des travaux très courts pratiqués par notre nouveau partenaire.

**ANNEXE 8 : Échanges informels entre salariés de l'entreprise**

**Dinar Saïd** (*assistante commerciale*) : Vous avez lu la dernière note de service sur le tableau d'affichage, sur les coûts liés à l'absentéisme ?

**Nina Bourhan** (*comptable*) : Oui, je l'ai lue. Je ne sais pas ce qu'ils s'imaginent, qu'on s'absente pour le plaisir ? Nous sommes nombreux à avoir des enfants en bas âge et avec seulement 5 semaines de congés payés par an, ce n'est pas simple de s'organiser. J'ai déjà consacré cinq jours de congés payés à la garde de mes enfants cette année !

**Soubane Nour** (*secrétaire de la direction des finances-administration*) : Je n'ai pas d'enfant donc pas les mêmes contraintes que certains d'entre vous mais, pour autant, je trouve dommage de devoir commencer à 8 h 00, de disposer d'un trente minutes pour le repas alors que je préférerais commencer plus tôt et avoir une heure pour le repas. Cela me permettrait d'éviter les embouteillages et de profiter de la pause.

**Dinar Saïd** : Personnellement, je trouve quand même que les horaires fixes ont des avantages. Je n'aimerais pas qu'ils changent sans arrêt. En ce qui concerne mes horaires, je n'ai rien contre un peu de stabilité ! Et puis les heures supplémentaires sont bien rémunérées. Je trouve cela motivant.

**Dinar Saïd** (*assistante commerciale*) : Vous avez lu la dernière note de service sur le tableau d'affichage, sur les coûts liés à l'absentéisme ?

**Nina Bourhan** (*comptable*) : Oui, je l'ai lue. Je ne sais pas ce qu'ils s'imaginent, qu'on s'absente pour le plaisir ? Nous sommes nombreux à avoir des enfants en bas âge et avec seulement 5 semaines de congés payés par an, ce n'est pas simple de s'organiser. J'ai déjà consacré cinq jours de congés payés à la garde de mes enfants cette année !

**Soubane Nour** (*secrétaire de la direction des finances-administration*) : Je n'ai pas d'enfant donc pas les mêmes contraintes que certains d'entre vous mais, pour autant, je trouve dommage de devoir commencer à 8 h 00, de disposer d'un trente minutes pour le repas alors que je préférerais commencer plus tôt et avoir une heure pour le repas. Cela me permettrait d'éviter les embouteillages et de profiter de la pause.

**Dinar Saïd** : Personnellement, je trouve quand même que les horaires fixes ont des avantages. Je n'aimerais pas qu'ils changent sans arrêt. En ce qui concerne mes horaires, je n'ai rien contre un peu de stabilité ! Et puis les heures supplémentaires sont bien rémunérées. Je trouve cela motivant.

**Soubane Nour** : Tu n'as peut-être pas les mêmes contraintes personnelles ! Mes problèmes de dos m'obligent à consulter régulièrement un spécialiste à l'hôpital qui consulte du dimanche au jeudi de 7 h 00 à 12 h 30. En quittant à 12 h 00, avec

30 min de transport, je ne peux pas y être à temps. Je suis toujours contrainte de poser une demi-journée de congés payés pour me faire soigner. J'aimerais avoir un peu plus de souplesse dans l'organisation de mes horaires. Surtout que je fais des heures supplémentaires tous les mois.

### ANNEXE 9 : Extrait du règlement intérieur de l'entreprise

#### Horaires de travail

Les horaires de l'entreprise sont les suivants :

**Du dimanche au Jeudi de 8 h 00 à 19 h 00.**

Les horaires des services administratifs (accueil, commercial et comptabilité) sont définis du lundi au vendredi de 8 h 00 à 13 h 00 et de 14 h 00 à 19 h 00.

Tout retard et absence injustifiés feront l'objet d'une retenue sur le salaire proportionnelle au temps d'absence. [...]

### ANNEXE 10 : L'accord d'entreprise relatif aux heures supplémentaires datant de 2007

Les parties reconnaissent que l'engagement des salariés à travers la réalisation des heures supplémentaires doit être valorisé.

Sont considérées comme heures supplémentaires, les heures accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail fixée à 48 heures.

**Il a été convenu :**

**Article 1** - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

**Article 2** - Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées selon la majoration suivante :

- 25 % pour les huit premières heures, de la 49<sup>ème</sup> à la 56<sup>ème</sup> heure,
- 50 % pour les heures supplémentaires suivantes, de la 57<sup>ème</sup> à la 62<sup>ème</sup> heure.

En plus des majorations prévues en contrepartie de la réalisation d'heures supplémentaires, les salariés ont droit à une compensation obligatoire en repos (COR) pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel de 220 heures supplémentaires par an et par salarié.

La compensation obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent sera de 100 % pour les salariés de l'entreprise « CONSTRUCTION RÉNOVATION ».

**ANNEXE 11 : La réunionite, ennemi de la croissance dans les entreprises**

Aujourd'hui la tendance dans les entreprises c'est tenir régulièrement des réunions et des séances de travail ou on discute des divers sujets et de plusieurs points essentiels à la bonne marche de l'entreprise. Si les réunions ou les meetings ont comme effet positif de permettre d'avoir une vision globale sur les questions abordés lors de ces rencontres compte tenu de la diversité de spécialités résultant des personnes qui y participent, ils peuvent constituer un moyen de ralentissement ou voire même un frein à la bonne marche de la société. Les réunionites peuvent constituer des ennemis au progrès et à la bonne marche de l'entreprise lorsqu'elles sont mal organisées. Elles ne créent pas des bons décideurs, elles ne permettent pas au cadre des entreprises de prendre leur responsabilité.

Dans la plupart des sociétés multinationales, les réunions ne constituent plus de lieux d'échange mais plutôt des lieux d'applications des procédures ou toutes les décisions se prennent, une sorte de mutualisation de réflexion ou les personnes qui savent porter haut leur voix étouffent ceux qui ne savent pas le faire, ce qui entraîne une sorte de résignation dans le chef de ceux qui ont parfois les bonnes solutions mais qui ne savent certes pas comment les présenter. On a tendance avec les réunions à démocratiser les décisions de l'entreprise, ce qui à mon sens est discutable.

L'entreprise doit plutôt mettre son accent sur les compétences individuelles de ses cadres, avoir des cadres bien formés qui foncent et qui ne perdent pas leur temps dans des réunions contreproductifs car le meilleur allié et le plus grand ennemi dans les affaires c'est le temps.

**ANNEXE 12 : Organiser des réunions efficaces**

L'animateur de réunion doit à la fois réunir des qualités de communicant et de manager. Neutre, il synthétise et reformule ce qui a été dit de façon à recentrer les échanges sur les objectifs. Cela permet également de préparer le compte rendu qu'il remettra après la réunion. C'est aussi un facilitateur et un régulateur. Il doit permettre à chacun de s'exprimer, limitant les personnes qui monopolisent la parole et encourageant celles qui sont au contraire timides.

Adapter le style d'animation au but de la réunion

Suivant les objectifs de la réunion, le style d'animation ne sera pas le même. En effet, si la réunion n'a qu'un caractère informatif, l'animateur choisira un style directif avec une information descendante. Au contraire, s'il s'agit cette fois de recueillir des informations, il adoptera un style participatif pour les faire remonter. Si la réunion n'a qu'un caractère informatif, l'animateur choisira un style directif.

Avec une approche plus relationnelle, la communication s'établira davantage entre les participants, permettant par exemple d'échanger les bonnes pratiques ou de construire une véritable réflexion. Selon le style d'animation choisi, on pourra adapter les méthodes de travail (sous-groupe de travail, interactivité...) et les supports de communication (films, démonstration de produits...).

Gérer les personnes récalcitrantes...

Pour bien animer une réunion, il faut se montrer attentif à la fois à ce que les participants expriment oralement, mais également à leurs manifestations non verbales. «Lorsqu'une personne manifeste son désintérêt lors d'une réunion - tapotement des doigts sur la table, bâillements, regard ailleurs... - l'animateur doit s'interroger sur les raisons de son attitude et veiller à 'la ramener au sein du groupe'», prévient Patrice Beyer. Bien souvent, la personne a le sentiment de ne pas être suffisamment prise en considération ou sollicitée, elle se sent en quelque sorte mise à l'écart.

« On ne peut pas laisser quelqu'un se désolidariser d'une réunion »

Un tel comportement peut également signifier qu'il est en désaccord. L'animateur devra dans ce cas l'amener à s'exprimer, sans pour autant chercher à régler le problème soulevé s'il est récurrent ou n'a pas de lien avec le sujet de la discussion. « On ne peut pas laisser quelqu'un se désolidariser d'une réunion car sa participation est de facto pertinente et nécessaire», renchérit le consultant. Et si un conflit éclate, il doit être réglé en dehors de la réunion. Il faut être très clair sur ce point avec les participants.

... et les différents niveaux hiérarchiques

Reste la question des différents niveaux hiérarchiques qui se côtoient lors de la réunion, surtout si l'animateur lui-même n'est pas le plus gradé. «Il peut arriver que le besoin de se faire valoir amène certains participants à adopter une attitude hautaine.» Attention donc à mettre en valeur chacun et à gérer avec diplomatie les egos.

Pour éviter les conflits d'intérêts ou de pouvoir, il faudra réfléchir lors de la préparation à :

- la contribution que chacun va apporter,
- les conflits possibles quelle que soit leur importance,
- l'attitude psychologique que les participants sont susceptibles d'adopter.

Et si l'animateur pressent un problème, il faut qu'il ait un échange avec la personne avant la réunion à ce sujet. Prendre le recul nécessaire en amont est donc indispensable.



L'usage d'une calculatrice de poche à fonctionnement autonome, sans imprimante et sans moyen de transmission, à l'exclusion de tout autre élément matériel ou documentaire, est autorisé.

## LE GROUPE SVAMC

Créée dans la Corne de l'Afrique depuis plus de quarante ans, la SVAMC est une société à responsabilité limitée.

Le groupe SVAMC est le vendeur exclusif dans la région, des voitures de marque SUZUKI. Le siège social est basé à Djibouti mais il a ouvert des filiales dans le pays de la région (Ethiopie, Somalie, somalie land).

De leur siège de Djibouti, le groupe fournit plusieurs services, y compris la vente et la réparation de voitures, camions, chariots élévateurs, minibus, motos et équipements de climatisation.

**Les dossiers suivants sont à traiter :**

**Dossier 1 :** La performance

**Dossier 2 :** La réunion

**Les Annexes suivants sont à exploiter :**

**Annexe 1 :** Nombre de camions vendues par an

**Annexe 2 :** Extrait d'une réunion

### DOSSIER 1 La performance (40 points)

Le directeur général a réuni l'année dernière l'ensemble de ses collaborateurs et a exprimé son souhait d'augmenter les ventes de chaque site de 10 %.

Le groupe a publié le résultat de cette année (**annexe 1**).

### Travail à faire :

À l'aide de vos connaissances et de l'**annexe 1**

1. Quelles sont les qualités d'une bonne information ?
2. Présenter et identifiez dans un tableau les différentes natures d'informations.

3. Calculer le taux d'évolution de chaque type de marque de camions par année. Présenter votre travail dans un tableau (arrondir le résultat à l'unité le plus proche). Faites un court commentaire.

## DOSSIER 2 La réunion (30 points)

Le Groupe SVAMC, située à la Zone industrielle, a également en outre, deux boutiques avec des parfums et des produits de beauté.

Mme. Abahina Houmed, titulaire d'un CAP (Certificat d'Aptitudes Professionnelles) occupe le poste d'assistante de direction depuis plus 20 ans. Elle a déposé un dossier pour faire valoir ses droits à la retraite à la fin de l'année. Les nombreux départs en retraite du personnel exécutif et d'encadrement ont conduit l'entreprise à recruter. M. Malick Omar, le directeur des ressources humaines, est en poste depuis moins d'un an dans l'entreprise et accompagne M. Henri Bellutchi (directeur général) dans cette démarche.

M. Henri Bellutchi a convoqué par courriel Mme. Abahina Houmed et M. Malick Omar, ce lundi matin à 10 heures pour une réunion qui se déroule dans son bureau (**annexe 2**). L'objectif est de définir le profil de l'assistante de direction mais aussi le niveau de formation de la personne qui remplacera Mme. Abahina Houmed.

### Travail à faire :

À l'aide de vos connaissances et de l'**annexe 2** :

1. De quel type de réunion s'agit-il ? Justifier la réponse
2. Caractériser le conflit entre Mme. Abahina Houmed et M. Malick Omar, en indiquant sa ou ses sources.
3. Quelles sont les attitudes adoptées par chacun dans ce conflit ? Justifier la réponse.
4. Proposer un moyen de dépassement pour ce conflit.

**ANNEXE 1 : Nombre de camions vendus par an**

Année	Marque de camions	Suzuki camions	Isuzu camions
2011		37 000	20 000
2012		50 000	25 000
2013		70 000	32 000
2014		100 000	43 000
2015		150 000	60 000
2016		270 000	88 000

**ANNEXE 2 : Extrait d'une réunion**

**M. Henri Bellutchi** (*directeur général*) a convoqué par courriel **Mme Abahina Houmed** (*assistante de direction*) et **M. Malick Omar** (*le directeur des ressources humaines*), ce lundi matin à 10 h pour une réunion qui se déroule dans son bureau. L'objectif est de définir le profil d'assistante de direction pour un recrutement très prochain.

**M. Henri Bellutchi** : je vous ai convoqué afin que nous puissions définir dans les grandes lignes le profil du candidat qui prendra votre succession, **Mme Abahina Houmed**.

**Mme Abahina Houmed** : vous avez raison de vous y prendre dès maintenant car il s'agit d'un poste difficile

**M. Henri Bellutchi** : vous pouvez réellement nous aider dans l'élaboration de ce profil. Vous êtes à ce poste plus de vingt ans, me semble-t-il ?

**Mme Abahina Houmed** : exactement vingt-cinq ans de fidélité ! Pourtant même si la tâche était parfois très difficile, j'ai toujours apprécié mon travail.

**M. Henri Bellutchi** : Et nous vous félicitons ! Maintenant, réfléchissons au niveau de formation que nous allons exiger.

**M. Malick Omar** : nous avons besoin de définir un niveau de formation qui validera un certain nombre de compétences exigées pour le poste d'assistante de direction. Un bac +2, type BTS « Assistant de Direction » ou BTS gestion des PME, répondra à nos besoins du moment.

**Mme Abahina Houmed** : (*agacée, hausse le ton de sa voix*) : j'en ai vu des jeunes qui ont fait des études et qui ne savent rien faire ! Au final, on perd du temps à tout leur apprendre.

**M. Henri Bellutchi** : (*avec un sourire*) : Chère Abahina, il me sera très difficile de retrouver une perle telle que vous, c'est pourquoi il nous est indispensable d'avoir de sérieuses garanties quant aux compétences des candidats que nous allons recevoir.

**Mme Abahina Houmed** : (*visiblement satisfaite*) : Je comprends Monsieur.

**M. Henri Bellutchi** : Convenons donc d'un bac +2. Qu'en est-il de l'expérience.

**Mme Abahina Houmed** : le poste est difficile. Un débutant risque d'avoir beaucoup de difficultés. Souvenez-vous de la petite Marianne!

**M. Malick Omar** : (*semble ignorer la réponse d'Abahina Houmed*) : pour ma part, une expérience d'une année pour un poste similaire devrait convenir

**Mme Abahina Houmed** : Il est vrai que l'on peut prendre très vite de mauvaises habitudes dans le travail ! Et après, pour en changer c'est compliqué !

**M. Henri Bellutchi** : Alors convenons d'une expérience dans un poste similaire d'une année.

**M. Malick Omar** : J'en prends bonne note...

La réunion se poursuit donc, permettant de définir tous les autres éléments du profil d'assistante de direction.



L'usage d'une calculatrice de poche à fonctionnement autonome, sans imprimante et sans moyen de transmission, à l'exclusion de tout autre élément matériel ou documentaire, est autorisé conformément à la circulaire n° 99-186 du 16 novembre 1999 ; BOEN n° 42..

## LA SOCIÉTÉ TRANSI MARILL »

Implantée au cœur du port et de la Zone Franche de DJIBOUTI, le pays est situé sur une des routes maritimes les plus empruntées du monde (environ 50 navires par jour et 700 millions de tonnes de marchandises par an traversent la mer Rouge), la société de Transit Marill (Sarl) assure le suivi des marchandises à l'import comme à l'export. C'est une branche du groupe Marill.

La société propose une prestation intégrée et des expéditions qui passent par les voies aériennes, maritimes ou routières. Elle possède son propre parc de matériel adapté à la manutention lourde, ainsi qu'une surface importante de stockage (16 000 m<sup>2</sup> dont 2 000 m<sup>2</sup> d'entrepôts couverts) en zone franche.

La société est connue pour sa forte connaissance de la Corne de l'Afrique : Djibouti, Ethiopie, Somalie. Depuis 1986, son réseau de partenaires lui permet de traiter son fret sur l'ensemble des destinations internationales. Elle est dotée d'une équipe performante composée d'une cinquantaine de salariés.

Un site internet est consultable par ses différents partenaires. Il permet à la société de communiquer 7j/7 et 24h/24 et ainsi attirer de nouveaux clients .

M. Abdallah Akkaoui, le directeur logistique et transit, souhaite dynamiser la société pour mieux prendre en compte les compétences de ses salariés.

### Les dossiers suivants sont à traiter :

**Dossier 1 :** Les Congés payés et le cadre juridique

**Dossier 2 :** L'évaluation des salariés et gestion des compétences

**Dossier 3 :** Le site internet de la société

**Dossier 4 :** L'évolution des ventes

### Les Annexes suivants sont à exploiter :

**Annexe 1 :** Extrait des fiches de vœux des congés annuels

**Annexe 2 :** Les congés payés: le code de travail de Djibouti Janvier 2016

**Annexe 3 :** Fiche d'entretien annuel d'évaluation de M. Mounir Samir

**Annexe 4 :** Fiche de poste de l'agent de transit

**Annexe 5 :** Le site internet de la Société [www.groupe-marill.com](http://www.groupe-marill.com)

**Annexe 6 :** Les blogs : de puissants outils de communication pour les organisations

**Annexe 7 :** Les ventes trimestrielles des véhicules Toyota Hilux en 2016

**Annexe 8 :** Les prévisions de vente pour l'année 2017

### DOSSIER 1 – Les congés payés et le cadre juridique (25 points)

M. Abdallah Akkaoui, le directeur logistique et transit, envisage d'organiser les congés payés annuels du personnel pour la période de Juillet-Aout 2017. Il confie donc à la secrétaire la rédaction d'une note de service à l'intention du personnel pour leur demander de communiquer la date de départ en congé **avant le 1<sup>er</sup> Mai 2017**. Par ailleurs, il est impératif de respecter l'ancienneté des salariés.

#### Travail à faire :

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

1. Rédiger une note de service à la destination du personnel.
2. Réaliser un planning de congés annuels des salariés en tenant compte de leurs vœux respectifs.
3. Rappeler et définir les différents types de congés.
4. Citer dans le cadre de congés payés, les clauses prévues par la loi lorsqu'un salarié rompt son contrat de travail.

### DOSSIER 2 – L'évaluation du salaire et gestion des compétences (20 points)

M. Abdallah Akkaoui attache beaucoup d'importance au capital humain et professionnel de son équipe. Il souhaite mettre en place une véritable gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Son action s'inscrit dans une double démarche.

- D'abord, il souhaite connaître les compétences mises en œuvre par les salariés à travers l'entretien annuel d'évaluation (**annexe 3**).
- Ensuite, il voudrait valoriser ces compétences de ses salariés en prenant compte de leur potentiel dans le cadre de la promotion interne.

#### Travail à faire :

À l'aide des **annexes 4, 5** et de vos connaissances :

1. Identifier les objectifs de l'entretien annuel d'évaluation pour le salarié et pour la société Transit Marill.

2. Montrer en quoi l'entretien annuel d'évaluation et la fiche de poste sont des supports au service de la GPEC.
3. Indiquer que la mobilité proposée à M. Mounir Samir est cohérente avec ses compétences ? Justifier la réponse.
4. Présenter les dispositifs d'accompagnement de la mobilité de M. Mounir Samir.
5. Citer d'autres outils d'évaluation des salariés.

### DOSSIER 3 Le site internet de la société (15 points)

Pour préserver la bonne image de la société, le directeur a été très sensible à l'amélioration du portail de la société (**annexe 5**).

L'objectif principal du site sera d'augmenter sa liste de prospect et de favoriser la prise de contact et les interactions avec les partenaires. Le site devra également vendre les services de la société.

#### Travail à faire :

À l'aide des **annexes 5, 6** et de vos connaissances :

1. Repérer dans le site Internet, les principales rubriques du portail, et indiquer les informations qu'elles peuvent contenir.
2. Proposer deux rubriques dans le menu du site pour que la société puisse :
  - suivre ses activités,
  - communiquer avec ses partenaires extérieurs.
3. Trouver les différences entre un site internet et un blog ?
4. Citer d'autres supports de communication qui permettent à Transit Marill de véhiculer une bonne image vers l'extérieur.

### DOSSIER 4 L'évolution des ventes (10 points)

M. Abdallah Akkaoui a réuni l'ensemble de ses commerciaux pour leur demander de lui présenter l'évolution des ventes de véhicules utilitaires Toyota Hilux 4 × 4 pour l'année 2016 (**annexe 7**).

Sachant que le véhicule Toyota Hilux reste le modèle le plus vendu dans le pays parmi les **pick-up** (c'est une nouvelle génération qui est plus robuste, plus puissante et plus moderne), il souhaite, à cet égard, prévoir les ventes potentielles en 2017 (**annexe 8**).

**Travail à faire :**

À l'aide des annexes 7, 8 et de vos connaissances :

1. Commenter l'évolution des ventes en 2016 en précisant leur taux d'évolution.
2. Calculer le Chiffre d'Affaire prévisionnel de 2017. Détailler vos calculs.
3. Proposer certaines actions à mettre en place au cas où la performance attendue n'est pas au rendez-vous.

**ANNEXE 1 : Extrait des fiches de vœux des congés annuels**

Société Transit Marill

Demande de congé annuel

Nom : MOUNISSA SAID YOUSOUF

Fonction : Secrétaire de Direction

Date d'entrée : 12 / 01/1995

1<sup>er</sup> vœu : 17/07/17 au 01/08/17

2<sup>ème</sup> vœu : 01/08/18 au 15/08/17

Signature du salarié :

Société Transit Marill

Demande de congé annuel

Nom : MOUNIR SAMIR AMIN

Fonction : Agent de transit

Date d'entrée : 01/09/2013

1<sup>er</sup> vœu : 01/07/17 au 15/07/17

2<sup>ème</sup> vœu : 13/07/17 au 20/07/17

Signature du salarié :

Société Transit Marill

Demande de congé annuel

Nom : HOUSSEIN ALI YACIN

Fonction : Responsable de la facturation

Date d'entrée : 20/06/1999

1<sup>er</sup> vœu : 01/08/17 au 20/08/17

2<sup>ème</sup> vœu : 15/08/17 au 31/08/17

Signature du salarié :

Société Transit Marill

Demande de congé annuel

Nom : SOUAD WARSAMA ASSOWEH

Fonction : Comptable

Date d'entrée : 10/02/2001

1<sup>er</sup> vœu : 11/07/17 au 25/07/17

2<sup>ème</sup> vœu : 01/08/17 au 10/08/17

Signature du salarié :

Société Transit Marill

Demande de congé annuel

Nom : PIERRE VINCENT

Fonction : Responsable des relations  
extérieures

Date d'entrée : 05/ 05/2000

1<sup>er</sup> vœu : 01/07/17 au 15/08/172<sup>ème</sup> vœu : 18/07/18 au 30/07/17

Signature du salarié :

Société Transit Marill

Demande de congé annuel

Nom : MAHAMOUD MERANEH NOUR

Fonction : Chef de service Transit

Date d'entrée : 01/ 12/2002

1<sup>er</sup> vœu : 28/07/17 au 08/07/172<sup>ème</sup> vœu : 01/08/17 au 25/08/17

Signature du salarié :

**ANNEXE 2 : Les congés payés : le Code de travail de Djibouti, janvier 2016****Section 4 - Des congés payés**

**Art. 99.-** Sauf dispositions plus favorables des conventions et accords collectifs ou du contrat individuel de travail, le travailleur acquiert droit au congé payé, à la charge de l'employeur, à raison de deux jours et demi ouvrables de congé par mois de service effectif.

On entend par jours ouvrables tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire et des éventuels jours fériés.

Pour le calcul de la durée du congé acquis, ne sont pas déduites les absences pour accidents du travail ou maladie professionnelle, ni les périodes de repos de femmes en couches prévues à l'article 113 du présent Code.

**Art. 100.-** Dans la limite annuelle de onze jours, ne peuvent être déduites de la durée du congé les permissions exceptionnelles qui auront été accordées au travailleur à l'occasion d'événements familiaux touchant directement son foyer.

Il s'agit :

- a) 3 jours pour le mariage du travailleur ;
- b) 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- c) 3 jours pour le décès du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère ;
- d) 1 jour pour le décès du frère ou de la sœur ;
- e) 1 jour pour le décès du beau-père ou de la belle-mère ;

- f) 3 jours pour la naissance d'un enfant au titre du congé parental.

Les permissions ci-dessus n'entraînent aucune réduction de salaire pour les travailleurs.

**Art. 101.-** Dans la limite de douze jours ouvrables par an, non déductibles de la durée du congé payé annuel, des autorisations d'absence sans solde pourront être accordées au travailleur ayant au moins six mois de présence dans l'entreprise, afin de lui permettre :

- soit de suivre un stage officiel d'entraînement ou de perfectionnement en éducation physique et sportive ;
- soit de représenter la République de Djibouti dans une compétition sportive internationale ;
- soit d'assister à des congrès syndicaux ou à des séances de formation syndicale auxquelles il est délégué en vertu d'un mandat régulier.

[...]

**Art. 105.-** Dans le cas où le contrat aurait été rompu ou aurait expiré avant que le travailleur n'ait exercé ses droits au congé, ce dernier bénéficie, aux lieux et place du congé, d'une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les articles 104 e suivants ci-dessus.

Le droit au congé se prescrit par un an à compter du jour de la cessation du travail.

Ce droit est également prescrit par deux ans pour le travailleur en activité lorsqu'il est démontré que l'employeur avait offert la possibilité au salarié de jouir de son congé.

### ANNEXE 3 : Fiche d'entretien annuel d'évaluation de M. Mounir Samir

**Date de l'entretien :** 10 Janvier

**Date de l'entretien précédent :** 16 avril 2016

**Nom du salarié :** M. Mounir Samir

**Nom du supérieur hiérarchique :** M. Mahamoud Meraneh Nour /Chef de service Transit

**Poste :** Agent de transit

## BILAN DE L'ANNÉE ÉCOULÉE

Missions	A	B	C	D
<b>Réalisation des objectifs :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• a ses preuves sur le terrain.</li> <li>• a assuré le remplacement de son chef d'équipe lors de l'absence de celui-ci.</li> <li>• a obtenu une bonne appréciation de son responsable pour son dynamisme.</li> </ul>	X	X		
<b>Compétences</b>				
Rigueur.	X			
Ponctualité	X			
Respect toutes les formalités et conditions réglementaires, souvent complexes indispensable au bon acheminement des produits finis.		X		
Qualité de la communication avec la hiérarchie		X		
<b>Légende de la grille :</b> A = objectif dépassé, B = objectif atteint, C = objectif en voie d'acquisition, D = objectif non acquis pour l'instant				
<b>Période à venir</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Étudier le moyen le plus approprié pour le type de marchandise à expédier et en fonction de sa destination finale.</li> <li>• Gérer les aspects réglementaires relatifs au transport de marchandises dans le monde et à l'import-export.</li> <li>• Assurer les formalités administratives de rédaction de documents de douane.</li> </ul>				
<b>Évolution Professionnelle</b>				
Il a été proposé à M. Mounir Samir d'évoluer vers des fonctions commerciales.				

Fait en deux exemplaires à ....., le .....

Signature du salarié

Signature du responsable

## ANNEXE 4 : Fiche de poste de l'Agent de transit

### Agent de transit

Professionnel de l'organisation du transport international de marchandises (importation et exportation), le transitaire travaille pour une entreprise prestataire de transports ou pour le service expédition d'une grande entreprise possédant ses propres moyens.

### Description métier

Dans une entreprise spécialisée dans le transport, l'agent de transit travaille au carrefour de plusieurs activités : administratives, juridiques, logistiques et commerciales.

Sur un plan administratif, il gère tous les documents, formulaires et papiers indispensables aux formalités inhérentes au transport de marchandises : douanes, documents d'expédition et attestations diverses (denrées périssables, matières dangereuses, fragiles...).

D'un point de vue technique, il organise concrètement le transport à proprement parler : trajets, modes d'acheminement (train, camion, bateau, avion, mixte...), destinations, délais, prix... .

Au chapitre commercial, il établit des devis en fonction des exigences du client dont il est l'interlocuteur. En cas de réclamation ou de litige, il assure le suivi de l'affaire jusqu'à sa conclusion.

Sens de la négociation et pouvoir de persuasion sont donc vivement recommandés.

Spécialisé dans l'aérien, le maritime ou le routier, à l'import comme à l'export, le transitaire occupe un poste le plus souvent sédentaire, même s'il lui arrive de se déplacer sur les lieux de chargement/déchargement.

Il utilise au quotidien l'informatique, les logiciels spécialisés et les moyens modernes de communication et d'information en temps réel : suivi des marchandises et des itinéraires, traçabilité des denrées... .

Enfin, il est rare qu'un transitaire travaille selon des horaires réguliers.

### Études / Formation pour devenir Agent de transit

La palette de formations permettant d'exercer le métier de transitaire est assez large et fonction du degré de responsabilité envisagé. Néanmoins, si le bac pro permet de démarrer dans le métier, le niveau bac +2 est désormais fortement conseillé. À partir d'un bac +3, possibilité d'encadrer une équipe ou de prendre la responsabilité d'un service.

### Bac

- bac pro transport,
- bac pro logistique.

ANNEXE 5 : Le Site internet de la société www.groupe-marill.com

The screenshot displays the website for Groupe Marill. At the top, a dark blue navigation bar contains the logo and the following menu items: Accueil, Groupe Marill, Activités, Implantations, and Recrutement. Below the navigation bar is a large banner image split into two parts: the left part shows a construction site with a crane lifting a component, and the right part shows a close-up of a large concrete structure. Overlaid on the bottom right of the banner is the text 'Survey UK P&I CLUB' next to a logo. Below the banner is a section titled 'Transit Biogéologique - Djibouti'. This section includes a horizontal menu with links: Accueil, Services, Projets, Contact, and Informations. Below the menu is a row of three images: a ship at sea, a large white structure, and a construction site. Underneath these images is a paragraph of text in French, followed by a sub-heading and another paragraph. A larger image of a construction site with multiple cranes is positioned below the text. At the bottom of the page, there is a list of services and a grid of logos for various companies, including BTP, Energie, and others.

## **ANNEXE 6 : Les blogs : des puissants outils de communication pour les organisation**

**Influents, divertissants et innovants, les blogs occupent désormais une place prépondérante sur le web. Les blogueurs sont devenus des leaders d'opinion en participant à l'information et en prenant une place vacante autrefois réservée au monde journalistique officiel. Enjeu de communication pour la visibilité et la notoriété des marques.**

Depuis l'avènement des premiers blogs à la fin des années 90, des millions d'autres sont apparus notamment grâce à des éditeurs spécialement dédiés tels que Blogger, Skyblog ou Wordpress. Selon l'agence Acti, il y a plus de 200 millions de blogs dans le monde et 3 millions de nouveaux sont créés chaque mois. De nombreux blogs sont toutefois laissés à l'abandon et la grande majorité des blogs, dits actifs, génèrent très peu de trafic. Selon les chiffres de l'étude de NoWhereElse en 2009, seuls 17% de blogs génèrent plus de 500 visiteurs par jour.

Pour mesurer l'audience des blogs, il n'existe malheureusement pas d'outil de comparaison fiable (comme Comscore, utilisé par la presse en ligne). De plus, les outils de Web Analytics utilisés par les blogs ne sont pas toujours similaires et une comparaison s'avère parfois difficile pour les marques. Certes, l'audience et le nombre de visiteurs ne sont pas les seuls critères à prendre en considération. Cependant, ils demeurent primordiaux pour les entreprises à la recherche de visibilité sur le Web. Pour les marques, l'enjeu est ainsi de repérer les blogueurs influents qui disposent d'une audience intéressante pour le public-cible visé et surtout d'être capable d'adopter la bonne approche pour collaborer avec les blogueurs et ainsi assurer la visibilité de sa marque.

Il n'est pas forcément aisé de détecter les blogs pertinents et susceptibles de toucher tel ou tel public-cible. Il s'agit non seulement de mesurer leur audience, mais aussi de bien cerner les sujets traités et l'expertise du blogueur et de ses lecteurs. Certains blogueurs sont considérés comme de véritables leaders d'opinions et impactent donc largement l'image des marques.

### **L'influence des blogs et l'évolution de la presse en ligne**

Alors que la presse traditionnelle cherche encore son modèle d'affaires pour assurer sa rentabilité en ligne, de nouveaux acteurs sont apparus et participent désormais à la diffusion de l'information de nombreux journalistes, devenus blogueurs, publient des contenus sur leur propre site Web et/ou disposent de rubriques sur les plateformes digitales de la presse classique.

Les organisations sollicitent également les blogueurs pour alimenter en contenu leurs propres plateformes digitales. On remarque donc que les contenus des blogueurs sont largement diffusés et partagés sur une multitude de plateformes, sans oublier les réseaux sociaux.

il n'est pas rare qu'un blogueur adapte, corrige ou complète un article suite aux réactions et informations transmises dans les commentaires.

Les blogueurs influents ont réussi à se constituer un public fidèle. Les organisations à la recherche de visibilité l'ont bien comprise et tentent d'exploiter le potentiel à disposition, souvent sans avoir bien préparé leur approche. La suite de l'analyse cherche à identifier les types de blogueurs en les classifiant en trois modèles.

#### ANNEXE 7 : Ventes trimestrielles des véhicules Toyota hilux en 2016

1 <sup>er</sup> Trimestre	2 <sup>ème</sup> Trimestre	3 <sup>ème</sup> Trimestre	4 <sup>ème</sup> Trimestre
250 000 000	300 000 000	360 000 000	540 000 000
TOTAL :			1 450 000 000 FDJ

#### ANNEXE 8 : Les prévisions de ventes pour l'année 2007

Soutenue par la consommation des ménages et d'une conjoncture économique internationale favorable, la Société Transit Marill vise une augmentation de sa croissance des ventes de 7% pour l'année 2017. Une baisse de ce taux prévisionnel sera perçue par la société Transit Marill comme une baisse de sa performance.

Extrait de la réunion annuelle de la société

# ÉCO-DROIT



L'usage des calculatrices n'est pas autorisé.

Ce sujet est composé de deux parties indépendantes qu'il est possible de traiter dans l'ordre de votre choix. Il vous est demandé d'indiquer l'intitulé de la partie traitée.

## Partie 1 : Économie ( 20 points )

### LA POLITIQUE BUDGÉTAIRE

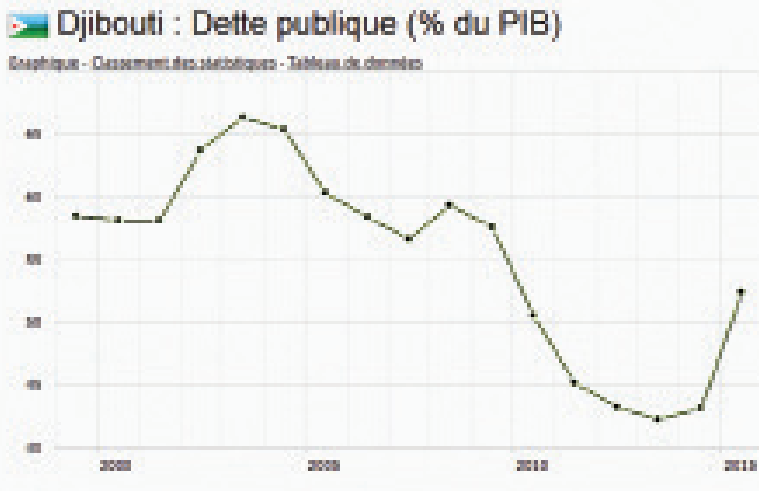
#### I - Questions de nature méthodologique (10 point) :

1. Définissez les termes suivant :
  - a. La politique économique.
  - b. La dette publique.
2. Analysez l'évolution de la dette publique à Djibouti de 2000 à 2015.
3. Comment l'Etat finance le déficit public ?

#### II - Questions de nature analytique (10 point) :

4. Dans une argumentation structurée avec une introduction et une conclusion, analysez le poids de la dette publique à Djibouti et expliquez les solutions envisageables pour réduire l'endettement.

Document 1 : Évolution de la dette publique à Djibouti



<http://fr.actualitix.com/pays/dji/djibouti-dette-publique-selon-pib.php>

Les dépenses courantes, en hausse de 5 909 000 000 FD par rapport à la LFR(1) 2015, s'élèvent à 78 657 000 000 FD et se décomposent en dépenses de personnel(30 755 000 000 FD, soit + 2 985 000 000 FD par rapport à la LFR 2015) ; dépenses de matériels (24 830 000 000 FD, soit +575 000 000 FD) ; dépenses de transferts (16 056 000 000 FD, soit +350 000 000 FD) ; la dette publique (12 154 000 000 FD, soit +2 709 000 000 FD).

Le plan de recrutements touche l'ensemble des ministères pour une augmentation de l'ordre de 3 Milliards FD : La sécurité et la défense ; les secteurs sociaux (Education, Santé) ; la bonne gouvernance (la promotion du E-government à travers l'ANSIE, l'appui au lancement des activités de la Commission de lutte contre la corruption, le Renforcement des moyens de la Cour des Comptes, l'appui en moyens humains pour la Justice ; la Numérisation de l'État civil ; l'Appui au programme de réforme administrative ; la poursuite des Réformes fiscales suite aux recommandations des Assises Fiscales.

A cela s'ajoute le dégel des avancements, interrompu en 2012, pour les fonctionnaires et agents de l'administration publique afin de stimuler la productivité de ces derniers et de leur permettre une revalorisation partielle de leurs rémunérations.

LFR : Loi de Finance Rectificative

<http://www.lanationdj.com/loi-de-finances-initiale-2016-un-budget-sous-le-signe-de-lequite-et-du-renforcement-du-pouvoir-dachat/>

**Document 2 : Djibouti/FMI : après les consultations, les conclusions**

Le niveau élevé des dépenses publiques d'investissement exerce une pression considérable sur les finances publiques et la dette extérieure. Le déficit budgétaire sur la base des engagements devrait s'accroître en passant de 12,2 % du PIB en 2014 à 16,5 % en 2015, avant de redescendre à 11,4 % en 2016, en suivant le profil des dépenses d'investissement.

En raison du niveau élevé des emprunts non concessionnels, le total des dettes contractées ou garanties par l'État a atteint 60,5 % du PIB en 2014 et devrait continuer d'augmenter à court terme, pour culminer à 80 % du PIB en 2017. Le déficit extérieur courant se creuserait, en passant de 25,6 % du PIB en 2014 à 31 % du PIB en 2015, sous l'effet des importations massives de biens d'équipement, avant de descendre à 14 % du PIB en 2017–19 une fois achevés la plupart des grands projets d'investissement. Le déficit sera financé par des prêts et l'investissement direct étranger (IDE).

La croissance économique de Djibouti, qui repose essentiellement sur l'ambitieux programme d'investissement dans les infrastructures, s'accélère. Les services du FMI engagent les autorités à renforcer les capacités de l'État pour gérer le programme d'investissement, notamment les capacités d'évaluation et de suivi des projets d'investissement. Ils recommandent de programmer les projets proposés en fonction de la capacité d'absorption du pays et des contraintes de ressources, et de procéder à des analyses coûts-avantages avant de lancer un projet.

Afin d'assurer la viabilité commerciale des projets et de réduire les engagements conditionnels pour le budget, il serait bon d'accélérer la réforme des entreprises publiques qui auront à gérer les grands projets d'investissement de manière à en améliorer l'efficacité et la situation financière.

Le financement non concessionnel du programme d'investissement aggrave le risque déjà élevé de surendettement de Djibouti et présente des risques pour la viabilité des finances publiques. Les services du FMI invitent donc instamment les autorités à prendre les mesures nécessaires pour assurer la viabilité des finances publiques et de la dette extérieure. À cette fin, ils exhortent les autorités à faire preuve de prudence lorsqu'elles envisagent de nouveaux emprunts et à limiter les emprunts non concessionnels. Il est tout aussi important de développer les capacités de gestion de la dette, notamment le suivi des engagements conditionnels, et d'améliorer la coordination entre les entités de l'État chargées de contracter la dette et d'en assurer le suivi et le remboursement.

Les services du FMI soulignent la nécessité d'élaborer et d'appliquer une réforme complète de la fiscalité sur la base des recommandations de la conférence. Il est crucial de mettre en place un régime fiscal simple et transparent qui réduise les exonérations fiscales et assure des conditions de concurrence égales pour tous les investisseurs.

Source : FMI

**Document 3 : La dette publique en France**

Notre dette publique (20 % du PIB en 1980) va dépasser dès 2015, les 100 %, soit plus de 2000 milliards! C'est une véritable bombe à retardement. Chaque année les déficits publics se sont accumulés pour atteindre les 100 milliards en 2014, soit 4,4 % du PIB et 2015 sera pire avec au moins 14 GE de déficit supplémentaire, loin des engagements du gouvernement à 2,3 %. Et comme il faut bien payer tout cela, nous recourons massivement à l'emprunt et aux prélèvements obligatoires asphyxiant l'économie française. La dette continue de flamber. En 2015, la France va devoir emprunter de l'ordre de 200 milliards et sera le deuxième emprunteur mondial en euros. Quant aux prélèvements obligatoires de 34 % du PIB en 1970, ils atteignent 46 % en 2014, soit environ 1000 milliards, un record.

L'objectif est d'évidence: il faut à la fois cesser d'écraser les Français sous le poids des impôts et réduire nos déficits pour revenir à l'horizon de cinq ans à l'équilibre. Pour cela, il n'y a qu'une solution: réduire la dépense publique en réalisant au terme de 5 à 7 ans, une économie de 100 à 140 milliards sur un total de 1 250 milliards soit entre 8% et 12% ramenant le poids de cette dépense de 57 % à 50 % environ du PIB.

Des réformes de structure de l'Etat et des collectivités locales sont nécessaires. Une vraie politique de suppression des normes doit être engagée au plus vite. Par exemple: réduire le nombre de parlementaires de 577 à 400 pour les députés, de 348 à une centaine pour les sénateurs, supprimer des institutions comme le Conseil Economique, social et environnemental. Economie: de l'ordre de 1 milliard. Fusionner les départements avec leurs régions et développer le dispositif des communes nouvelles en milieu urbain. Economie de l'ordre de 9 % des dépenses des collectivités locales (225 milliards) soit 20 milliards à l'issue de la réorganisation.

La réduction des effectifs par le passage de 35h à 39h est partiellement compensée avec le non remplacement de 2 départs en retraite sur 3. Les effectifs sont actuellement de 5,5 millions d'agents publics et la masse salariale de 270 milliards. Le passage à 39h permet à terme une économie de l'ordre de 12% soit 30 milliards, ou encore de l'ordre de 600 000 postes. Les plus hauts salaires de la fonction publique seront plafonnés. Sachant qu'environ 100 000 fonctionnaires partent en retraite chaque année, il faudra 7 à 8 ans pour atteindre l'objectif. Il restera alors, 4,9 millions d'agents publics alors que l'Allemagne en a presque deux fois moins! A l'issue, non seulement les déficits seront supprimés, mais la dette commencera sa décroissance et il sera possible d'engager une baisse des prélèvements obligatoires pour les ménages et les entreprises, c'est à dire favorable au pouvoir d'achat et à la compétitivité de nos entreprises.

La lutte contre la fraude (estimée à 20 milliards), la retraite à 65 ans (les dépenses de retraite sont à près de 300 milliards), diverses mesures comme la suppression

de l'Aide Médicale de l'État (1,2 milliards), une nouvelle carte hospitalière (l'hôpital cumule plus de 50 % des dépenses de santé) permettent une économie à l'issue de plus de 40 milliards. A l'issue, non seulement les déficits seront supprimés, mais la dette commencera sa décrue et il sera possible d'engager une baisse des prélèvements obligatoires pour les ménages et les entreprises, c'est à dire favorable au pouvoir d'achat et à la compétitivité de nos entreprises. Nous pouvons le faire.

Source : <http://www.lefigaro.fr>

## Partie 2 : Droit ( 20 points )

### I Analyse d'une situation juridique.

À partir de vos connaissances et de la documentation jointe, analysez la situation juridique suivante et répondez aux questions.

#### Situation juridique

Mme Asma Farah a ouvert le 20 décembre 2016 une nouvelle entreprise dans un immeuble lui appartenant et situé à la place Mahamoud Harbi. Elle vend des plats cuisinés et de boissons frais à emporter.

Son commerce est florissant car des nombreux travailleurs sont contraints de se restaurer en ville pour respecter les nouveaux horaires de travail. Mais dans son éphorie, Mme Asma n'a pas effectué les démarches administratives nécessaires pour régulariser son activité.

Le 20 Avril 2017, des agents de l'Administration ont effectué un contrôle sur son entreprise et ont constaté ses infractions. Soucieuse de sa situation, Mme Asma vous demande conseil.

#### Questions :

1. Qualifiez juridiquement les faits.
2. Quels sont les risques encourus par Mme Asma ?
3. Déterminez la forme juridique la mieux adaptée à son activité.
4. Quelle est la procédure qu'elle aurait dû respecter lors de la création de son entreprise ?

**Document 1 : Extrait du Code général des impôts**

**Article 91 :** La contribution des patentes est due par toute personne Djiboutienne ou étrangère qui exerce dans la République de Djibouti un commerce, une industrie, une profession non comprise dans les exceptions déterminées par le code des impôts.

**Article 117- 1** Est tenu d'afficher dans son établissement sa carte de patente établie pour l'année en cours, toute personne physique ou morale exerçant une activité patentable dans un établissement fixe.

**Article 145.-** En vue de l'établissement des rôles des impôts directs, les propriétaires d'immeubles bâtis destinés en tout ou en partie à l'habitation, au commerce ou à l'industrie situés dans le territoire, et, à leur place, les principaux locataires, sont tenus de remettre chaque année, entre le 1er et le 31 janvier à la direction des impôts une déclaration indiquant au jour sa production :

- a. La consistance des locaux loués, les noms, prénoms usuels de chaque locataire et le montant mensuel du loyer perçu l'année précédente.
- b. La consistance des locaux loués ou devenus vides au cours de l'année précédente ainsi que le montant du loyer mensuel perçu lors de leur location ainsi que les noms et prénoms usuels des occupants.
- c. La consistance des locaux occupés par le déclarant lui-même, ses descendants ou ascendants directs

**Article 255.-** Le défaut d'affichage ou de présentation de la patente prescrit par l'article 117 ci-dessus est sanctionné par une amende fiscale fixée à 10 000 FD par infraction. Cette amende fait l'objet d'un avis de versement par anticipation payable immédiatement. En cas de non-paiement, celle-ci sera portée à 15 000 FD.

**Article 245.-** Toute entreprise qui ne signale pas son début ou sa cessation d'activité au service des impôts est passible d'une amende de 50 000 FD.

Toute entreprise qui s'abstient de répondre à une demande d'immatriculation dans les jours de la mise en demeure du service, est passible d'une astreinte journalière dont le montant est fixé par le juge judiciaire en référé saisi par le Directeur des Impôts.

**Article 246.-** En cas de non dépôt de déclaration à l'échéance, il est appliqué un intérêt de retard de 0,5 % du montant de l'impôt dû par mois de retard.

En sus de l'intérêt du retard, les majorations relatives aux rappels portant sur des périodes au titre desquelles la déclaration a été déposée tardivement ou n'a pas été déposée, sont les suivantes :

- la déclaration est déposée dans les 20 jours de la mise en demeure : majoration de 10 %
- la déclaration est déposée plus de 20 jours après la mise en demeure ou n'est pas déposée, majoration de 40 %

## Questionnaire à choix multiples

**Consigne :** Cochez la ou les réponses justes

**N.B :** *Chaque question vaut 1 point. Chaque mauvais choix fais perdre 0,25.*

### 1 - La personnalité juridique

- a - est l'aptitude à être titulaire des droits et des obligations.
- b - permet l'identification d'une personne.
- c - identifie les moyens de preuve.
- d - s'éteint à la naissance du premier enfant.

### 2 - La responsabilité civile

- a - crée l'obligation de réparer le dommage causé à autrui.
- b - exonère sans condition l'obligation de réparer le dommage causé à autrui.
- c - est une entente entre les entreprises privées.
- d - est l'obligation à une personne reconnue coupable par un tribunal de subir la sanction pénale prévue par le texte qui les réprime.

### 3 - La force majeure

- a - est un événement exceptionnel auquel on ne peut faire face.
- b - est un événement prévisionnel auquel on peut faire face.
- c - est une cause d'exonération dans les cas de responsabilité sans faute prouvée.
- d - n'est pas une cause d'exonération de responsabilité.

### 4 - Le contrat de transport de marchandises

- a - est un contrat unilatéral.
- b - est un contrat consensuel.
- c - est un contrat à titre gratuit.
- d - n'engage pas la responsabilité du conducteur.

### 5 -Le droit de travail

- a - s'applique dans les relations entre les entreprises et les clients.
- b - s'applique dans les relations entre les employeurs et les salariés.
- c - ne s'applique pas aux salariés du secteur public.
- d - ne s'applique pas aux salariés du secteur privé.

**6 - Les principaux avantages du régime de l'entreprise individuelle sont :**

- a - l'autonomie de l'entrepreneur dans la gestion.
- b - l'absence de capital minimum à la création.
- c - la responsabilité limitée.
- d - la rédaction des statuts.

**7 - Les modifications substantielles du contrat de travail**

- a - sont considérées comme importantes et nécessitent l'accord du salarié.
- b - consistent des changements acceptables comme la modification des horaires du travail.
- c - ne sont pas imposables aux salariés.
- d - ne peuvent être refusées par les salariés sans sanction.

**8 - La liberté de la concurrence**

- a - a pour objet le respect de la concurrence loyale.
- b - assure aux entreprises une liberté de concurrence totale, même les pratiques abusives.
- c - protège les entreprises contre les pratiques abusives.
- d - s'applique seulement aux entreprises publiques.

**9 - Le contrat de prêt**

- a - est conclu entre un salarié et un employeur
- b - peut porter sur des biens mobiliers
- c - est un contrat à titre onéreux
- d - consiste en la remise d'une somme d'argent

**10 - La démission**

- a - est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur
- b - doit avoir un caractère sérieux et non équivoque
- c - doit être seulement verbale
- d - est la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié



L'usage des calculatrices n'est pas autorisé.

Ce sujet est composé de deux parties indépendantes qu'il est possible de traiter dans l'ordre de votre choix. Il vous est demandé d'indiquer l'intitulé de la partie traitée.

## Partie Économie ( 10 points )

### I - Questions de nature méthodologique ( 5 point ) :

1. Définissez les termes suivant :
  - a. La monnaie
  - b. Le troc
2. Distinguez la monnaie fiduciaire de la monnaie scripturale.
3. Recherchez les avantages du bitcoin en tant que monnaie virtuelle.
4. Justifiez que le bitcoin n'est pas une réserve de valeur sûre.

### II - Questions de nature analytique ( 5 point ) :

5. Dans une argumentation structure avec une introduction et une conclusion répondez à la question suivante :

Le bitcoin est-il une monnaie comme les autres monnaies ayant cours légal ?

**Document 1 : Le bitcoin**

De nombreuses monnaies virtuelles (ripple, litecoin, peercoin, ether...) ont fait leur apparition sur Internet ces dernières années mais le bitcoin reste la plus connue d'entre elles. Le bitcoin est une monnaie virtuelle (ou crypto-monnaie) créée en 2009 par un ou plusieurs programmeurs informatiques utilisant le pseudonyme « Satoshi Nakamoto ».

Le bitcoin s'échange de personne à personne (particulier ou entreprise) sur Internet contre d'autres devises monétaires (euro, dollar, yen...), en-dehors des réseaux bancaires traditionnels. Le bitcoin est accepté comme moyen de paiement (au même titre qu'une carte bleue ou un billet de banque) par certains commerçants physiques et en ligne. Le bitcoin est dépourvu de cadre juridique à la différence des autres devises monétaires :

- le bitcoin n'a pas de cours légal (il peut être refusé par un commerçant),
- sa valeur n'est pas régulée par une banque centrale (comme, par exemple, la Banque centrale européenne pour l'euro ou la Réserve fédérale américaine pour le dollar).

Comme les autres crypto-monnaies, le bitcoin a été créé à partir d'une technologie informatique appelée « Blockchain ». La Blockchain (ou « chaîne de blocs de données ») est une technologie de stockage et de transmission d'informations sécurisée et fonctionnant sans organe central de contrôle. Elle s'apparente à un immense registre virtuel public et anonyme regroupant toutes les transactions effectuées par des utilisateurs.

L'émission des bitcoins est gérée par un algorithme informatique programmé pour générer ou « miner » (bitcoin mining) régulièrement, et à un rythme décroissant, les bitcoins suivants :

- entre 2009 et 2013 : 50 bitcoins émis toutes les dix minutes,
- depuis le 1er janvier 2013 jusque fin 2016 : 25 bitcoins créés toutes les dix minutes, etc.

Il est possible d'obtenir des bitcoins en les échangeant avec d'autres internautes sur une plateforme Peer to Peer (P2P) Internet dédiée. Il existe de nombreuses plateformes de change en ligne, qui permettent de convertir des dollars ou des euros en bitcoins :

- Paymium (plateforme basée en France, à Paris) ;
- Bitcoin.de (en Allemagne) ;
- BTCC (en Chine)...

Il est possible de payer des biens ou des prestations de service avec des bitcoins sur les sites de commerce en ligne et les magasins physiques qui acceptent cette monnaie. Pour procéder à un paiement avec des bitcoins, le client doit disposer

d'un porte-monnaie électronique via l'un des supports suivants :

- un logiciel installé sur son ordinateur,
- une application installée sur son smartphone,
- un site Internet qui permet de créer et de gérer un porte-monnaie en ligne.

Le vendeur envoie sur le porte-monnaie électronique du client une adresse (succession de lettres et de chiffres) à laquelle le client doit transférer le montant de bitcoins dû pour le bien ou le service acheté. Des membres du réseau Bitcoin appelés « miners » vérifient la régularité de la transaction (authenticité du payeur, disponibilité des fonds) et reçoivent en échange des bitcoins.

Source : <https://www.lcl.com/guides-pratiques/zooms-economiques/bitcoin-monnaie-virtuelle.jsp>

**Document 2 : Le bitcoin arrive en Afrique**

Selon le dernier rapport du cabinet américain « Research and Markets », le marché mondial de la technologie des crypto-monnaies et du Blockchain enregistrera une croissance de 35,2% au cours de la période 2016-2022. L'essentiel de cette croissance se fera principalement en Amérique. Cette dernière constituera la première région de la croissance du marché de la crypto-monnaie. Ensuite viendront l'Europe, l'Asie-Pacifique et l'Inde.

En Afrique, la popularité et l'utilisation de diverses crypto-devises devraient augmenter dans les années à venir. La raison est plutôt facile à comprendre. En plus de l'attractivité de ces nouvelles solutions, l'immensité des flux d'argents qui circulent vers l'Afrique encouragera sa progression dès que la confiance des clients sera établie, afin de réduire le coût et améliorer la sécurité des transactions. D'ailleurs, la rareté des devises que subissent les grandes puissances économiques continentales ont déjà commencé à faire du bitcoin une valeur refuge. Une tendance qui n'a d'ailleurs pas échappée aux banques. Celles-ci adoptent le système Blockchain, craignant un effritement de leur place sur le marché, à long terme, qui vient s'ajouter aux perturbations causées par le Mobile Banking.

Source : <http://afrique.latribune.fr/finances/banques/-/assurances/2017-01-14/2017-l-annee-des-crypto-monnaies-en-afrique.html> publié le 14/01/2017

### Document 3 : Les risques liés aux bitcoins

Les principaux dangers liés à l'utilisation des bitcoins sont :

- l'absence de cadre juridique protecteur lors d'un achat de biens ou de services avec des bitcoins ;
- l'absence de protection réglementaire pour couvrir les pertes en cas de défaut ou de cessation d'activité de la plateforme qui gère l'échange ou le stockage des bitcoins ;
- l'absence de garantie de remboursement et de recours en cas de vol de bitcoins ;
- les risques financiers liés à la forte volatilité du cours des bitcoins ;
- l'absence de supervision par les banques et les autorités de contrôle sur la nature des fonds utilisés pour l'achat de bitcoins (liens éventuels avec des activités criminelles : blanchiment d'argent, financement du terrorisme...).

Selon l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), l'activité d'intermédiaire exercée par les plateformes d'échange de bitcoins relève de la fourniture de services de paiement et nécessite la délivrance obligatoire d'un agrément de prestataire de services de paiement par l'ACPR.

Source : <https://www.lcl.com/guides-pratiques/zooms-economiques/bitcoin-monnaie-virtuelle.jsp>

**Document 4 : Le bitcoin, une monnaie virtuelle qui s'arrache**

Mardi 9 avril au matin, la «e-devise» s'échangeait autour de 194 dollars (149 euros), alors qu'elle en valait moins de 20 en janvier. La valeur totale de bitcoins en circulation représente quelque 2 milliards de dollars, soit un doublement en quelques jours. Une véritable frénésie qui met sous les projecteurs cette monnaie largement inconnue du grand public.(...)

Mais d'où vient ce soudain accès de popularité ? La crise chypriote est citée par des analystes : la crainte de voir leurs dépôts lourdement taxés aurait poussé de nombreux épargnants à convertir leurs euros en bitcoins. «Mais il n'existe aucune preuve tangible, si ce n'est que les dates concordent», nuance Yannick Naud de la société londonienne d'investissement Glendevon King Asset Management. Pour ce gérant, c'est d'abord la spéculation qui est à l'œuvre. Alors que le phénomène est alimenté par le brouhaha médiatique et les réseaux sociaux, «les gens achètent du bitcoin parce qu'ils pensent que sa valeur sera supérieure demain», résume M. Naud. Lui-même reçoit de plus en plus de demandes d'information de clients depuis quelques jours.

La fièvre est telle que certains évoquent la formation d'une bulle sur le point de crever. Déjà, en 2011, le bitcoin était passé de quelques centimes à 30 dollars avant de s'effondrer sous les 3 dollars en l'espace de cinq mois. «On n'est pas dans une bulle, on est dans une logique où il faut mettre un prix sur quelque chose de nouveau», défend M. Noizat qui souligne qu'après quatre ans, le projet est sorti de sa phase purement expérimentale. Mais, même ses promoteurs admettent que l'extrême volatilité du bitcoin nuit à son bon fonctionnement. «Les virements deviennent compliqués si la monnaie prend 10 euros en quelques heures, note Philippe Herlin, économiste, chargé de cours au Conservatoire national des arts et métiers. Le bitcoin était dans l'enfance. Il entre dans l'adolescence avec son lot de crises.»

En attendant, la devise se développe sous le regard attentif et suspicieux des autorités monétaires. Dans un rapport d'octobre 2012, la Banque centrale européenne la décrivait comme «la monnaie virtuelle ayant le plus de succès». Tout en soulignant la nécessité de réévaluer les risques si son usage venait à se généraliser.

Aux États-Unis, les autorités se sont déjà inquiétées de la liberté et de l'opacité entourant le bitcoin. Le système est suspecté d'être utilisé à des fins de blanchiment ou de trafic de drogue.

Source : <http://www.lemonde.fr>

## Partie 2 : Droit ( 10 points )

### Questionnaire à choix multiples

**Consigne :** Cochez la ou les réponses justes

**N.B :** Chaque question vaut 1 point. Chaque mauvais choix fais perdre 0,25.

#### 1 - Les délégués du personnel :

- a - sont élus par les salariés dans les entreprises d'au moins 10 salariés.
- b - sont élus par les employeurs dans les entreprises d'au moins 50 salariés.
- c - ont pour rôle de présenter à l'employeur les réclamations des salariés.
- d - ont pour rôle de présenter à l'employeur les réclamations des salariés membres d'un syndicat

#### 2 - La convention collective

- a - est un accord conclu entre un employeur (ou un groupement d'employeurs) et une (ou plusieurs) organisations syndicales représentatives des salariés.
- b - traite les conditions d'emploi.
- c - traite les conditions de formation professionnelle.
- d - traite les garanties sociales (retraites, régime de prévoyance, ...).

#### 3 - Le droit de grève

- a - est reconnu par la Constitution
- b - est un droit reconnu à tout salarié dans l'entreprise.
- c - n'est pas reconnu aux salariés intérimaires.
- d - autorise à l'employeur le droit expulser les grévistes par la police et de les remplacer toute suite par des chômeurs.

#### 4 - Lors de la création d'une entreprise, les apports peuvent être :

- a - en nature.
- b - en numéraire.
- c - en industrie.
- d - Un engagement solennel de tout payer.

**5 - Les 4 premières étapes de la procédure de création d'une entreprise sont :**

- a - étape 1 : Obtention d'un certificat négatif.
- b - étape 2 : Rédaction des statuts.
- c - étape 3 : Dépôt de capital social.
- d - étape 4 : Immatriculation à la CNSS.

**6 - Les éléments d'identification de la personne morale sont :**

- a - le nom complet (son nom, le nom du père et le nom du grand père).
- b - la dénomination sociale.
- c - l'adresse.
- d - la nationalité.

**7 - La curatelle est**

- a - une protection qui laisse, par rapport à la tutelle, plus de responsabilité et plus d'indépendance à la personne frappée par l'incapacité.
- b - une mesure de protection qui peut s'appliquer au majeur et au mineur.
- c - une mesure de protection qui s'applique seulement aux majeurs.
- d - une mesure de protection de la sécurité nationale.

**8 - Le double degré de juridiction**

- a - constitue un problème d'inégalité pour tous les justiciables.
- b - est le droit de contester une décision de justice devant une nouvelle juridiction.
- c - constitue une garantie d'équité pour tous les justiciables.
- d - est le droit d'être rejuger deux fois par une même juridiction.

**9 - Dans un contrat de transport de marchandises, les obligations du transporteur sont :**

- a - émettre le document de transport.
- b - prendre en charge la marchandise.
- c - charger et arrimer la marchandise sur le moyen de transport principal.
- d - décharger et livrer la marchandise.

**10 - Le virement bancaire**

- a - est le licenciement d'un salarié de la banque.
- b - est une opération par laquelle le titulaire d'un compte donne à sa banque l'ordre de transférer une somme d'argent.
- c - est ponctuel lorsqu'il est occasionnel.
- d - est l'échange des biens et services entre les agents économiques.



L'usage des calculatrices n'est pas autorisé.

Ce sujet est composé de deux parties indépendantes qu'il est possible de traiter dans l'ordre votre de choix. Il vous est demandé d'indiquer l'intitulé de la partie traitée.

## Partie Économie ( 10 points )

### I - Définition et explication des mécanismes économiques

À partir de vos connaissances et des documents reproduits en annexe, répondez aux questions suivantes :

1. Définissez les notions suivantes : IDE, croissance, FMN
2. Commentez le graphique de l'annexe 2.
3. Quels sont les effets des investissements directs à l'étranger sur l'économie Djiboutienne ?
4. Quels sont les conséquences de l'implantation des firmes multinationales dans les pays d'accueil ainsi que dans les pays d'origine?

### II - Argumentation

5. Les IDE n'ont-ils que des inconvénients sur l'économie Djiboutienne ?

### Annexes :

**Annexe 1 :** Djibouti : pas de pétrole mais des IDE

**Annexe 2 :** Investissement publics et privés en % du PIB.

**Annexe 3 :** Avantages et inconvénients des Investissements Directs Etrangers.

**Annexe 4 :** Les multinationales en tant qu'employeurs

**ANNEXE 1 : Djibouti : pas de pétrole mais des IDE**

Peu de ressources naturelles, mais des investissements directs étrangers qui affluent. Voilà l'atout majeur de Djibouti, dont la croissance est dopée par ses activités portuaires. Djibouti dispose de bien plus de ressources que ne pourraient le laisser croire ses paysages désolés. Outre un sous-sol qui pourrait faire du pays un acteur majeur de la géothermie et une position géographique privilégiée – entre deux continents et le long de l'une des routes maritimes les plus empruntées au monde -, il peut également compter sur le boom de l'Éthiopie voisine, aujourd'hui quatrième économie africaine.

Îlot de stabilité au cœur d'une région qui en manque cruellement, la petite république bénéficie, depuis une décennie, du soutien des pays du Conseil de coopération du Golfe et de celui de Dubaï en particulier qui, en y multipliant ses investissements, lui ont permis de devenir une plateforme sous-régionale de transport et de logistique. En effet, littéralement dopée par les activités du port de Doraleh, dont les premiers quais ont été inaugurés en 2008 et où officie Dubai Ports World, l'économie djiboutienne bénéficie, depuis dix ans et malgré la crise financière de 2009, d'un taux de croissance moyen de 4,5 %.

La mise en service de nouveaux équipements routiers et énergétiques, en 2013, ainsi que ces nombreuses extensions portuaires qui stimulent le secteur de la construction ont dynamisé la croissance du pays, qui atteint pour la première fois depuis longtemps les 5 %. Et elle devrait encore grimper, au rythme des investissements directs étrangers (IDE), dont le stock vient de dépasser 1 000 millions de dollars (738 millions d'euros), dont 80 % collectés au cours des six dernières années.

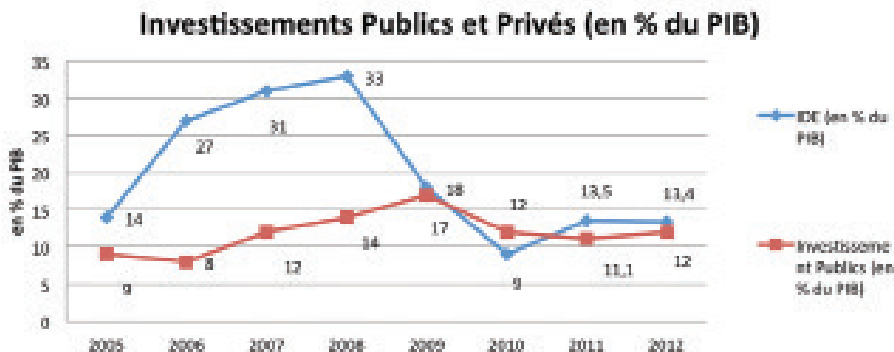
En 2013, les IDE ont représenté près de 20 % du PIB et « pourraient atteindre jusqu'à 30 % dans les années à venir », se réjouit Ahmed Osman, le gouverneur de la Banque centrale. Car aux financements arabes s'ajoutent depuis deux ans les contributions brésiliennes, turques, indiennes et chinoises. La Chine détrône d'ailleurs Dubaï au rang de premier investisseur. Son opération la plus emblématique : l'acquisition, en 2012, par la China Merchant Holding International Company, de 23,5 % du capital du holding portuaire.

Pendant que les projets se multiplient dans les ministères, notamment en partenariat avec l'Éthiopie, dont 90 % des marchandises transitent à l'export comme à l'import par Djibouti, le modèle de développement montre toutefois ses limites sociales.

« La hausse continue de la croissance et du volume des investissements doit permettre au gouvernement d'améliorer les conditions de vie de la population », insiste Zemedeneh Negatu, le représentant d'EY (ex-Ernst & Young) pour l'Afrique de l'Est.

<http://www.jeuneafrique.com/8935/economie/djibouti-pas-de-p-trole-mais-des-ide/>

## ANNEXE 2 : Investissement publics et privés (en % du PIB)



<http://www.ccd.dj/> La chambre de commerce de Djibouti.

## ANNEXE 3 : Avantages et inconvénients des Investissements Direct Étrangers

Comme nous l'avons présenté dans le paragraphe précédent, les investissements directs étrangers sont un des types de capitaux communément sollicités par divers Etats. Notons néanmoins que les IDE suscitent un engouement tout particulier en ce qui concerne les pays en développement. Les principales raisons qui motivent ce choix sont dues au fait que l'IDE :

- permet des transferts de technologie, en particulier sous forme de nouveaux types d'intrants de capital fixe ; ce que les investissements financiers ou le commerce des biens et services ne peuvent assurer.
- promeut la concurrence sur le marché intérieur des intrants.
- s'accompagne souvent de programmes de formation du personnel des nouvelles entreprises ; ce qui contribue au développement des ressources humaines du pays hôte.
- engendre des bénéfices qui contribuent à l'amélioration des recettes fiscales du pays bénéficiaire.

Un autre point encourageant la prolifération des IDE est leur résilience aux perturbations économiques. En effet, les IDE sont le plus souvent sous forme de machines ou d'infrastructures, donc difficiles voire impossibles à rapatrier en cas de crise économique. C'est cet élément qui les distingue des investissements de portefeuille qui sont très volatils et sensibles à la conjoncture économique. L'IDE devrait donc augmenter l'investissement intérieur, favoriser la croissance économique et est tout adapté aux pays en développement.

Selon les recherches de L. FONTAGNE et M. Pajot, les IDE améliorent la compétitivité des entreprises installées sur le marché intérieur du pays récepteur et ont un impact positif sur les échanges extérieurs, en particulier sur les exportations. Ils entraînent aussi des externalités positives par les effets de sous-traitance et d'exploitation du progrès technologique.

Tous ces éléments illustrent bien l'opportunité que représentent les investissements directs étrangers aux pays en développement. Cependant ces derniers doivent veiller à ne pas trop se leurrer quant aux avantages des IDE.

En effet, la forte proportion d'IDE dans les apports de capitaux peut être signe de faiblesse, et non de force pour le pays récepteur. Les IDE affluent beaucoup plus dans les économies dont les marchés financiers sont déficients comme les pays à haut-risque. Ainsi, les investisseurs ont l'opulence de s'ingérer librement dans le fonctionnement de l'économie du pays hôte et d'y opérer directement au lieu de s'en remettre au marché financier ou aux institutions juridiques.

De même, le transfert de contrôle engendré par l'IDE n'arrange pas toujours l'économie résidente. En effet, avec les IDE, les investisseurs directs étrangers obtiennent des informations cruciales sur la productivité des entreprises qu'ils contrôlent. Ainsi, ils tendront à ne garder dans leurs portefeuilles que les entreprises très productives et à vendre les moins productives aux épargnants nationaux « non informés ». Comme dans d'autres cas de sélection adverse, ce processus peut conduire les investisseurs directs étrangers à surinvestir.

Un endettement excessif peut aussi limiter les avantages de l'IDE car l'investisseur peut rapatrier le nominal. Dans ce cas les gains liés à l'IDE seront réduits du montant de l'emprunt contracté dans le pays de l'IDE. De plus, l'IDE peut renforcer l'action des lobbies.

L'IDE fragilise aussi les économies naissantes. En effet, la prise de contrôle des entreprises nationales par des étrangers représente sur un certain plan un amoindrissement de la souveraineté de l'État récepteur.

[http://www.memoireonline.com/04/10/3438/m\\_Determinants-de-linvestissement-direct-a-letranger-dans-les-pays-en-voie-de-developpement-10.html](http://www.memoireonline.com/04/10/3438/m_Determinants-de-linvestissement-direct-a-letranger-dans-les-pays-en-voie-de-developpement-10.html)

**ANNEXE 4 : Les Multinationales en tant que employeurs**

Un nombre relativement restreint de multinationales sont à l'origine de l'augmentation de l'IDE. En 2005, les 100 premières multinationales du monde représentaient 10 % des actifs étrangers, 17 % du chiffre d'affaires et 13 % des effectifs de l'ensemble des multinationales (CNUCED, 2007). Sur ces 100 premières multinationales, 72 ont leur siège dans cinq pays (Allemagne, Etats-Unis, France, Japon et Royaume-Uni), et sept seulement dans les économies émergentes (d'Asie, principalement). Si l'on se concentre sur les 100 premières multinationales des pays en développement, l'importance de l'Asie du Sud, de l'Est et du Sud-Est est manifeste (78 sur 100, dont plus de la moitié ayant leur siège à Hong Kong ou à la Taïpei chinoise). Sur ces multinationales, 10 % ont la Chine continentale comme pays d'origine.

L'augmentation de l'IDE se traduit aussi par un accroissement du nombre d'emplois dans les filiales étrangères des multinationales. On estime à 73 millions, soit 3 % de la population active mondiale, le nombre de travailleurs employés dans des filiales étrangères de multinationales en 2006, c'est-à-dire près de trois fois plus qu'en 1990. Une part plus que proportionnelle de ces travailleurs est employée dans les filiales étrangères de multinationales dans des économies en développement ou en transition, sans doute en raison de la forte intensité de main-d'œuvre de la production des filiales étrangères dans ces pays. La répartition des emplois dans les entreprises à capitaux étrangers fait aussi une large place au secteur manufacturier, ce qui incite à penser que les activités menées dans les entreprises manufacturières à capitaux étrangers ont en général une intensité relativement forte de main-d'œuvre. La mesure dans laquelle l'emploi dans les entreprises à capitaux étrangers reflète l'impact de l'IDE sur la création d'emplois dépend pour beaucoup de la question de savoir si l'IDE prend la forme d'investissements entièrement nouveaux ou de fusions-acquisitions. En général, les investissements entièrement nouveaux ont plus de chances d'avoir un effet positif sur l'emploi. Cependant, d'après l'OCDE (2008), les fusions-acquisitions internationales peuvent avoir des effets positifs substantiels sur l'emploi dans certains pays. La part de la population active employée dans des entreprises à capitaux étrangers semble relativement modeste, mais l'impact de l'IDE ne se limite peut-être pas aux effets directs au sein des entreprises à capitaux étrangers et influe sans doute aussi sur la productivité, l'emploi et les conditions de travail dans les économies nationales.

Conférence OECD-OIT sur la responsabilité sociale des entreprises, 4 JUIN 2008

## Partie 2 : Droit ( 20 points )

### I Analyse d'une situation juridique.

À partir de vos connaissances et de la documentation jointe, analysez la situation juridique suivante et répondez aux questions.

#### Situation juridique

Monsieur Djibril est entrepreneur individuel. Il propose ses services de développement et d'administration des sites web pour les PME. Il a créé son activité il y a cinq ans et il a beaucoup de difficultés pour la faire prospérer. En effet, le marché local est largement couvert par son principal concurrent, la SARL « Web Master ».

Monsieur Djibril est jaloux de la réussite de son concurrent. Pour tenter de récupérer une partie de la clientèle, il a mis en œuvre plusieurs stratagèmes. Il a d'abord fait courir une rumeur, sur son site internet sur la qualité des services rendus par son concurrent : « La SARL « Web Master » n'assure pas la sécurité des données collectées par ses clients », il a également piraté le serveur de son concurrent pour récupérer les données de leurs clients. Enfin, il a, à plusieurs reprises, mis hors service les serveurs de son concurrent en sabotant l'accès à l'électricité de l'entreprise.

Les stratagèmes de Djibril ont finalement porté leurs fruits. Une bonne partie des clients de la SARL « Web Master » se sont lassés des pannes et lacunes dans les services rendus par l'entreprise et ont rompu leur contrat. Ils se sont tournés vers Mr Djibril.

La SARL « Web Master », au bord de la faillite, a découvert les manœuvres de Djibril. Elle a décidé d'engager une action en justice pour se faire indemniser. En effet, elle estime que ses dommages s'élèvent à plus de 1 700 000 FDJ (1 400 000 FDJ pour la perte de revenu et 300 000 FDJ pour l'atteinte à son image).

#### Questions :

1. Qualifier juridiquement les faits, les acteurs et les dommages.
2. Indiquer le problème juridique posé.
3. Déterminer si les dommages subis par la SARL présentent les caractères du dommage réparable.
4. Présenter l'argumentation juridique que devra retenir la SARL « Web Master » pour avoir gain de cause.
5. De quels types de concurrence déloyale s'agit-il ici ? Justifier.

### ANNEXE 1 : Extrait du code civil

**Article 1382** : Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

**Article 1383** : Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.

**Article 1147** : Le débiteur est condamné s'il y a lieu, au paiement des dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne lui être imputée, encore qu'il n'ait aucune mauvaise foi de sa part.

### ANNEXE 2 : Sanction prévue en cas de concurrence déloyale

- La cessation des agissements déloyaux sous astreinte
- La suppression de la dénomination illicite
- Le retrait de la vente des produits imités
- L'interdiction de poursuivre une campagne publicitaire
- L'imposition de dommages et intérêts
- La publication du jugement aux frais du commerçant condamné peut être ordonnée.

## Questionnaire à choix multiples

**Consigne :** Cochez la ou les réponses justes

**N.B :** *Chaque question vaut 1 point. Chaque mauvais choix fais perdre 0,25.*

### 1 - Sont incompatibles avec le métier de commerçant

- a - Le fonctionnaire
- b - Les magistrats et les militaires
- c - Les officiers publics et ministériels
- d - Les professions libérales

### 2 - La position dominante d'une entreprise

- a - Est interdite si elle aboutie à une exploitation abusive
- b - Est autorisée par le code du commerce
- c - Correspond à une pratique illicite
- d - Permet de détenir des parts de marché importantes

### 3 - Le délai de carence

- a - Est la période que l'employeur doit respecter au début du contrat
- b - Est le délai durant lequel le salarié est tenu de respecter le contrat
- c - Est la période qu'une entreprise doit respecter pour recourir à deux CDD successifs pour le même poste
- d - Est prévue dans les contrats pour étrangers

### 4 - Le mur de la maison de M. Ali s'est effondré sur la voiture de M. Khaireh. Pour M. Ali, il s'agit donc d'une

- a - Responsabilité du fait du bâtiment
- b - Responsabilité des parents du fait des enfants
- c - Responsabilité du commettant du fait des préposés
- d - Responsabilité du fait personnel

### 5 - Un juge peut requalifier la relation de travail entre un travailleur indépendant et une entreprise en démontrant l'existence d'un lien de subordination grâce à des indices comme :

- a - Des horaires de travail imposé par l'entreprise
- b - La fourniture de matériels et de matières premières
- c - Une direction et un contrôle exercé par l'entreprise sur le travail réalisé par le travailleur
- d - Une rémunération offerte par le travailleur à l'entreprise

**6 - Pour l'employeur, le travail dissimulé comporte plusieurs risques tels que :**

- a - L'obligation de rompre le contrat avec le salarié
- b - Le paiement d'indemnités au salarié non déclaré
- c - Le paiement d'indemnités au salarié non déclaré
- d - Une sanction pénale (peine de prison et amende)

**7 - Le patrimoine est caractérisé**

- a - La séparation entre les biens et les dettes
- b - Les droits réels, personnels et intellectuels
- c - La transmissibilité par héritage ou cession.
- d - L'attribut de la personnalité

**8 - Les personnes juridiques capables sont :**

- a - Les majeurs ayant des facultés mentales altérées
- b - Les mineurs non émancipés
- c - Les femmes mariées majeurs
- d - Les mineurs émancipés et les majeurs

**9 - Le respect de la règle de droit est obligatoire et est accompagné de sanctions pour ceux qui ne la respectent pas : il s'agit là du**

- a - Caractère abstrait de la règle de droit
- b - Caractère obligatoire et coercitif de la règle de droit
- c - Caractère permanent de la règle de droit
- d - Caractère général de la règle de droit

**10 - La responsabilité civile contractuelle**

- a - Suppose l'existence d'un contrat entre les parties
- b - N'existe que dans les cas de force majeure
- c - Ne répare que les dommages prévus ou prévisibles lors de la conclusion du contrat
- d - Est fondée sur la base de l'article 1147 du code civil

# MANAGEMENT



L'usage de la calculatrice est autorisé.

L'usage d'une calculatrice de poche à fonctionnement autonome, sans imprimante et sans moyen de transmission, à l'exclusion de tout autre élément matériel ou documentaire, est autorisé

## MÉDECINS SANS FRONTIÈRES

Médecins Sans Frontière est une association international dont la finalité peut être qualifiée de « service public » puisqu'elle apporte une assistance médicale et humanitaire gratuitement aux populations nécessiteuses dans différents pays. Actuellement, elle a un effectif des volontaires et des médecins très important et tient une gestion des ressources humaines.

***Vous analyserez la situation de management présentée dans les annexes 1 à 7 en effectuant les travaux suivants :***

1. Caractériser l'organisation Médecin Sans Frontière (finalité, nature de son activité, statut juridique, ressources, taille, champ d'action, nationalité) ;
2. Etablissez le diagnostic stratégique interne du MSF
3. Trouvez le ou les problème(s) de management auquel(s) est confrontée l'organisation des Médecins Sans Frontière ;
4. Quelles sont les solutions envisagées afin de remédier à ces difficultés ?
5. Définissez les différents modes de recrutement et identifiez le(s) mode(s) de recrutement des volontaires et des médecins par MSF.
6. Montrez comment est déterminée la politique de rémunération des MSF.
7. Identifiez la ou les stratégie(s) que MSF utilise pour ses campagnes de publicité.

### Annexes

**Annexe 1 :** La présentation de l'organisation de Médecins sans frontières

**Annexe 2 :** Les missions du MSF

**Annexe 3 :** Une communication humanitaire pour MSF

**Annexe 4 :** Travailler dans le domaine de MSF

**Annexe 5 :** Les avantages sociaux offerts aux salariés de Médecins sans frontières

**Annexe 6 :** Grille de salaire des organismes humanitaires

**Annexe 7 :** les collaborateurs sur le terrain

### ANNEXE 1 : La présentation de Médecin Sans Frontière

Médecins sans frontières, en abrégé, « **MSF International** », est une association privée à but non lucratif à vocation internationale œuvrant dans le domaine médical et humanitaire. Elle rassemble majoritairement des médecins et des membres du corps de santé, et est ouverte aux autres professions utiles à sa mission.

C'est une ONG humanitaire française fondée par des journalistes et des médecins, MSF a été la première d'une génération d'ONG que l'on peut regrouper sous le générique « sans-frontiérisme ». Guidée par un principe fondateur d'impartialité, son action s'articule autour de deux axes :

- Fournir une assistance médicale aux populations en crise (lors de conflits, épidémie, catastrophe naturelle)
- Fournir un témoignage en lien avec ses actions sur le terrain (par exemple alerter l'opinion publique sur des problèmes non médiatisés)

Suite à une divergence d'opinion, Bernard Kouchner, l'un des cofondateurs accompagné de plusieurs responsables quitta l'organisation en 1980 pour fonder « Médecins du Monde ».

En 1991, le Bureau International de Médecins sans frontières (abrégé MSF international) voit le jour à Genève.

En 1999, l'organisation est récompensée par un Prix Nobel de la Paix. L'année suivante, MSF international est accréditée auprès de l'ECOSOC. Aujourd'hui, ce réseau d'assistance médicale est formé par 19 entités nationales et 5 centres opérationnels et représente l'une des plus grandes organisations d'aide d'urgence.

L'ONG s'est installée à Djibouti en 2008. MSF a travaillé avec le ministère de la santé de 2008 à 2012

Depuis 2008, MSF offre des soins médicaux gratuits dans les quartiers de Balbala, Arhiba et Ambouli de la ville de Djibouti avec pour objectif la prise en charge médicale des enfants de moins de cinq ans souffrant de malnutrition aiguë sévère.

MSF reste engagée à intervenir auprès de la population de Djibouti en cas d'urgence médicale.

Les chiffres :

	2013 <sup>11</sup>	2014 <sup>12</sup>
<b>Total collecté par le mouvement dans son ensemble</b>	1 milliard d'euros, dont 900 millions (89 %) de sources privées	1,281 milliard d'euros, dont 1 142 millions de sources privées
<b>Effectif global des donateurs privés</b>	5 millions	5,7 millions
<b>Entrepôt</b>	1 900 km <sup>2</sup>	2 000 km <sup>2</sup>
<b>Effectifs</b>	38 000	40 000

fr.wikipedia.org/wiki/Médecins\_sans\_frontières

## ANNEXE 2 : Les missions de MSF international

L'action de Médecins Sans Frontières est avant tout médicale. Elle consiste principalement à procurer des soins curatifs et préventifs aux personnes en danger, indépendamment du pays où elles se trouvent. Lorsque l'action médicale seule ne permet pas d'assurer la survie des populations - comme dans des situations d'extrême urgence - d'autres interventions peuvent être développées dans les secteurs de l'approvisionnement en eau, la santé, la nutrition, la construction d'abris...

Cette action s'inscrit prioritairement dans les périodes de crise, c'est à dire de rupture d'un équilibre antérieur, et quand la vie des populations est menacée.

[...] Assurer l'accès à des soins de santé de base pour tous est donc une priorité pour MSF. Cependant ces activités médicales ne se limitent pas aux soins de base. MSF s'est notamment spécialisé dans les interventions d'urgence en cas de conflits, de catastrophes et d'épidémies.

Le champ des activités médicales comprend ainsi la chirurgie, la vaccination et le traitement de certaines maladies posant de graves problème de santé publique, comme la tuberculose et en particulier ses formes multi-résistantes, qui tue deux millions de personnes chaque année dans le monde, ou encore la maladie du sommeil.

Grâce à ses importants moyens techniques, MSF est aujourd'hui en mesure de jouer un rôle important au niveau de la recherche et du développement opérationnels de solutions aux problèmes de santé publique, grâce à sa présence

permanente sur le terrain et à son expérience de terrain.

[...] En outre, au même titre que la question des réfugiés a fait évoluer la nature de l'aide vers des domaines non-médicaux, le suivi des projets, une fois l'urgence passée, a amené MSF à se spécialiser aussi dans des domaines comme la réhabilitation ou la mise en place de structures de santé, la formation et l'éducation en matière de santé ainsi que l'assainissement du milieu ambiant. Autant d'autres éléments nécessaires à une action médicale de qualité et au relèvement de systèmes de santé durables.

Site de l'organisation

### ANNEXE 3 : Une communication humanitaire pour MSF

Après avoir suivi un module sur la communication humanitaire (dispensé par Alexandre Castagnias, basé en République Démocratique du Congo pour le compte de l'ONU), les étudiants de 4ème année de Sup de Pub Bordeaux ont réalisé en novembre une compétition pour Médecins Sans Frontières. L'association humanitaire leur a demandé d'imaginer une campagne pour informer et sensibiliser sur la situation sanitaire de la région du Nord Kivu, alors que l'Afrique centrale connaît une période géopolitique instable. Cette campagne devait être déclinée sur un spot TV de 20 secondes, des impressions du digital et de l'événementiel.

Les étudiants, répartis en 6 agences distinctes, ont eu 15 jours pour répondre au brief en mettant en pratique leur cours sur la communication humanitaire et leurs acquis en Stratégie et Création. Tout en prenant soin de ne pas tomber dans le misérabilisme !

A l'issue de la compétition, les 6 équipes ont présenté leurs campagnes devant un jury de professionnels et deux représentantes de Médecins Sans Frontières : Caroline Livio, Directrice adjointe de la Communication de MSF, et Charlotte Mouette Delorme, Responsable Communication de MSF.

C'est l'agence les Poupées Russes qui a été choisie pour sa présentation très professionnelle et le ton juste qu'elle a utilisé dans sa campagne pour sensibiliser l'opinion publique.

Il a été également décerné le prix du jury à l'agence Orange sanguine pour sa série des impressions.

Félicitations aux deux équipes pour le travail accompli !

[www.supdepub.com](http://www.supdepub.com)

Du 13 décembre 2013

#### **ANNEXE 4 : Travailler dans le domaine du MSF**

Médecins, infirmières, chirurgiens, sages - femmes, pharmaciens, techniciens de laboratoire, logisticiens, administrateurs ... MSF recrute des profils différents pour ses missions (assistance médicale, d'urgence et la chirurgie reconstructive, les soins des personnes atteintes de maladies infectieuses, la vaccination, des projets de nutrition, pédiatrie..).

Une mission avec MSF est un engagement personnel à un mouvement humanitaire. Motivation, capacité d'adaptation et de travail en équipe, la réactivité, la curiosité, le désir de comprendre les autres cultures sont des qualités essentielles pour travailler avec MSF.

Des séances d'information sont organisées deux fois par mois à Paris et régulièrement dans d'autres villes pour parler du recrutement de bénévoles. Ces réunions sont organisées autour du témoignage d'un bénévole retour de son / sa mission sur le terrain.

Il est fortement recommandé d'assister à une session avant l'application en ligne. Ces réunions portent sur divers sujets , notamment: l'organisation de la mission , MSF projets , la vie de la sécurité sur le terrain, les conditions de travail, les profils nécessaires à nos missions, les critères de recrutement en fonction des différents profils, le processus de recrutement , ainsi que l'organisation du départ.

Pour devenir bénévole avec Médecins sans frontières, vous devez:

- correspondre à l'un des profils nécessaires ( liste des travaux cf ),
- avoir deux ans d'expérience, sauf pour les médecins généralistes et obstétriciens gynécologues ( processus de recrutement cf ),
- être disponibles six mois \*
- parle anglais\*

\* Sauf pour les professionnels OT (chirurgiens, médecins anesthésiste et les infirmières), les médecins d'urgence, des psychiatres, des spécialistes des physiothérapeutes et des électriciens.

Des séances d'information ont lieu sans inscription préalable, à notre siège parisien ou dans nos locaux régionaux .

MSF publie toutes les offres des postes dans son site internet ([www.msf.fr](http://www.msf.fr)).

Pour les missions médicales sur des terrains risqués, MSF préfère engager les anciens bénévoles. Pour les missions simples, elle peut mobiliser des nouveaux collaborateurs qui répondent au profil exigé.

**ANNEXE 5 : Les avantages sociaux offerts aux salariés de MSF**

Les avantages des salariés Médecins sans frontières : jusqu'à 24 jours de congés supplémentaires, tickets restaurant, mutuelle, prévoyance, parking, ce, ...

**ANNEXE 6 : Grille de salaire des Organisations humanitaires**

Humanitaire médical			
Organisation	Emploi	Salaires bruts mensuels	
		Salaire de base mensuel	Prime mensuelles
Médecin sans frontière	Volontaires	760 €	Prime pour frais durant les missions 300 à 400 € /mois
	Infirmière et médecins	De 1 400 à 2 800 €	
Médecin du monde	Tous mini	1 900 €	
	Tous moyens	2 800 €	
	Tous maxi	5 500 €	

(\*) Statut pour toute la première année

## ANNEXE 7 : Les collaborateurs sur le terrain

[...] Le concept de « légitimité problématique » prend tout son sens sur le terrain où les normes en matière de GRH sont parfois très aléatoire, mais également lors des passages au siège, que ce soit à l'aller ou au retour d'une mission.

C'est encore vrai lors de la distribution des postes terrains, qui est décidé par des acteurs du siège loin de toute transparence, avant tout guidée par un besoin urgent en provenance des terrains.

Pour M. H en effet : « les passages au siège au retour sont surtout l'occasion de caler la mission suivante », pour Mme C : « les outils existent. Le problème c'est qu'il faut un minimum de professionnalisme en RH pour utiliser ces outils de manière objective et non subjective ».

A MSF, ça tourne vite à « je t'aime bien, je t'aime pas » et ce n'est pas respecté comme ça devrait l'être du coup... ». Il faut reconnaître une volonté d'amélioration de la part de l'organisation sur ce point. Au vu des entretiens réalisés, les sections Belge et suisse ont travaillé sur cette question depuis environ cinq ans et l'amélioration y est reconnue par les expatriés, mais la gestion RH reste complexe.

Selon Mme F, chef de projet actuellement au Kivu (RDC)<sup>1</sup> : « les problèmes des dirigeants de ressources humaines, c'est qu'ils sont mis sous pression, par les opérations pour remplir les positions des terrains, c'est ça le top priorité », avant le suivi des expatriés.

Ils ont doublé les positions de pools managers, mais ça ne les a pas du tout aidé à gérer les RH, ça permet surtout d'avoir moins de « trous » sur les terrains

Un exemple qui revient plusieurs fois dans les entretiens et que j'ai vécu moi-même, est celui d'une personne à responsabilité sur un terrain à risque qui n'assume pas son rôle, par choix ou par incapacité. En résultant des conséquences parfois dramatiques, tant pour le projet que pour les personnes gérées. La gestion subjective des ressources humaines de MSF peut être lourde de conséquences pour les personnes qui s'engagent et se retrouvent au sein de conflits personnels, sur le terrain ou au cœur de relations tendues que la coordination entretient avec le siège. Si effectivement, tout travail a son lot de frustrations et d'incompréhension, particulièrement vis-à-vis du système hiérarchique du quel l'acteur dépend, la force d'un engagement au cœur de conflits, loin de chez soi pour quels mois au côté de MSF ne mérite-t-il pas une gestion moins personnelle et plus professionnelle de ses expatriés.[..]

<sup>1</sup> République démocratique du Congo



L'usage de la calculatrice est autorisé.

L'usage d'une calculatrice de poche à fonctionnement autonome, sans imprimante et sans moyen de transmission, à l'exclusion de tout autre élément matériel ou documentaire, est autorisé

## TAILLEUR OKIEH

La performance de l'entreprise demeure en partie tributaire de son environnement. Elle concerne bien sûr la concurrence immédiate que lui livrent ses principaux concurrents mais elles relèvent également de la conjoncture générale. L'entreprise est amenée à s'adapter à l'évolution de son environnement faute de disparaître.

***Vous analyserez la situation de management présentée dans les annexes 1 à 4 en effectuant les travaux suivants :***

1. Caractérisez l'organisation OKIEH (type, statut, taille, ressources, nationalité, champ d'action).
2. Après avoir défini la notion d'avantage concurrentiel, indiquez sur quels avantages concurrentiels s'appuie OKIEH.
3. Identifiez le problème de management auquel est confrontée l'entreprise Okieh.
4. Repérez les solutions proposées par l'entreprise OKIEH puis identifiez sa stratégie.

### Annexes :

**Annexe 1 :** OKIEH en chiffres

**Annexe 2 :** Présentation de l'entreprise OKIEH

**Annexe 3 :** Situation de l'entreprise OKIEH

**Annexe 4 :** Entretien avec le nouveau dirigeant.

### ANNEXE 1 : OKIEH en chiffres

Société à Responsabilité Limitée (SARL), au capital de 2 000 000 FDJ

13 millions FDJ de chiffre d'affaires

Une unité de production au quartier 1 et deux magasins (1 pour le prêt à porté et l'autre pour les vêtements professionnel) au centre ville

2 Puck up

13 salariés, dont 9 dans l'atelier

### ANNEXE 2 : OKIEH en chiffres

**1984** : Création de la SARL OKIEH qui confectionne des vêtements professionnels grâce à un savoir-faire rigoureux ainsi qu'à un grand sens de l'esthétique. La plupart de ses clients est constituée par différents départements ministériels comme ceux de la Santé, de l'Agriculture, ou des Transports ou encore la société chinoise CCECE qui s'occupe du projet de la rénovation du chemin de fer Djibouto-éthiopien. Elle propose la confection des draps (pour les hôtels, les hôpitaux et cliniques) et tenues professionnelles mais produit aussi de costumes hommes, tailleurs et robes pour femmes avec des tissus de gamme supérieurs, tous importés d'Europe

**1988** : C'est la période de gloire de l'entreprise. Elle compte plus de 25 salariés.

**1998** : Le secteur connaît une profonde crise du fait de la concurrence des pays à faible coût de main d'œuvre. Elle ne compte plus que 11 salariés.

**2007** : Confrontée à des graves difficultés financières persistantes dues à la chute des commandes, le père passe la main à son fils aîné.

**2009** : La reprise de l'activité et l'augmentation du chiffre d'affaires ont permis de revenir progressivement à une situation financière équilibrée.

**ANNEXE 3 : Situation de l'entreprise**

La société a connu une ascension fantastique sous l'égide d'OKIEH père.

Il y a 10 ans, OKIEH dominait le marché du textile. Elle affichait alors un chiffre d'affaires de 45 millions FDJ et des profits de 10 millions FDJ.

Soudain ses parts de marché subissent une diminution des ventes face à des concurrents plus innovants, plus agressifs... bref, plus performants. La société n'arrive plus à lutter contre la concurrence asiatique à bas prix.

Elle connaît des jours difficiles. Les commandes chutent, le chiffre d'affaires s'effondre, le profit recule, etc. L'entreprise n'a pas différencié le haut et le bas gamme. Les clients ne savaient pas pourquoi ils entraient.

Devant l'urgence et pour faire émerger des idées nouvelles, le père passe les rênes à son fils aîné, diplômé d'une école de commerce et ancien directeur financier d'une banque de la place.

Cependant les perspectives économiques sont d'ailleurs favorables en raison du dynamisme du marché du textile et des diverses aides mises en place par les pouvoirs publics pour l'amélioration de cette activité.

Elle acquiert également des machines spécifiques très pointues d'une valeur de 45 millions FDJ pour réaliser sa production.

Elle a progressivement élargi son champ d'activités, ils se tournent vers un segment qui semble porteur en proposant la confection de costumes hommes, chemise, veste, pantalon tailleurs et robes pour femmes sur mesure grâce au progrès de la technologie c'est-à-dire parfaitement adapté à votre morphologie avec d'innombrables possibilités d'options et de choix de style, de poches et de doublures fantaisies.

De la conception informatisée, aux tissus, assemblés dans les ateliers la société garde la main sur toutes les productions

Pour les vêtements techniques il a une approche individuelle pour chaque commande et propose des solutions personnalisées en tissu et en coupe avec la possibilité supplémentaire d'intégrer les couleurs de votre entreprise ou vos logos.

#### ANNEXE 4 : Entretien avec le nouveau dirigeant

M. Okieh qui a repris la petite société créée par son père en 1977, nous expose ses points de vue sur les nouvelles orientations de l'entreprise.

**Question :** Pourquoi ce remplacement ?

**Réponse :** Pour repartir sur une nouvelle dynamique et remettre l'entreprise sur les rails de la compétitivité.

**Question :** Selon vous, quelles sont les raisons principales qui expliquent le déclin progressif qu'a connu l'entreprise depuis les années 70 ?

**Réponse :** La principale raison réside dans la concurrence des pays à faible coût de main d'œuvre (Asie) car à Djibouti les charges sociales sont très élevées.

**Question :** Quels sont vos principaux concurrents ?

**Réponse :** Ce sont des produits importés par des commerçants locaux en provenance des pays à faible coût de main d'œuvre comme la Chine et l'Inde.

**Question :** Comment comptez-vous faire face à ce problème ?

**Réponse :** Ce qu'il faut, c'est nous distinguer de nos concurrents de façon à nous procurer un avantage qu'ils n'ont pas. Pour cela, nous confectionnons les mêmes produits de qualité supérieure et nous nous orientons vers des nouveaux produits. Pour cela, nous avons acquis des machines spécifiques très pointues pour fabriquer ces vêtements et motiver les salariés.



L'usage de la calculatrice est autorisé.

L'usage d'une calculatrice de poche à fonctionnement autonome, sans imprimante et sans moyen de transmission, à l'exclusion de tout autre élément matériel ou documentaire, est autorisé

## EDD, les défis énergétiques

*Vous analyserez la situation de management présentée dans les annexes 1 à 6 en effectuant les travaux suivants :*

1. Caractériser l'organisation de l'électricité de Djibouti (EDD) (type, finalité, ressources, activités, statut juridique, mode de production).
2. En quoi la politique de rémunération de l'EDD motive-t-elle ses salariés ?
3. Justifier la nécessité de la mise en place d'un plan de formation par l'EDD.
4. Présenter le diagnostic interne et externe de l'EDD.
5. Identifier le problème de management auquel l'EDD a été confronté en 2008.
6. Repérer les solutions qui ont permis de résoudre le problème de management en 2008.
7. En déduire les apports du projet de l'interconnexion électrique entre Djibouti et l'Éthiopie.

### Annexes :

**Annexe 1 :** Présentation de l'EDD

**Annexe 2 :** La politique de rémunération de l'EDD

**Annexe 3 :** La formation du personnel de l'EDD

**Annexe 4 :** Situation financière de l'EDD en 2008

**Annexe 5 :** Les nouvelles énergies

**Annexe 6 :** L'interconnexion électrique entre Djibouti et l'Éthiopie

### ANNEXE 1 : Présentation de l'Électricité De Djibouti (EDD)

L'Électricité de Djibouti (E.D.D) est un établissement public à caractère industriel et commercial doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, crée le 21 janvier 1960. L'EDD a pour mission, dans le cadre de la politique gouvernementale et des directives qu'il reçoit de son Conseil d'Administration, d'assurer la gestion du service public de l'électricité et de réaliser les programmes d'études et de travaux nécessaires au fonctionnement de ce service. La puissance installée de l'EDD est de l'ordre de 100 Mw. Cette puissance est distribuée à 95% au seul district de Djibouti et 5% aux autres districts de l'intérieur. L'EDD fournit de l'énergie à environ 39 485 abonnés en 2014. L'effectif global de l'EDD est d'environ 900 agents.

Les comptes financiers définitifs de l'exercice 2013 de l'Électricité de Djibouti sont arrêtés en produits à plus de 22 milliards de Francs Djibouti. Au cours de cet exercice, le chiffre d'affaires de l'EDD s'est accru de 8% par rapport à l'année précédent grâce à l'augmentation substantielle de la production électrique et d'une meilleure maîtrise des dépenses de fonctionnement de l'établissement. En 2013, l'établissement a investi sur le renouvellement des ouvrages et le développement de son patrimoine. Les comptes financiers de l'Électricité de Djibouti 2014 sont arrêtés à plus de 23 milliards de Francs Djibouti.

Au cours de l'exercice 2014, l'EDD a réalisé des investissements en vue d'améliorer sa performance par l'introduction des compteurs intelligents et des projets de développement du réseau de transport ce qui a permis une nette amélioration de la gestion de ses activités.

[www.edd.dj](http://www.edd.dj)

### ANNEXE 2 : La politique de rémunération de l'EDD

Le directeur général est un salarié de l'entreprise. Le statut des cadres des établissements publics peut être celui des fonctionnaires ou agents publics détachés. Ces personnels sont rémunérés selon les règles de la Fonction Publique et sont recrutés par voie de concours dans toute la république de Djibouti, depuis le 1er septembre 2002.

Il peut être également celui des personnels de droit privé recrutés et rémunérés selon la convention collective applicable. Pour répondre au mieux aux attentes de ses collaborateurs l'EDD a défini une politique de rémunération qui se décline selon les pratiques spécifiques de ses employés. Pour ce fait, l'EDD accorde à l'ensemble de ses employés, dès leur embauche, la gratuité en électricité. En plus, les personnels encadrant bénéficient d'autres avantages tels que des voitures de fonction etc. Tout en respectant les principes d'équité et de non discrimination.

Pour motiver les techniciens de la centrale, leur package de rémunération comprend une part variable incitative pour les travaux réalisés en dehors des heures de travail (le soir, les jours fériés).

Ces bonus reflètent l'atteinte d'objectifs à la fois personnels et collectifs ainsi que leur contribution à la réussite de l'organisation.

### ANNEXE 3 : La formation du personnel de l'EDD

Le directeur général est un salarié de l'entreprise. Le statut des cadres des établissements publics peut être celui des fonctionnaires ou agents publics détachés. Ces personnels sont rémunérés selon les règles de la Fonction Publique et sont recrutés par voie de concours dans toute la république de Djibouti, depuis le 1er septembre 2002.

Il peut être également celui des personnels de droit privé recrutés et rémunérés selon la convention collective applicable. Pour répondre au mieux aux attentes de ses collaborateurs l'EDD a défini une politique de rémunération qui se décline selon les pratiques spécifiques de ses employés. Pour ce fait, l'EDD accorde à l'ensemble de ses employés, dès leur embauche, la gratuité en électricité. En plus, les personnels encadrant bénéficient d'autres avantages tels que des voitures de fonction etc. Tout en respectant les principes d'équité et de non discrimination.

[www.edd.dj](http://www.edd.dj)

### ANNEXE 4 : La situation financière de l'EDD en 2008

En 2008, la situation financière de l'EDD devint fragile. [...]

Des mesures efficaces ont été entreprises afin de remédier à la forte fièvre qu'a connue l'entreprise en 2008, suite à la hausse fulgurante du carburant cette année là, le baril était monté à 148 dollars : un prix à acquitter intenable, insupportable sans recourir à une hausse de nos tarifs... Pourtant cette option a été écartée par le gouvernement. Il était important de signaler que si l'EDD avait pu remplir ses obligations régaliennes qui lui ont été confiées par l'État, et qu'elle n'avait pas procédé à l'augmentation de ces tarifs, c'était grâce au concours de ce dernier. Une importante subvention avait été accordée, qui était de l'ordre de 5,2 milliards de nos francs. Par souci, le gouvernement s'était donné l'obligation de préserver au maximum les couches les plus vulnérables de nos populations en comblant aux centimes près la différence entre le prix de revient du kilowatt et le prix de vente à la clientèle, celui-ci étant minoré.

Le gouvernement avait fait son choix, celui de la solidarité avec les plus démunis de nos concitoyens : il n'était pas question de fragiliser davantage la population.

Il avait tenu ses engagements contre vents et marées, et ce d'autant plus qu'on n'avait aucune idée de quand allait enfin cesser ces hausses continues des cours boursiers d'hydrocarbures. Le tableau de bord financier ne tenait plus la route. Ni l'EDD, ni l'État, n'étaient préparés à affronter ses bourrasques financières. Heureusement, les choses avaient commencé à revenir à la normale vers la fin de cette même année là...

D'ailleurs à la suite de la baisse constatée et durable des cours pétroliers, l'État avait assigné à réduire le prix de kilowatt, toujours avec ce souci constant qui était la préservation, autant que possible, de la population démunie. C'est la raison pour laquelle conformément aux instructions données, en mai 2009, l'EDD avait procédé à une baisse significative, de l'ordre de 9% tout de même du prix du kilowatt. Cette bouffée d'oxygène a été très appréciée par notre clientèle. Sur les livres de l'EDD cela représentait tout de même près de 1,600 milliards de manque à gagner.

D'après l'extrait de l'interview de Mahdi (agent de l'EDD)

#### ANNEXE 5 : Les nouvelles énergies

En 2010, l'EDD avait procédé à une hausse de 11% des tarifs afin de faire face à l'augmentation constante des charges financières. L'équilibre financier n'était pas assuré. Ceci déstabilisait grandement la trésorerie puisque cela revenait à vendre le kilowatt en deçà de ce qu'il en coûtait en réalité. La crise haussière des cours mondiaux avait touché de plein fouet les comptes financiers de l'EDD.

Cette situation ne pouvait évidemment perdurer indéfiniment, cela ne serait pas viable économiquement. D'ailleurs c'était l'une des raisons principales qui a encouragé l'EDD à développer d'autre source d'énergie propre. Les prospections avec les partenaires Islandais dans le développement de l'énergie géothermique répondait à cette ambition qu'elle s'est fixée.

L'énergie solaire est aussi une bonne piste qu'elle souhaite explorer davantage dans les années à venir. Dans l'immédiat, l'interconnexion avec le grand voisin Ethiopien, est en cours de finalisation. C'est une véritable aubaine pour les concitoyens. Les enseignements de ces dernières années a montré à quel point il était urgent pour l'EDD de diversifier ses sources d'approvisionnement en énergies. C'était la mission à laquelle s'est attelée la direction de l'EDD, il semblerait que celle-ci, au vue des résultats sur le terrain, est une franche réussite. Les travaux d'interconnexion arrivent à leurs termes, et on peut espérer que dès la fin 2010, l'EDD pourrait acquérir son énergie propre à un meilleur coût.

Suite de l'extrait de l'interview de Mahdi (agent de l'EDD)

## ANNEXE 6 : L'interconnexion électrique entre Djibouti et l'Éthiopie

Contrairement à Djibouti, qui dépend de l'utilisation des ressources pétrolières pour répondre à son augmentation de demande d'électricité, l'Éthiopie possède un important potentiel exploitable d'hydro-électricité. En considérant cette situation, les deux pays ont entrepris l'interconnexion de leurs réseaux d'électricité, pour renforcer l'accès de l'électricité en Éthiopie et à Djibouti grâce à la coopération régionale

En novembre 1999, la République de Djibouti et la République Fédérale et Démocratique de l'Éthiopie ont relancé le processus en signant un accord de coopération portant sur l'interconnexion électrique des deux pays. Responsable de la mise en valeur du projet EDD et la Compagnie Éthiopienne pour l'Énergie (EEPCO) ont, sur fonds propres, réactualisé l'étude de faisabilité, réalisé l'étude de conception des ouvrages et l'étude d'impact environnemental. A la demande des gouvernements de Djibouti et d'Éthiopie, une mission d'évaluation de la Banque Africaine de Développement a visité les deux pays en 2004. Cette mission a confirmé la faisabilité technique et la viabilité économique du projet. Elle a recommandé à sa direction de financer ce projet.

Les travaux ont démarré en avril 2008 et se sont achevés en mai 2011.

### But du projet

Le but du projet est d'interconnecter par une ligne électrique très haute tension les réseaux de Djibouti et de l'Éthiopie pour permettre un échange d'énergie entre les deux pays. Selon le contrat d'Achat d'Énergie entre EDD et la compagnie Éthiopienne pour l'Énergie (EEPCO), le niveau d'importation d'énergie peut varier annuellement entre 180 GWh et 300 GWh. Cependant, vu le récent développement des infrastructures urbaines, portuaires et hôtelières à Djibouti ce niveau peut dépasser les 700 GWh à l'horizon 2020.

### Avantages :

- Des coûts d'énergie réduits à Djibouti ;
- Une répartition plus économique des charges saisonnières par une utilisation optimale des différences des caractéristiques de charges ;
- Un calendrier d'entretien plus flexible ;

- Le soutien en cas d'urgence.

### Détails du projet

Le projet a permis la construction de trois lignes de transport double terres :

- Une ligne de transport d'énergie double terre à 230 kV long de 283 km (201km en territoire éthiopien et 82 km en territoire djiboutien) entre la ville de Dire Dawa et PK12. La capacité de transit est de 400 MVA soit 200 MVA par terre.
- Une ligne double terre 63 kV de 79km entre Djibouti et Ali-Sabieh. La capacité de transit est de 60 MVA soit 30 MVA par terre.
- Une ligne double terre 8.7km de ligne 63 kV double terre entre PK12 et Palmeraie. La capacité de transit est de 160 MVA soit 80MVA par terre.

Ainsi que la construction d'un poste 230/63/20 kV à PK12. La capacité installée est de 263MVA en 230/63 kV.

[www.edd.dj](http://www.edd.dj)

# ANGLAIS

Contenus	Compréhension écrite	Compétence linguistique	Expression écrite	Total
Séries SG	12	8	10	30

## April Fool's Day

What is April Fool's Day and what are its origins? It is commonly believed that in medieval France, New Year was celebrated on 1 April. Then in 1562, Pope Gregory introduced a new calendar for the Christian world, changing New Year to 1 January. With no modern communications, news travelled slowly and new ideas were often questioned. Many people did not hear of the change, others chose to ignore it, while some merely forgot. These people were called fools. Invitations to non-existent 'New Year' parties were sent and other practical jokes were played. This jesting evolved over time into a tradition of playing pranks on 1 April. The custom eventually spread to England and Scotland, and it was later transported across the Atlantic to the American colonies of the English and the French. April Fool's Day has now developed into an international festival of fun, with different nationalities celebrating the day in special ways.

In France and Italy, if someone plays a trick on you, you are the 'fish of April'. By the month of April, fish have only just hatched and are therefore easy to catch. Children stick paper fish to their friends' backs and chocolate fish are found in the shops.

In Scotland, April Fool's Day lasts for two days! The second day is called 'Taily Day' and tricks on this day involve the bottom (or the 'tail' in informal speech). Often a sign saying 'kick me' is stuck onto someone's back without them knowing.

In Spain and Mexico, similar celebrations take place on 28 December. The day is the Feast of the Holy Innocents. Originally, the day was a sad remembrance of the slaughter of the innocent children by Herod in his search for the baby Jesus. It eventually changed to a lighter commemoration of innocence involving pranks and trickery.

Today, Americans and the British play small tricks on friends and strangers alike on 1 April. A common trick is to point to a friend's shoe and say 'Your shoelace is untied.' When they look down, they are laughed at. Schoolchildren

30 might tell a friend that school has been cancelled. A bag of flour might be balanced on the top of a door so that when the 'victim' opens the door, the flour empties over their head. Sometimes the media get involved. Once, a British short film was shown on April Fool's Day about spaghetti farmers and how they harvest their crop from spaghetti trees!

35 Most April Fool jokes are in good fun and not meant to harm anyone. The best trick is the one where everyone laughs, especially the person upon whom the joke has been played.

by Claire Powell and Dave Collett

### I) COMPREHENSION : (12 points)

#### I. ARE THE FOLLOWING STATEMENTS TRUE OR FALSE? JUSTIFY YOUR ANSWERS BY QUOTING FROM THE TEXT. (1 point per question)

1. At the time of Pope Gregory, new ideas were easily accepted.
2. Today, April's Fool Day is celebrated by different countries.
3. People who celebrated April's Fool Day were called fools.
4. 'Taily Day' is the second day of April's Fool Day in Scotland.
5. The Feast of the Holy Innocents has always been a day of trickery.

#### II. ANSWER THE FOLLOWING QUESTIONS. (1 point per question)

6. When was New Year celebrated on 1 April?
7. Who changed New Year to 1 April, and when?
8. Where did the custom of playing tricks on 1 April first spread to?
9. When can you be called the « fish of April »?
10. Give two examples of tricks played by the Americans and British.

#### III. FIND SYNONYMS FOR THE FOLLOWING WORDS IN THE INDICATED PARAGRAPHS (0,5 point per word)

11. tradition (paragraph 1 )
12. massacre ( paragraph 4)
13. made fun of ( paragraph 5)
14. injury ( paragraph 6)

**II) LINGUISTIC COMPETENCE :** (8 points)

Some words or grammar parts are missing from the text below. Choose the most appropriate ones from the list (A-J) for each gap (01-08) in the text. There is one extra word, which you do not need to use. Draw the table below into your answer sheet and write your answers in the right boxes. There is an example at the beginning (0).

Valentine’s Day is named in honour of Saint Valentine, the patron saint of lovers who, it is believed, (0) \_\_\_\_\_ on Feb. 14 AD 270. (1)\_\_\_\_ that time, the Roman emperor Claudius II cancelled all marriages and engagements in Rome, as he was having a hard time getting men join the military, and he believed (2) \_\_\_\_ men, being emotionally attached to their wives and families, (3)\_\_\_\_\_ good soldiers. However, Valentine secretly married couples until he was caught, then, refusing to (4)\_\_\_\_\_ his Christian beliefs, was sentenced to be beaten to death with clubs and have his head cut off.

Today, (5)\_\_\_\_\_ cards are sent on Valentine’s Day. But while the day is about love, it is (6) \_\_\_\_\_ differently around the world.

For example, in Spain books are often given on Feb. 14, while in Finland the day (7) \_\_\_\_\_ the honouring of friends, not lovers. In South Korea and Japan, women are to give chocolate to men on Valentine’s Day, (8) \_\_\_\_\_ men are to give sweets to women on White Day one month later.

- a. marks
- b. while
- c. married
- d. celebrated
- e. was murdered
- f. many
- g. During
- h. renounce to
- i. as soon as
- j. renounce to

0	1	2	3	4	5	6	7	8
was murdered								

**II) WRITING : (8 points)**

Seuls les candidats de la série L traiteront les deux sujets. Les candidats des séries ES, S et SG, traiteront l'un des 2. sujets. Le nombre de mots exigés est de 150 à 200 (ES, S, SG). Pour la série L, le nombre de mots exigés pour chaque sujet est de 150 à 200.

**Traitez l'un des deux sujets suivants :**

**Topic one :** Every year on 1st April, April's Fool's Day is celebrated by some students . Do you agree or disagree with this kind of celebrations? Give your reasons.

**Topic two :** In Djibouti, some events like Eid and the New Year's Eve are commonly celebrated:

- Choose one event and write how you celebrate it.
- Who do you celebrate it with?
- Why, do you think, is it important to celebrate it?



Contenus	Compréhension écrite	Expression écrite	Total
Séries SG	12	10	20

## The story of de Coca-Cola

What is the most recognizable object in the world? Could it be football? Or a Big-Mac? No, the answer is a Coca-Cola bottle. The famous Coca-Cola bottle is almost 100 years old!

5 Football and Big Mac are certainly part of life for lots of people; but Coca-Cola is now a permanent part of world culture. People know and drink Coca-Cola all over the world.

10 It is said that the Coca-Cola bottle is the most recognized object in the world. Hundreds of millions of people can recognize a Coke bottle by its *shape*, even if they cannot see it! And the famous Coca-Cola logo is the most famous *logo* in the world. *Unlike* any other famous commercial logo, it has not changed in 100 years!

15 But the story of Coca-Cola is even older than that. It was in 1886 that John Pemberton, a *druggist* in Atlanta, Georgia, invented a new type of *syrup*, using coca leaves, sugar and cola *nuts*, plus a few other secret *ingredients*! Pemberton sold it as a medicine; and with its coca (the *source* of cocaine), it must have made people feel good!

20 Nevertheless, Pemberton's medicine was not very successful, so he sold his secret *formula* to another druggist, Asa Candler. Candler was interested, because he had another idea; he thought that Pemberton's "medicine" would be much better if it was mixed with *soda*.

Candler was thus the man who really invented the drink Coca-Cola. At first he sold it in his drugstore; then he began selling the syrup to other drugstores, who used it with their soda fountains. Candler also *advertised* his new drink, and soon people were going to drugstores just to get a drink of Coca-cola.

25 Before long, other people became interested in the product, including a couple of businessmen who wanted to sell it in bottles. Candler sold them a *licence* to bottle the drink, and very quickly the men became millionaires. The famous bottle, with its very *distinctive* shape, was designed in 1916.

30 During the First World War, American soldiers in Europe began asking for Coca-Cola, so the Coca-cola company began to export to Europe. It was so popular with soldiers, that they then had to start bottling the drink in Europe.

Today, Coca-Cola is made in countries all over the world, including Russia

and China; it is the world's most popular drink.

- 35 As for the famous formula, it is probably the world's most valuable secret! The exact ingredients for making Coca-Cola are only known to a *handful of* people. And *as for* the « coca » that was in the original drink, that was *eliminated* in 1903. It was a drug, and too dangerous. Today's Coca-Cola contains caffeine, but not cocaine!

www. Linguapress.com

### I) COMPREHENSION : (12 points)

#### I. CIRCLE THE RIGHT ANSWER (3 points).

1. The text is taken from...
 

a. a novel	b. website	c. a folktale
------------	------------	---------------
2. The text is about...
 

a. a big Mac	b. Coca-Cola	c. Coca nuts
--------------	--------------	--------------
3. A know people Coca-Cola's secret...
 

a. ingredients	b. bottle	c. story
----------------	-----------	----------

#### II. ARE THE FOLLOWING SENTENCES TRUE OR FALSE? JUSTIFY YOUR ANSWERS BY QUOTING FROM THE TEXT. (5 points)

4. Coca-cola bottle is the most famous in the world.
5. Coca-cola bottle is half a century old.
6. Coca-cola has regularly changed its logo.
7. Coca-cola was first imported from Europe.
8. Asa Candler is the inventor of the drink coca-cola.

#### III. ANSWER THE FOLLOWING QUESTIONS (4 points)

9. What were the ingredients of coca-cola drink in 1886?
10. When did the Coca-Cola become popular with soldiers in Europe?
11. Why was the original Coca Cola drink ingredients eliminated in 1903?
12. What does the writer mean by the following sentence? Explain it in your own words.

"Coca-cola is now a permanent part of world culture."

**II) WRITING :** (8 points)

**Topic 1:** What's your favorite soft drink? Give your reasons.

**Topic 2 :** Imagine that you have a shop that sells Coca Cola, and your store is empty. You have requested several times from the company to supply you with a ton of Coca Cola drinks, but they failed to do it.

Write a letter to the manager and use the following hints;

- The quantity of cola you sell per week
- The problem you face
- Your requests and suggestions

Contenus	Compréhension écrite	Compétence linguistique	Expression écrite	Total
Séries SG	12	8	10	30

After 20 hours' travelling on three different planes, I was finally nearing my destination. From up in the air I searched for any sign of civilisation in the hundreds of miles of lakes and trees. I nearly missed Aklavik, which from the plane looked the size of my thumbnail.

5 It was here in Aklavik, a remote village in the Canadian Arctic Circle, with its 350 inhabitants, one grocery store and the snowy, bitter-cold wilderness as the only distraction, that I first became interested in medicine.

I had won a place on a gap-year programme to help out at the local school. The village of Aklavik is surrounded by breathtaking beauty, but is plagued by high levels of unemployment and by drug and alcohol abuse. As a teaching assistant, my job was to help out with everything from science to PE lessons, but in practice I found myself teaching. I also offered one-to-one tutoring for students with special needs. Many are suffering from the effects of foetal alcohol syndrome (FAS), a big problem within the Inuit and Gwich'in community. Foetal alcohol syndrome is the name given to the physical and mental damage caused to babies when women drink during pregnancy. The high unemployment rate here leads many people to turn to alcohol and drugs, and their children are affected. I tutored one girl who had the condition quite severely. At 13, she had a reading age of just six. I worked with her on practical skills such as cookery, finance skills and sewing. She was amazing. It was rewarding to watch her grow, but sad to see how something that could be prevented continued to affect people throughout their lives.

25 During that year I learned a lot about the community and their way of life, but also about myself. The town offered little entertainment, so we would read, play guitar and play board games. We went for walks. You only had to walk for five minutes and it felt like you were at the end of the world. The simple life is one of the best.

- 30 Since I didn't have the right A-levels to apply for a medicine course, at the end of my gap year I applied to do a law degree. But something inside me knew it was the wrong move and I changed my mind. I went back home to Wales and spent a year doing a chemistry A-level, therefore opening the doors to a career in medicine. In Aklavik I learned to be more versatile and resilient. The small things don't bother me anymore because I know
- 35 there are bigger problems. It's my dream to go back to Aklavik and work as a doctor.

The Guardian, August 16, 2008

**I) COMPREHENSION : (12 points)**

**I. FILL IN THE TABLE WITH INFORMATION FROM THE TEXT. (4 points)**

Village name	Aklavik
Location of the village	
Numbers of inhabitants of the village	
Common problem in the village	
Narrator's career ambition	

**II. ANSWER THE FOLLOWING QUESTIONS (6 points)**

1. What is the text talking about ?
2. How long was the narrator's journey to Aklavik ?
3. How does unemployment affect most of the people in the village ?
4. What does FAS stand for ?
5. What did the narrator learn during the gap year ?

**III. WHAT DO THE FOLLOWING PRONOUNS REFER TO ?**

1. I near missed Aklavik. (paragraph 1)
2. She had a reading age of just six. (paragraph 3)

**II) LINGUISTIC COMPETENCE : (8 points)**

Some words of grammar parts are missing from the text below. Write the number and the right answer in your answer sheet. There is an example at the beginning(0).

Volunteering (1).....a community project on your gap year is the(1) ..... way to make a real difference to a local community and to (2) ..... the lives of a society in need. There are (3) ..... projects to choose from. (4) ..... Helping to build an orphanage, improving medical care in your country(5) ..... encouraging the cultural development of people in Asia. The one thing all community projects(6) ..... in common is(7) ..... they are(8) ..... geared towards changing collective lives for the better, and in helping to accomplish this you will experience your own personal growth, develop invaluable new skills and gain a genuine sense of achievement.

- |                |               |              |
|----------------|---------------|--------------|
| 1. a. with     | b. on         | c. of        |
| 2. a. best     | b. better     | c. well      |
| 3. a. improved | b. Improving  | c. improve   |
| 4. a. very     | b. many       | c. much      |
| 5. a. such as  | b. so         | c. since     |
| 6. a. but      | b. then       | c. or        |
| 7. a. has      | b. have       | c. had       |
| 8. a. that     | b. therefore  | c. before    |
| 9. a. ultimate | b. ultimately | c. ultimatum |

**II) WRITING : (8 points)**

Seuls les candidats de la série L traiteront les deux sujets. Les candidats des séries ES, S et SG, traiteront l'un des 2. sujets. Le nombre de mots exigés est de 150 à 200 (ES, S, SG). Pour la série L, le nombre de mots exigés pour chaque sujet est de 150 à 200.

**Topic 1 :** As a volunteer, what would you like to do for your community ? Use the following for hints.

- Areas of volunteering( teaching, cleaning, food distribution etc)
- Reasons for volunteering.

**Topic 2 :** What would you like to study at the university? Give reasons.

# MATHS



L'utilisation d'une calculatrice est autorisée.

Le candidat est invité à faire figurer sur la copie toute trace de recherche même incomplète ou non fructueuse, qu'il aura développée. Il est rappelé que la qualité de la rédaction, la clarté et la précision des raisonnements seront prises en compte dans l'appréciation des copies.

### Exercice 1 (5 points)

Une réponse exacte rapporte 1 point. Une réponse fausse ou l'absence de réponse ne rapporte ni enlève de point. Pour chaque question, trois réponses sont proposées, une seule des trois réponses est correcte. Indiquer sur la copie la lettre correspondant à la question et recopier la réponse choisie. **Aucune justification n'est demandée.**

1. Soit la suite  $(u_n)$  est définie pour tout entier naturel  $n$  par :

$u_n = 200$  et  $u_{n+1} = 0,75u_n + 500$ . On considère la suite géométrique  $(v_n)$  de raison 0,75 et de premier terme  $v_n = 1800$  tel que pour tout entier naturel  $n$ ,  $v_n = 2000 - u_n$ .

L'expression de  $u_n$  en fonction de  $n$  est :

a.  $1\,800 \times 0,75^n$       b.  $2\,000 - 1\,800 \times 0,75^n$       c.  $0,75(n-1) + 500$

2. Soit  $g$  la fonction définie sur  $\mathbf{R}$  par :  $g(x) = (3x+2)(x^2+3x-1)$ .

La dérivée sur  $\mathbf{R}$  de la fonction  $g$  est :

a.  $g'(x) = (3)(2x^2+3)$       b.  $g'(x) = (2x+3)(3x+2)$       c.  $g'(x) = 9x^2 + 22x + 3$ .

3.

	A	B	C	D
1	Référence de l'article	Prix HT en DJF	Taxe	Prix TTC en DJF
2	125364DA	26 400	7%	
3	125127DE	14 260	12%	
4	201758HB	21 000	34%	
5	301465GE	85 000	9%	
6	784326AK	2 500	10%	

Pour compléter la plage de cellule D2 : D6, la formule à saisir dans D2 puis à tirer vers le bas est :

a.  $=B2*C2$       b.  $=B2*(1+\$C2)$       c.  $=B2*(1+C\$2)$

4. On emprunte à une banque 2 500 000 DJF sur 3 ans au taux annuel de 11 %. Les remboursements sont mensuels. Le montant d'une mensualité est environ :

$$\text{Formule : } m = \frac{C \times t}{1 - (1+t)^{-n}}.$$

- a. 281 576 DJF                      b. 81 847 DJF                      c. 69 444 DJF

5. Soit  $X$  est une variable aléatoire qui suit la loi normale  $N(0 ; 1)$  et  $m$  un nombre réel tel que  $p(X \geq m) \approx 0,35$ . Alors on peut en déduire que :

- a.  $m$  est négatif                      b.  $m > 1$                       c.  $0 < m < 1$

### Exercice 2 (5 points)

1. Donner le tableau de variations de la fonction  $g$  sur  $[0 ; +\infty[$ .  
 2. En déduire le signe  $g(x)$  sur  $[0 ; +\infty[$ .  
 3. On considère la fonction  $f$  définie sur l'intervalle  $[0 ; +\infty[$  par  $f(x) = \frac{x^3 + 2x^2 - 3}{x + 1}$ .

a. Montrer que  $f'(x) = \frac{g(x)}{(x+1)^2}$ .

- b. Calculer la limite de  $f$  en  $+\infty$ .  
 c. Dresser le tableau de variations de la fonction  $f$  sur  $[0 ; +\infty[$ .

4. a. Montrer que l'équation  $f(x) = 1$  admet

une unique solution. On note  $\alpha$  cette solution.

- b. Donner une valeur approchée  $\alpha$  à  $10^{-2}$  près.

5.

- a. Donner la valeur affichée par l'algorithme ci-contre pour  $M = 300$ .  
 b. Que fait cet algorithme ?

#### Variables

$M$  et  $y$  sont des nombres réels  
 $x$  est un entier naturel

#### Entrée

Saisir  $M$

#### Traitement

Affecter à  $x$  la valeur 1

Affecter à  $y$  la valeur 0

Tant que  $M > y$

$x$  prend la valeur  $x + 1$

$y$  prend la valeur  $\frac{x^3 + 2x^2 - 3}{x + 1}$

Fin tant que

#### Sortie

Afficher  $x$

**Exercice 3 (6 points)**

Le tableau ci-dessous indique l'effectif des élèves en classe de terminale dans l'enseignement secondaire public à Djibouti.

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	Année	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
2	Rang $x_i$	0	1	2	3	4	5	6	7	8
3	Effectif $y_j$	1529	1589	1724	2159	2414	3163	3524	4075	4621
4	Taux d'évolution global		0,039	0,128	0,412	0,579	1,069			
5	Taux d'évolution moyen		0,039	0,062	0,122	0,121	0,156			

Source : MENFOP/Service statistique - Annuaire Statistiques

- Déterminer le taux d'évolution global, exprimé en pourcentage et arrondi à l'entier, entre 2005 et 2013, de l'effectif des élèves en classe de terminale dans l'enseignement secondaire public à Djibouti.
  - Une formule saisie dans la cellule C4 puis tiré vers la droite permet de calculer le taux d'évolution global entre 2005 et l'année  $2005+n$  où  $n$  est un entier naturel non nul. Donner cette formule.
- Justifier alors que le taux d'évolution moyen de l'effectif des élèves en classe de terminale dans l'enseignement secondaire public à Djibouti sur cette période, arrondi à l'entier, est égal à 15%.
  - Une formule saisie dans la cellule C5 puis tiré vers la droite permet de calculer le taux d'évolution moyen entre 2005 et l'année  $2005+n$  où  $n$  est un entier naturel non nul. Donner cette formule.
- On fait l'hypothèse que l'effectif des élèves en classe de terminale dans l'enseignement secondaire public à Djibouti continue d'augmenter annuellement de 15% pour les cinq années à venir. Selon cette hypothèse, quel serait l'effectif des candidats aux baccalauréats dans l'enseignement public à Djibouti en 2015 ?
- On sait que l'effectif des candidats aux baccalauréats dans l'enseignement public à Djibouti en 2015 est de 6226. Que peut-on dire de la validité de l'hypothèse précédente ?

**Exercice 4** (4 points)

Une société de surveillance et de gardiennage de Djibouti-ville compte 350 employés. Chaque employé bénéficie d'un mois de congé annuel. Une étude portant sur le séjour des employés durant leur dernier congé montre que :

- 35 % des employés passent leur congé à Djibouti-ville.
- 60 % des employés passent leur congé dans une région de l'intérieur.
- 5% des employés passent leur congé à l'étranger.

L'étude montre aussi que 40 % des employés allant dans une région de Djibouti et 75 % des employés allant à l'étranger vont dans un village sans électricité et sans internet.

On choisit au hasard un employé. On note

- D l'événement : « l'employé a passé son dernier congé à Djibouti »
- G l'événement : « l'employé a passé son dernier congé dans une région de Djibouti »
- E l'événement : « l'employé a passé son dernier congé à l'étranger »
- V l'événement : « l'employé a passé son dernier congé dans un village sans électricité et sans internet ».

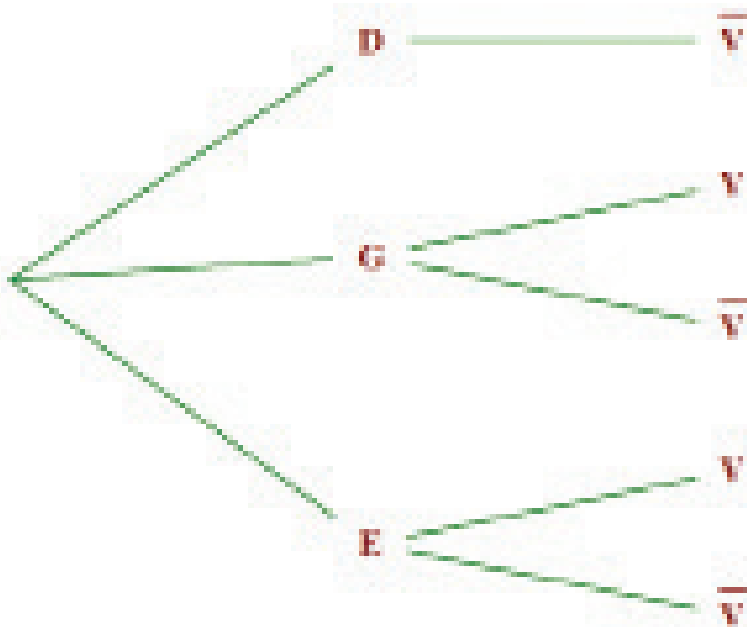
Un arbre de probabilité illustrant la situation est donné dans l'annexe 1 de la page 6.

1. Compléter l'arbre de probabilité.
2. Traduire par une phrase l'événement  $E \cap V$ .
3. a. Calculer la probabilité  $p(E \cap V)$ .  
b. Montrer que la probabilité  $p(V) = 0,2775$ .
4. Un employé choisi de passer son dernier congé dans un village sans électricité et sans internet. Quelle est la probabilité qu'il ait passé son congé à Djibouti-ville ?
5. Le service des ressources humaines de la société affirme que 12% des employés ont demandé à partir en congé durant le mois de Ramadan.

Le PDG de la société consulte le planning de demande de congé d'un échantillon de 60 employés. Il observe que 6 employés ont demandé à partir en congé durant le mois de ramadan.

- a. Calculer dans l'échantillon prélevé, la fréquence des employés demandant un congé durant le ramadan.
- b. Le PDG peut-il conclure avec un risque de se tromper de 5%, que l'affirmation du service des ressources humaines est correcte ?

## ANNEXE (à compléter)





**Items 8, 9, 10 et 11 (4 points)**

On considère les suites  $(u_n)$  et  $(v_n)$  définies pour tout entier naturel  $n$  par la feuille de calcul ci-contre.

	A	B	C	D
1	$n$	$u_n$	$v_n$	
2	0	5	2	
3	1	7	4	
4	2	13	10	
5	3	31	28	
6	4	85	82	
7	5	247	244	
8	6	731	730	
9	7	2191	2188	
10	8	6565	6562	
11	9	19687	19684	

1. Donner la valeur  $u_0$ .
2. Donner la formule saisie dans la cellule B11.
3. Donner l'expression de la suite  $u_{n+1}$  en fonction de  $u_n$ .
4. Conjecturer l'expression de la suite  $v_n$  en fonction de  $u_n$ .

**Items 12 et 13 (2 points) Vrai ou Faux sans justification**

On considère la variable aléatoire  $X$  suivant la loi normale  $\mathcal{N}(\mu; \sigma^2)$  de moyenne  $\mu = 20$  et d'écart-type  $\sigma = 5$ .

1. Déterminer la probabilité  $p(X \leq 20)$ .
2. Déterminer la probabilité  $p(15 \leq X \leq 25)$ .

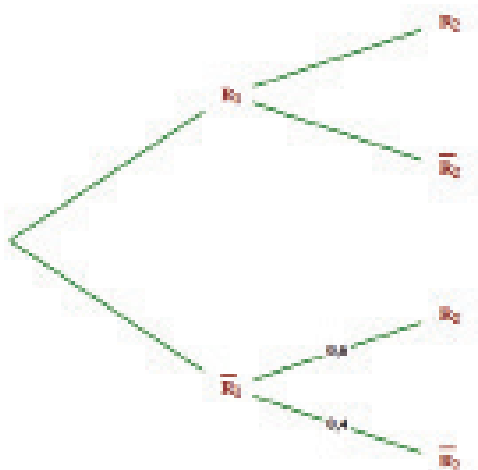
**Items 14, 15 et 16 (3 point)**

Une urne contient des boules indiscernables au toucher : 6 rouges et 4 vertes. On tire successivement et avec remise deux boules de l'urne.

On note :

$R_1$  l'événement « Tirer une boule rouge au premier tirage »

$R_2$  l'événement « Tirer une boule rouge au second tirage ».



1. Reproduire et compléter l'arbre ci-dessus.
2. Calculer la probabilité d'avoir deux boules rouges.
3. Montrer que la probabilité d'avoir une boule rouge au second tirage est 0,6.

**Exercice 1** (4 points)

Pour une série statistique à deux variables  $x$  et  $y$ , la droite d'ajustement ( $d$ ) obtenue par la méthode des moindres carrés a pour équation  $y = 2,3x + 1,4$ .

1. Sachant que la moyenne  $\bar{x}$  est égale à 1,5, déterminer l'ordonnée du point moyen G du nuage de point.
2. Utiliser l'équation de la droite ( $d$ ) pour donner une estimation de l'ordonnée du point du nuage d'abscisse 15.
3. Sachant qu'un point du nuage de point a pour ordonnée 17,5, donner une estimation de l'abscisse de ce point.



L'utilisation d'une calculatrice est autorisée.

Le candidat est invité à faire figurer sur la copie toute trace de recherche même incomplète ou non fructueuse, qu'il aura développée. Il est rappelé que la qualité de la rédaction, la clarté et la précision des raisonnements seront prises en compte dans l'appréciation des copies.

### Exercice 1 (5 points)

Les questions ci-dessous sont indépendantes.

Pour chacune des questions ci-dessous, une seule des réponses proposées est exacte. Une réponse exacte rapporte 1 point, une réponse fautive enlève 0,5 point et l'absence de réponse ne rapporte ni n'enlève aucun point. Aucune justification n'est demandée.

1. La valeur d'une action cotée en Bourse a baissé de 37,5%. Sa valeur a été multipliée par

- a. 0,375.                      b. 1,375.                      c. 1,625.                      d. 0,625.

2. Le prix d'une pension alimentaire a augmenté le premier mois de 2 % puis a baissé le second mois de 10 %. Le taux d'évolution moyen mensuel (à 0,01 % près) est:

- a. - 4 %                      b. 4,2 %                      c. - 4,19 %                      d. 3,83%

3. Voici un algorithme permettant de calculer le coefficient multiplicateur :

**Variables**

T et C.

**Entrée**

Saisir T

**Traitement**

$(1 + T/100) \rightarrow C$

**Sortie**

Afficher C

Si  $T = - 2 \%$  alors l'algorithme affiche.

- a. 1,02                      b. 0,98                      c. 0,96                      d. 1,98

4. La suite  $(U_n)$  est une suite arithmétique de premier terme  $U_0 = 100$  et de raison  $r = -2,3$ . On donne ci-dessous un extrait d'une feuille de calcul.

	A	B
1	$n$	$U_n$
2	0	100
3	1	
4	2	
5	3	
6	4	

La formule à entrer en B3 et à recopier vers le bas pour obtenir les termes successifs de la suite  $(U_n)$  est :

a. = B\$2 -2,3      b. = \$B\$2 -2,3      c. = B2 -2,3      d. = 100 - 2,3

5. Soit  $f(x) = \frac{5x^4 + 4x^2 + 2}{2x^4 + 3x^2 + 1}$  définie sur  $\mathbf{R}$ .

a.  $\lim_{x \rightarrow +\infty} f(x) = +\infty$     b.  $\lim_{x \rightarrow +\infty} f(x) = -\infty$     c.  $\lim_{x \rightarrow +\infty} f(x) = \frac{5}{2}$     d.  $\lim_{x \rightarrow +\infty} f(x) = 0$

### Exercice 2 (5 points)

Le but de l'exercice est d'étudier l'évolution de l'indice de fécondité d'un pays depuis 2005.

#### Partie A : Étude de la période 2005-2015

Voici l'évolution de l'indice de fécondité de 2005 à 2015 :

Année	2005	2010	2015
Indice de fécondité	3,45	2,62	2,43

1.

a. Calculer le taux d'évolution global de l'indice de fécondité de ce pays entre 2005 et 2015. Arrondir le résultat à 0,01 %.

b. Calculer le taux d'évolution annuel moyen de l'indice de fécondité entre 2005 et 2015. Arrondir le résultat à 0,01 %.

2. On décide de modéliser l'évolution de l'indice de fécondité par une baisse annuelle constante de 3,4 %. On définit une suite  $(U_n)$  où  $U_n$  représente la valeur de l'indice de fécondité selon ce modèle pour l'année  $(2005 + n)$ . Ainsi  $U_0 = 3,45$ .

2.

- a. Justifier que la suite  $(U_n)$  est une suite géométrique. Préciser sa raison.
- b. En déduire une expression de  $U_n$  en fonction de  $n$ .
- c. D'après ce modèle quel serait l'indice de fécondité en 2020 ? Arrondir le résultat à 0,01.

### Partie B : Étude de la période 2011-2015

Le tableau suivant donne l'évolution de l'indice de fécondité du même pays de 2011 à 2015.

Année	2011	2012	2013	2014	2015
Rang de l'année : $x_i$	1	2	3	4	5
Indice de fécondité : $y_i$	2,56	2,52	2,48	2,46	2,43

Une représentation du nuage de points  $M(x_i, y_i)$  associé à cette série statistique est donnée dans un repère orthogonal en feuille Annexe joint.

1. Déterminer par la méthode des moindres carrés, à l'aide de la calculatrice, une équation de la droite  $(D)$  d'ajustement de  $y$  en  $x$  sous la forme  $y = ax + b$  (arrondir les coefficients au millième).
2. On suppose qu'une équation de la droite  $(D)$  est :  $y = -0,03x + 2,59$ 
  - a. Tracer la droite  $(D)$  sur le graphique fourni en **Annexe**.
  - b. D'après ce modèle, quel serait l'indice de fécondité de ce pays en 2020 ?

### Partie C : Choix du modèle

L'indice de fécondité en 2019 était de 2,34. Des deux modèles étudiés, lequel vous paraît le plus pertinent pour prévoir l'indice de fécondité en 2020 ? Justifier votre réponse.

**Exercice 3** (4 points)

Le jour de la grande journée de promotion, 20 % des clients qui entrent dans le magasin ont été contactés lors de la campagne publicitaire.

Une étude statistique montre que :

- La probabilité qu'un client effectue un achat sachant qu'il a été contacté au cours de la campagne publicitaire est de 0,12.
- La probabilité qu'un client effectue un achat sachant qu'il n'a pas été contacté au cours de la campagne publicitaire est de 0,03.

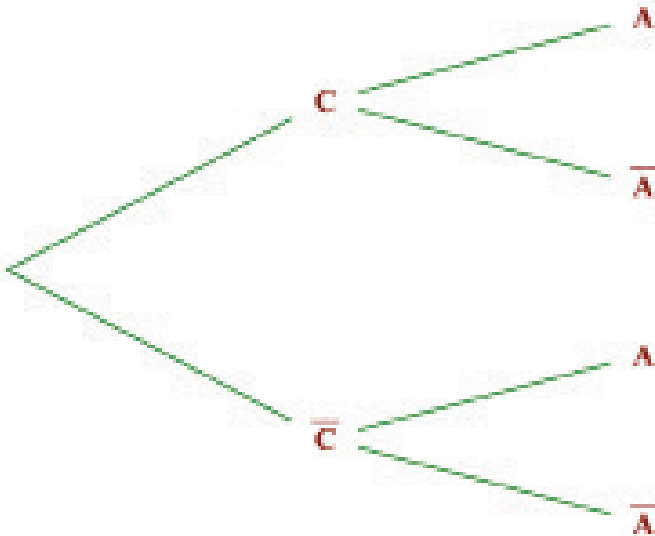
On choisit au hasard un client du magasin lors de cette grande journée de promotion.

On admet que chaque client a la même probabilité d'être choisi.

On définit les événements suivants :

- C : « le client choisi a été contacté lors de la campagne publicitaire. »
- A : « le client choisi a effectué un achat. »

1. Donner à partir des informations de l'énoncé, les probabilités de  $p(C)$  et  $p_c(A)$ .
2. Reproduire et compléter l'arbre de probabilités ci-dessous.



3.
  - a. Définir par une phrase l'événement  $(C \cap A)$ .
  - b. Calculer  $p(C \cap A)$ .
4. Montrer que la probabilité de l'événement A est égal à 0,048.

**Exercice 4** (points)

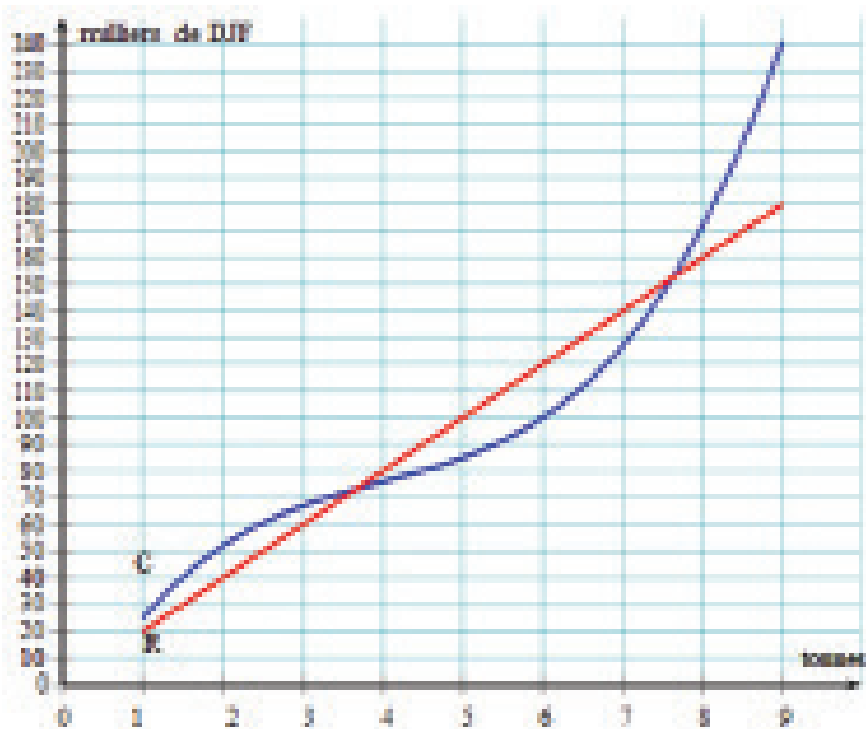
Une entreprise fabrique un produit dont la production mensuelle  $x$  exprimée en tonnes est comprise entre 1 et 9. Le coût total de fabrication mensuel, exprimé en milliers de DJF, est donné par la fonction  $c$  définie sur l'intervalle  $[1 ; 9]$  par :

$$C(x) = x^3 - 12x^2 - 50x - 20$$

Chaque tonne de ce produit est vendue 20 000 DJF. La recette mensuelle, exprimée en milliers de DJF, est donc donnée par :

La fonction  $r$  définie sur l'intervalle  $[1 ; 9]$  par :  $r(x) = 20x$ .

On appelle  $C$  la courbe représentative de la fonction  $c$  et  $R$  celle de la fonction  $r$ . Ces courbes sont représentées dans le repère ci-dessous.

**Partie A**

Dans cette partie, on répondra aux questions en utilisant uniquement le graphique ci-dessus. Les réponses seront données avec la précision que permet le graphique.

1. Quel est le coût de fabrication pour 1 tonne produite ? pour 6 tonnes ?

2. a. Est-il rentable pour l'entreprise de produire 1 tonne ? 6 tonnes ? Justifier la réponse.

b. Pour quelles productions mensuelles l'entreprise gagne-t-elle de l'argent ?

### Partie B

Le bénéfice mensuel, exprimé en milliers de DJF, est donné par une fonction  $b$  définie sur  $[1 ; 9]$ .

1. a. Justifier que pour tout réel  $x$  appartenant à l'intervalle  $[1 ; 9]$ ,

$$b(x) = -x^3 + 12x^2 - 36x + 20$$

Calculer :  $b(1)$  et  $b(9)$ .

2. On suppose que la fonction  $b$  est dérivable sur l'intervalle  $[1 ; 9]$  et on note  $b'$  sa fonction dérivée.

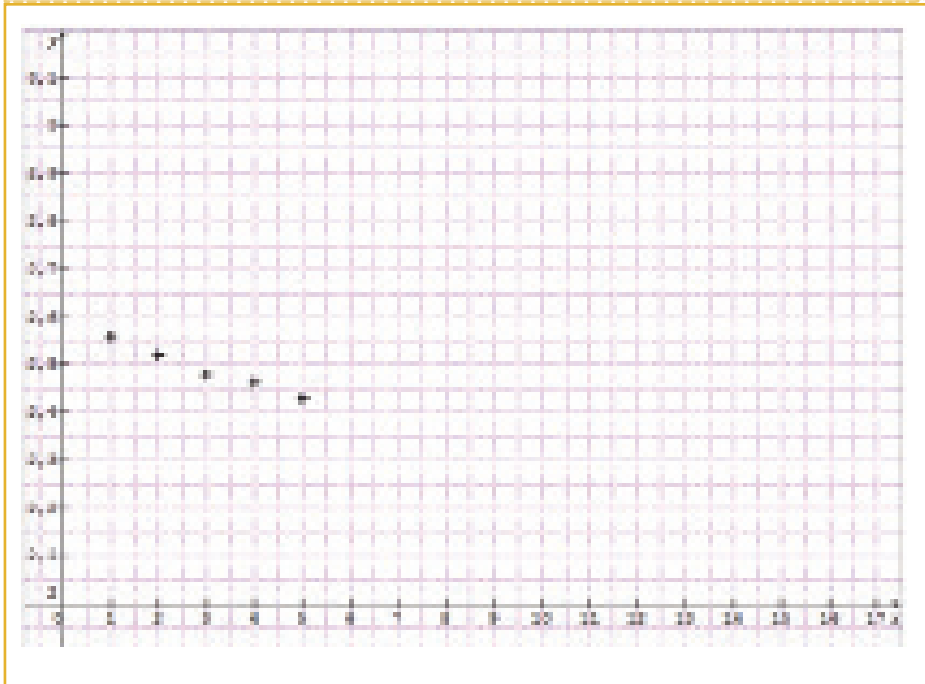
Vérifier que pour tout réel  $x$  appartenant à l'intervalle  $[1 ; 9]$ ,  $b'(x) = 3(x - 2)(6 - x)$

1. a. Étudier le signe de  $b'(x)$  sur l'intervalle  $[1 ; 9]$ . On pourra utiliser un tableau de signes.

b. En déduire le tableau de variation de  $b$  sur l'intervalle  $[1 ; 9]$ .

c. Pour quelle valeur de  $x$  la fonction  $b$  admet-elle un maximum ? Préciser la valeur de ce maximum.

ANNEXE (à compléter)



**FRANÇAIS**



L'usage des calculatrices et des dictionnaires est interdit.

**Thématiques :** Guerre et colonisation

**Corpus de documents :**

**Document 1 :** Thomas Ankara, *Discours à ADDIS ABEBA*, 29 juillet 1987

**Document 2 :** Thomas Ankara, *Discours à ADDIS ABEBA*, 29 juillet 1987

**Document 1**

29 juillet 1987, Thomas Sankara assiste à Addis-Abeba aux travaux de la vingt-cinquième Conférence au sommet des pays membres de l'OUA. Il y délivre le discours ci-après. Il a été retranscrit à partir d'un enregistrement. Le président de séance était Kenneth Kaunda de Zambie.

**1 Monsieur le président ; Messieurs les chefs des délégations :**

Je voudrais qu'à cet instant nous puissions parler de cette autre question qui nous tiraille : la question de la dette, la question de la situation économique de l'Afrique. Autant que la paix, elle est une condition importante de notre survie. Et c'est pourquoi j'ai cru devoir vous imposer quelques minutes supplémentaires pour que nous en parlions. [...]

Je voudrais vous dire, Monsieur le président, que la question de la dette est une question que nous ne saurions occulter. [...] Les origines de la dette remontent aux origines du colonialisme. Ceux qui se sont transformés en « assistants techniques » . En fait, nous devrions dire en assassins techniques. Et ce sont eux qui nous ont proposé des sources de financement, des « bailleurs de fonds ». Un terme que l'on emploie chaque jour comme s'il y avait des hommes dont le « bâillement » suffirait à créer le développement chez d'autres. Ces bailleurs de fonds nous ont été conseillés, recommandés. On nous a présenté des dossiers et des montages financiers alléchants. Nous nous sommes endettés pour cinquante ans, soixante ans et même plus. C'est-à-dire que l'on nous a amenés à compromettre nos peuples pendant cinquante ans et plus. La dette sous sa forme actuelle, est une reconquête savamment organisée de l'Afrique, pour que sa croissance et son développement obéissent à des paliers, à des normes qui nous sont totalement étrangers. Faisant en sorte que chacun de nous devienne l'esclave financier, c'est-à- dire l'esclave

25 tout court, de ceux qui ont eu l'opportunité, la ruse, la fourberie de placer des  
fonds chez nous avec l'obligation de rembourser. On nous dit de rembourser  
la dette. Ce n'est pas une question morale. Ce n'est point une question de ce  
prétendu honneur que de rembourser ou de ne pas rembourser. Monsieur le  
30 président : Nous avons écouté et applaudi la première ministre de Norvège  
lorsqu'elle est intervenue ici même. Elle a dit, elle qui est européenne, que  
toute la dette ne peut pas être remboursée. Je voudrais simplement la  
compléter et dire que la dette ne peut pas être remboursée. La dette ne  
peut pas être remboursée parce que d'abord si nous ne payons pas, nos  
bailleurs de fonds ne mourront pas. Soyons-en sûrs. Par contre si nous payons,  
c'est nous qui allons mourir. Soyons-en sûrs également. Ceux qui nous ont  
35 conduits à l'endettement ont joué comme au casino. Tant qu'ils gagnaient, il  
n'y avait point de débat. Maintenant qu'ils perdent au jeu, ils nous exigent  
le remboursement. Et on parle de crise. Non, Monsieur le président, ils ont  
joué, ils ont perdu, c'est la règle du jeu. Et la vie continue. [Applaudissements]  
Nous ne pouvons pas rembourser la dette parce que nous n'avons pas de quoi  
40 payer. Nous ne pouvons pas rembourser la dette parce que nous ne sommes  
pas responsables de la dette. Nous ne pouvons pas payer la dette parce qu'au  
contraire les autres nous doivent ce que les plus grandes richesses ne pourront  
jamais payer, c'est-à-dire la dette de sang. C'est notre sang qui a été versé. On  
parle du Plan Marshall qui a refait l'Europe économique. Mais l'on ne parle pas  
du Plan africain qui a permis à l'Europe de faire face aux hordes hitlériennes  
45 lorsque leurs économies étaient menacées, leurs stabilités étaient menacées.  
Qui a sauvé l'Europe ? C'est l'Afrique. On en parle très peu. On parle si peu que  
nous ne pouvons, nous, être complices de ce silence ingrat. Si les autres ne  
peuvent pas chanter nos louanges, nous en avons au moins le devoir de dire  
que nos pères furent courageux et que nos anciens combattants ont sauvé  
50 l'Europe et finalement ont permis au monde de se débarrasser du nazisme. La  
dette, c'est aussi la conséquence des affrontements. Lorsqu'on nous parle de  
crise économique, on oublie de nous dire que la crise n'est pas venue de façon  
subite. La crise existe de tout temps et elle ira en s'aggravant chaque fois que  
les masses populaires seront de plus en plus conscientes de leurs droits face  
55 aux exploités. Il y a crise aujourd'hui parce que les masses refusent que les  
richesses soient concentrées entre les mains de quelques individus. Il y a crise  
parce que quelques individus déposent dans des banques à l'étranger des  
sommes colossales qui suffiraient à développer l'Afrique. Il y a crise parce que  
face à ces richesses individuelles que l'on peut nommer, les masses populaires  
refusent de vivre dans les ghettos et les bas-quartiers.

## Document 2

Thomas Sankara, *Discours à Addis Abeba*, 29 juillet 1987.

1 L'Afrique serait un continent pauvre et mourant. Est-ce vrai ? Elle ne  
 survivrait que *grâce à la charité occidentale* ? Et ceci ? Et si l'Afrique était un  
 continent très riche de ressources naturelles, avec, mondialement, 6 pays  
 sur 10 parmi les plus florissants du monde ? Avec une forte augmentation  
 5 continue de leur PIB ? Ceci, les chiffres le martèlent. Et si, lorsque qu'elle reçoit  
 100 milliards de dollars, il lui était pris 500 milliards de dollars et plus ? Et si  
 c'est bien l'Afrique qui aide l'occident et non l'inverse ? Etc. Nous allons vérifier  
 tout ceci.

10 **L'argent fait sur le dos de l'Afrique par le franc CFA, « l'impôt colonial » et les  
 avoirs de réserves de changes ?**

« 14 pays africains sont obligés par la France, à travers le pacte colonial,  
 de mettre 85% de leurs réserves à la banque centrale de France sous le  
 contrôle du ministère des finances français. Jusqu'à maintenant, en 2014,  
 le Togo et environ 13 autres pays africains doivent encore payer la *dette*  
 15 *coloniale* (sic) en France. Les dirigeants africains qui refusent sont tués ou  
 victimes de coup d'état. Ceux qui obéissent sont soutenus et récompensés  
 par la France grâce à un style de vie somptueux, tandis que leurs populations  
 endurent la misère et le désespoir. Les pays africains doivent déposer leurs  
 réserves monétaires nationales en France à la banque centrale. La politique  
 20 monétaire de la France régissant un tel regroupement diversifié de pays  
 africain est simple car il est, géré par le Trésor français, sans en référer aux  
 autorités fiscales centrales comme l'UEMOA ou de la CEMAC. Selon les termes  
 de l'accord qui a été mis en place par la banque centrale du CFA, chaque  
 Banque centrale de chaque pays africain est obligée de garder au moins  
 25 65 % de ses réserves de change dans un « *compte d'opérations* » tenu au  
 Trésor français, ainsi qu'un autre 20 % pour couvrir les passifs financiers. [...] S'y  
 ajoute un concept plus difficile à concevoir : l'Afrique est maintenue dans  
 l'esclavage monétaire puisque, avec sa monnaie libre, elle deviendrait le 1er  
 continent riche du monde... Soit, par exemple, alors que le pays possède les  
 30 réserves effectives en or, de devoir donner 5 000 unités de sa monnaie pour  
 ne recevoir qu'une seule des pays occidentaux. *L'injustice si dissymétrique*  
*des changes* maintient l'Afrique en *infériorité permanente*. Elle ne peut avoir  
 de politique monétaire souveraine. Bref, elle ne peut gérer librement ses  
 richesses. Enfin, la situation juridictionnelle est bien comme si l'Afrique  
 35 était *mise sous tutelle juridique*. Alors que tant de faits laissent à penser que ce  
 sont les financiers internationaux qui devraient être placés, et vite, sous tutelle  
 juridique ! [...]

### La diffamation permanente par les médias ?

40 Cette partie constitue la partie la plus développée de l'article puisque c'est là  
que siège l'incroyable. Tout le système organisé de pillage ne peut continuer  
parce que l'image d'une Afrique pauvre et mourante qui ne survit que grâce  
à la charité occidentale est martelée sans cesse à coups de millions de dollars.  
Parfois même donnés par de généreux donateurs, ces dollars – oui à travers les  
40 *ONG qui véhiculent fortement cette image*. Ou qui sont instrumentalisées pour.  
Donc l'Afrique est le continent le plus riche telle est la vérité. Ce pourquoi  
elle est tant pillée. Sinon pourquoi tant de convoitises si c'était vraiment un  
continent...si pauvre ? Allons donc ! Non l'occident dépend – par contre -  
énormément de l'Afrique et il veut maintenir « *l'aide gratuite* » que constituait  
le colonialisme. Il ne le peut que par l'image. Comment fonctionne la  
45 diffamatoire *image médiatique* ? Donc comment la violence est organisée  
volontairement en Afrique ? Oui par ses pillards mêmes. L'Afrique n'a pas  
besoin de la « protection » armée (sic) de l'occident – elle a juste besoin qu'ils  
s'en aillent définitivement de tous ses pays. Depuis ses très illégales invasions  
afin d'arracher des humains et les réduire à l'esclavage, jusqu'aux colonialismes  
50 et, donc, ...le très virulent post-colonialisme – il reste tellement évident que,  
sans l'occident superflu, l'Afrique se sentirait infiniment mieux.

Article, *imagiter.over-blog.com*, 3 juillet 2016.

#### 1. Résumé (6 points) :

Vous ferez le résumé du document B en 10 lignes.

#### 2. Questions d'analyse (4 points) :

- a. Quelles sont les causes de la misère en Afrique selon ces documents ? Justifiez avec les éléments du texte.
- b. En quoi le document B complète-t-il la vision de Thomas Sankara ? Justifiez votre réponse.

#### 3. Synthèse guidée (10 points) :

Vous ferez la synthèse de ces deux documents en analysant la critique du monde occidental et l'image de l'Afrique.



L'usage des calculatrices et des dictionnaires est interdit.

**Thématiques :** Pouvoir et engagement

**Corpus de documents :**

**Document 1 :** Rabah belamri, *mémoire en archipel*, 1990

**Document 2 :** Denis Diderot, *encyclopédie*, « Autorité politique » 1751

### Document 1

*Ce conte rapporte les mésaventures engendrées par l'animal favori du roi, un éléphant, ravageant les terres des paysans. Seul Jeha tente un instant de faire valoir ses droits, mais la passivité du peuple terrifié le contraint à renoncer à toute revendication*

1 « — Raconte-nous l'histoire de l'éléphant du roi, mère !

— Mais vous la connaissez déjà.

— Ça ne fait rien. Raconte encore.

5 Et nous ne la laissons en paix que lorsqu'elle commençait à nous raconter l'histoire de l'éléphant du roi.

10 Il y avait un roi qui possédait un gros éléphant. Il l'aimait beaucoup et le laissait libre de ses mouvements. L'éléphant allait partout : traversant les champs et les jardins, causant sur son passage des dégâts considérables. La population se taisait, n'osant protester auprès du souverain par peur de le contrarier. Or, un jour, Jeha, qui venait d'assister au saccage de son champ de blé, son bien unique, dit à ses compatriotes :

— Mes frères, soyons courageux et allons voir le roi tous ensemble pour lui dire que son éléphant nous fait du mal. Il nous ruinera. Nous finirons par mourir de faim.

15 — Mais lequel d'entre nous sera assez fou pour s'adresser au roi ? dirent les gens, craintifs.

Jeha réfléchit un instant et déclara :

— Puisque vous avez peur, je parlerai le premier. Je dirai : Sire, sauf ton respect,

20 ton éléphant... et vous à l'unisson, vous poursuivrez : nous fait du mal. Ainsi personne ne sera mis à l'avant. Et si nous devons encourir la colère du roi, nous la subirions tous.

Quand le roi apparut sur son balcon et fit signe au peuple rassemblé à ses pieds de présenter ses doléances, Jeha prit la parole :

— Sire, sauf ton respect, ton éléphant...

25 Le peuple demeura muet, et la suite de la phrase ne vint pas.

— Qu'a-t-il donc, mon éléphant ? s'enquit le roi, les yeux posés sur Jeha.

Jeha ne perdit pas contenance.

— Sire, sauf ton respect, ton éléphant... reprit-il en se retournant vers ses compagnons qui, tête basse, semblaient avoir perdu l'usage de la parole.

30 — Parle donc Jeha ! Qu'as-tu à reprocher à mon éléphant ?

Jeha se gratta la tête, embarrassé, soupira avec découragement.

— Sire, sauf ton respect, ton éléphant...

Il attendit un moment. Le peuple refusait de parler. Le peuple avait peur de son roi.

35 — Alors Jeha veux-tu bien parler ! lança le roi avec impatience.

— Oui, Sire ! dit Jeha d'une voix raffermie. Nous sommes venus te dire que ton éléphant nous fait le plus grand bien. Nous l'aimons et nous souhaitons avoir d'autres éléphants pour lui tenir compagnie, une dizaine, Sire. Ça égayera (1) notre pays et nos existences. Et tes sujets, Sire, sont disposés à participer à leur achat.

Rabah Belamri, *Mémoire en archipel*, 1990.

(1) Egayer : amuser, rendre gai.

## Document 2 :

*Diderot, philosophe et homme de lettres du 18<sup>ème</sup> siècle traite ici de la question politique. Cet article est tiré de l'Encyclopédie dans lequel Diderot dénonce l'abus de pouvoir et l'oppression de ceux qui l'exercent.*

1           Aucun homme n'a reçu de la nature le droit de commander aux autres. La  
liberté est un présent du Ciel, et chaque individu de la même espèce a le droit  
d'en jouir aussitôt qu'il jouit de la raison. Si la nature a établi quelque autorité,  
5           c'est la puissance paternelle : mais la puissance paternelle a ses bornes ; et  
dans l'état de nature, elle finirait aussitôt que les enfants seraient en état de se  
conduire. Toute autre autorité vient d'une autre origine que la nature. Qu'on  
examine bien et on la fera toujours remonter à l'une de ces deux sources : ou la  
force et la violence de celui qui s'en est emparé ; ou le consentement de ceux  
qui y sont soumis par un contrat fait ou supposé entre eux et celui à qui ils ont  
10          déféré l'autorité.

          La puissance qui s'acquiert par la violence n'est qu'une usurpation et ne  
dure qu'autant que la force de celui qui commande l'emporte sur celle de ceux  
qui obéissent ; en sorte que, si ces derniers deviennent à leur tour les plus  
forts, et qu'ils secouent le joug, ils le font avec autant de droit et de justice que  
15          l'autre qui le leur avait imposé. La même loi qui a fait l'autorité la défait alors :  
c'est la loi du plus fort.

          Quelque fois l'autorité qui s'établit par la violence change de nature ; c'est  
lorsqu'elle continue et se maintient du consentement exprès de ceux qu'on a  
soumis : mais elle rentre par là dans la seconde espèce dont je vais parler et  
20          celui qui se l'était arrogée devenant alors prince cesse d'être tyran.

          La puissance, qui vient du consentement des peuples, suppose  
nécessairement des conditions qui en rendent l'usage légitime, utile à la  
société, avantageux à la république, et qui la fixent et la restreignent entre  
des limites ; car l'homme ne doit ni ne peut se donner entièrement et sans  
25          réserve à un autre homme, parce qu'il a un maître supérieur au-dessus de tout,  
à qui seul il appartient tout entier. C'est Dieu, dont le pouvoir est, toujours  
immédiat sur la créature, maître aussi jaloux qu'absolu, qui ne perd jamais de  
ses droits et ne les communique point. Il permet pour le bien commun et pour  
le maintien de la société que les hommes établissent entre eux un ordre de  
30          subordination, qu'ils obéissent à l'un d'eux ; mais il veut que ce soit par raison  
et avec mesure, et non pas aveuglément et sans réserve, afin que la créature  
ne s'arroge pas les droits du Créateur. Toute autre soumission est le véritable  
crime de l'idolâtrie. Fléchir le genou devant un homme ou devant une image  
n'est qu'une cérémonie extérieure, dont le vrai Dieu qui demande le cœur et  
35          l'esprit ne se soucie guère et qu'il abandonne à l'institution des hommes pour

40 en faire, comme il leur conviendra, des marques d'un culte civil et politique, ou d'un culte de religion. Ainsi ce ne sont point ces cérémonies en elles-mêmes, mais l'esprit de leur établissement, qui en rend la pratique innocente ou criminelle. Un Anglais n'a point de scrupule à servir le roi le genou en terre ; le cérémonial ne signifie que ce qu'on a voulu qu'il signifiât, mais livrer son cœur, son esprit et sa conduite sans aucune réserve à la volonté et au caprice d'une pure créature, en faire l'unique et le dernier motif de ses actions, c'est assurément un crime de lèse-majesté (1) divine au premier chef.

[...]

Denis Diderot, *Encyclopédie*, « Autorité politique », 1751.

(1) Crime de lèse-majesté : crime, attentat contre la personne du roi.

**1. Questions d'analyse (8 points) :**

**a.** Quelles sont les cibles de la dénonciation dans le conte de R. Belamri (Document A)?

**b.** Étudiez les différents types d'autorité politique selon Diderot en vous appuyant sur des exemples précis du document B.

**2. Synthèse guidée (12 points) :**

Vous ferez le plan détaillé de la synthèse de ces deux documents en analysant les cibles de la dénonciation et leurs stratégies argumentatives respectives.



L'usage des calculatrices et des dictionnaires est interdit.

**Thématiques :** Pouvoir et engagement

**Corpus de documents :**

**Document 1 :** « la poésie engagée », [lesbonsprofs.com](http://lesbonsprofs.com)

**Document 2 :** Mahmoud Darwich, « Identité », *Poèmes palestiniens; 1969*  
(édition posthume, 2009)

### Document 1

#### La poésie engagée

**La poésie engagée est une poésie de révolte à la fois poétique et idéologique.**

Le poète engagé met sa plume au service d'une cause pour **défendre des valeurs** de paix, de justice, de liberté... Il se donne pour mission d'éveiller les consciences et de se faire le porte-parole et le défenseur des exclus et des opprimés.

Aux XX<sup>e</sup> et XXI<sup>e</sup> siècles, il prend parti dans différents domaines : **politique, social, écologique.**

Le poète s'engage en tant qu'**acteur des événements** (« je ») : il dénonce, interpelle, etc.

La poésie engagée vise toujours à **sensibiliser** les consciences en faveur d'une idée, elle a donc besoin d'être comprise de tous, si bien que le langage y est généralement simple. Véritable arme au service de l'action, la poésie **engagée** utilise toutes les ressources de l'écriture poétique avec une intention **argumentative**, c'est-à-dire la volonté de faire réagir :

- Adresse au destinataire sous forme d'**apostrophe**.
- Emploi du **champ lexical** de la violence, de la souffrance, du courage, de l'espoir, de l'injustice.
- Utilisation d'un **rythme** destiné à rendre le message mémorable et à lui conférer une force de **persuasion** (jeux sur les sonorités, refrain, répétitions de mots, etc.).
- En **vers réguliers** ou en **vers libres**, les rythmes et les sonorités

renforcent la portée des textes. Les poètes s'appuient sur la **musicalité** qui prend parfois des accents lyriques, ou bien ils cassent le rythme pour choquer le lecteur, pour mettre en valeur des idées.

- Emploi de nombreuses **figures de style** (anaphore / énumération / antithèse / métaphore et comparaison, allégorie, oxymore, etc.).

### La poésie moderne :

L'expérience traumatisante des deux **guerres mondiales** a conduit les poètes à s'interroger sur le **sens et le rôle de la poésie dans la société**.

Les poètes modernes se sont écartés de certains codes de la poésie traditionnelle, en explorant de **nouvelles formes** comme les **vers libres** (= sans contraintes de mètres ou de constructions) ou bien comme les poèmes en **prose**.

La poésie moderne remet en **question le lyrisme** et le goût du rêve des romantiques.

Le langage poétique s'est diversifié et il n'est pas rare d'y trouver des **thèmes empruntés au quotidien** : les poètes s'émerveillent devant la banalité du quotidien. Ils portent un nouveau regard sur « les petites choses » qui nous entourent.

La **langue** devient le centre de la création : les poètes introduisent des termes exclus jusqu'ici de la poésie. Ils jouent sur les différents sens des mots et n'hésitent pas à en inventer. Par des associations de sons et d'images, les poètes nous invitent à changer notre regard sur l'homme et le monde.

Lesbonsprofs.com

## Document 1

### La poésie engagée

Écrit en 1964, ce poème du célèbre poète palestinien Mahmoud Darwich (mort en 2008) est devenu depuis des décennies un des symboles forts de la résistance palestinienne face à l'occupation israélienne.

Identité

Inscris !

Je suis Arabe

Le numéro de ma carte : cinquante mille

Nombre d'enfants : huit

Et le neuvième... arrivera après l'été !

Et te voilà furieux !

Inscris !

Je suis Arabe

Je travaille à la carrière avec mes compagnons de peine

Et j'ai huit bambins

Leur galette de pain

Les vêtements, leur cahier d'écolier

Je les tire des rochers. . .

Oh ! je n'irai pas quémander l'aumône à ta porte

Je ne me fais pas tout petit au porche de ton palais

Et te voilà furieux !

Inscris !

Je suis Arabe

Sans nom de famille – je suis mon prénom

« Patient infiniment » dans un pays où tous

Vivent sur les braises de la Colère

Mes racines. . .

Avant la naissance du temps elles prirent pied

Avant l'effusion de la durée

Avant le cyprès et l'olivier

. . .avant l'éclosion de l'herbe

Mon père. . . est d'une famille de laboureurs

N'a rien avec messieurs les notables

Mon grand-père était paysan – être

Sans valeur – ni ascendance.

Ma maison, une hutte de gardien

En troncs et en roseaux

Voilà qui je suis – cela te plaît-il ?

ans nom de famille, je ne suis que mon prénom.

Inscris !

Je suis Arabe

Mes cheveux. . . couleur du charbon

Mes yeux. . . couleur de café

Signes particuliers :

Sur la tête un kefiyyé avec son cordon bien serré

Et ma paume est dure comme une pierre

. . .elle écorche celui qui la serre

La nourriture que je préfère c'est

L'huile d'olive et le thym

Mon adresse :

Je suis d'un village isolé. . .

Où les rues n'ont plus de noms

Et tous les hommes. . . à la carrière comme au champ

Aiment bien le communisme

Inscris !

Je suis Arabe

Et te voilà furieux !

Inscris

Que je suis Arabe

Que tu as raflé les vignes de mes pères

Et la terre que je cultivais

Moi et mes enfants ensemble

Tu nous as tout pris hormis

Pour la survie de mes petits-fils

Les rochers que voici

Mais votre gouvernement va les saisir aussi

.. .à ce que l'on dit !

DONC

Inscris !

En tête du premier feuillet

Que je n'ai pas de haine pour les hommes

Que je n'assaille personne mais que

Si j'ai faim

Je mange la chair de mon Usurpateur

Gare ! Gare ! Gare

À ma fureur !

Mahmoud Darwich, Poèmes palestiniens, Edition posthume 2009.

**1. Résumé (6 points) :**

Faites le résumé du texte de Mahmoud Darwich (Identité) en 10 lignes.

**2. Questions d'analyse (4 points) :**

- a. Dégagez les principales caractéristiques de la poésie engagée à travers le premier document.
- b. Étudiez la dénonciation dans le poème de Mahmoud Darwich à travers les procédés littéraires (énonciation, figures de style, ponctuation, champs lexicaux, etc.)

**3. Synthèse guidée (10 points) :**

Faites la synthèse de ces deux documents en montrant comment les caractéristiques de la poésie engagée définies dans le premier document sont illustrées dans le poème de M. Darwich.

# HISTOIRE-GÉO



L'usage des calculatrices, des dictionnaires et des téléphones portables est interdit.

## Partie 1 : Géographie (Questions à réponse courtes)

1. Retrouvez les notions correspondantes aux définitions suivantes :
  - a. Pays qui ont connu un développement économique rapide grâce à la croissance de leurs échanges commerciaux. Ils sont de plus dotés d'une certaine puissance et d'un rôle régional significatif.
  - b. Mouvement de protestation au Brésil qui regroupe des paysans démunis ou déracinés.
  - c. Processus d'association ou de regroupement politique ou économique d'Etats dans une entité plus grande à l'échelle d'un continent ou d'un sous-continent.
  - d. Ensemble de postes de travail dans lequel le produit à fabriquer se déplace devant les ouvriers, chargés chacun d'une seule opération, de façon à réduire le temps de production.
2. Répondez aux questions suivantes :
  - Qu'est-ce que la spécialisation des tâches "DIT" dans le processus de la mondialisation?
  - Quelle est la place de l'espace maritime dans les échanges mondiaux?
  - Qu'est ce qu'une zone grise?
3. Expliquez le concept de : « l'Apartheid »
4. Proposez une définition de l'expression de « parti unique ».

## Partie 2 : histoire

**N B :** Le candidat doit traiter au choix, UN des deux sujets proposés

### Sujet 1

#### Document : Le Kenya pleure ses étudiants

L'attaque a eu lieu jeudi 2 avril, à Garissa, une ville au nord du Kenya. Les terroristes ont tué tous les étudiants qui ne pouvaient pas prouver qu'ils étaient musulmans. Le but c'est de diviser les Kenyans: chrétiens contre musulmans.



Une étudiante qui a échappé à l'attentat de l'Université de Garissa au Kenya.

© CARLA DE SOUZA (AFP)

Ils appartiennent à un groupe islamiste, les Shebab, qui s'est formé en Somalie. Ce pays, au nord du Kenya, est en guerre depuis plus de 20 ans. Les Shebab ont conquis la plus grande partie de la Somalie en imposant une dictature islamiste, jusqu'à ce que plusieurs pays africains s'allient, en 2011, pour les arrêter. Le Kenya participe à cette coalition. C'est pourquoi les Shebab ont déclaré la guerre au Kenya.

CARLA DE SOUZA/ AFP / 3 avril 2015

### Questions :

1. Présentez le document
2. Qui sont les responsables de cette attaque ? Selon l'auteur, quel est le but recherché des terroristes ?
3. Dans quel contexte régional intervient cette tuerie ?
4. Pourquoi le Kenya est visé ?

## Sujet 2

### Document : Afrique du sud : la réconciliation, à quelle prix ?

*Kalukwe Mawila est une victime en colère. Venue témoigner à la commission Vérité et Réconciliation (CVR) sud-africaine en 1996, elle a vu ses anciens bourreaux amnistiés et n'a jamais reçu un seul rand du gouvernement. «L'apartheid était mauvais, dit-elle, mais ce qui me met encore plus en colère, c'est qu'ils m'ont forcé à pardonner.»*

La CVR sud-africaine est souvent considérée comme un modèle de réconciliation juste et durable. Selon le mandat qui lui fut attribué, elle était en effet censée non seulement établir la vérité sur plus de cinquante années de violations massives des droits humains, mais également amnistier les bourreaux repentants et offrir aux victimes une plate-forme de reconnaissance publique en leur promettant, par la mise en récit de leurs souffrances, de guérir psychologiquement.

Les victimes furent ainsi invitées à témoigner publiquement, souvent en face-à-face direct avec leurs bourreaux.(...). Il devait s'agir de reconstruire les relations brisées, d'écouter le vécu de chacun dans un effort commun de compassion et de réceptivité.

Pourtant, en dépit de ce noble programme, les effets concrets de la CVR furent d'emblée limités. En effet, l'esprit empathique et «réconciliateur» de la CVR alla largement à l'encontre du droit des victimes, désormais internationalement reconnu, à obtenir réparation pour les torts subis dans le passé. Une lecture approfondie des témoignages de certaines victimes montre que beaucoup réclamaient en fait la justice en son sens plus «traditionnel» : la punition, plus que le pardon.

Mais la voix de ces individus en colère fut systématiquement marginalisée par le rapport final de la CVR. Frustrées de voir leurs bourreaux innocentés, certaines associations de victimes se sont donc battues, depuis plus de dix ans, pour la réouverture de certains grands procès et l'abolition du principe d'amnistie. Dans une certaine mesure, la récurrence de ces demandes de justice reflète non seulement l'incapacité de la CVR à accomplir sa mission réconciliatrice, mais aussi,

peut être, sa responsabilité dans cet échec. Elle témoigne des plaies toujours ouvertes des Sud-Africains et montre que, économiquement du moins, l'Afrique du Sud est encore un pays «en transition». Beaucoup de victimes attendent encore les réparations tant promises.

Par Kora Andrieu, *Le Monde*, 11/01/2010

### Questions :

1. Présentez le document.
2. Dans quel contexte est créée la commission vérité et réconciliation en Afrique du Sud ? Et quelle est sa mission ?
3. Expliquez la phrase soulignée dans le texte.
4. Selon l'auteur, la Commission Vérité et Réconciliation répond-elle aux attentes des victimes ? Justifiez votre réponse.



L'usage des calculatrices, des dictionnaires et des téléphones portables est interdit.

### Exercice 1

Dans chacune des lignes ci-dessous s'est glissé un intrus, entoure-le.

1. Saad Warsama Issack ; Said Badoul Said; Abdoukader Waberi Askar; Idriss Arnaoud Ali ; Mohamed Ali Houmed; Barkat Gourat Hamadou
2. Élections législatives : 1997 ; 2013 ; 2017 ; 2008 ; 2003
3. Émancipation ; décolonisation ; indépendance ; crise de Cuba ; référendum
4. Nasser de l'EGYPTE ; Nehrou D'Inde ; Tito de la Yougoslavie ; Haïlé Salassié de l'Ethiopie ; Soekarno de l'Indonésie
5. Partenariat Afrique- union européenne : domination économique ; paix et sécurité ; bonne gouvernance ; l'intégration commerciale ; le développement.

### Exercice 2

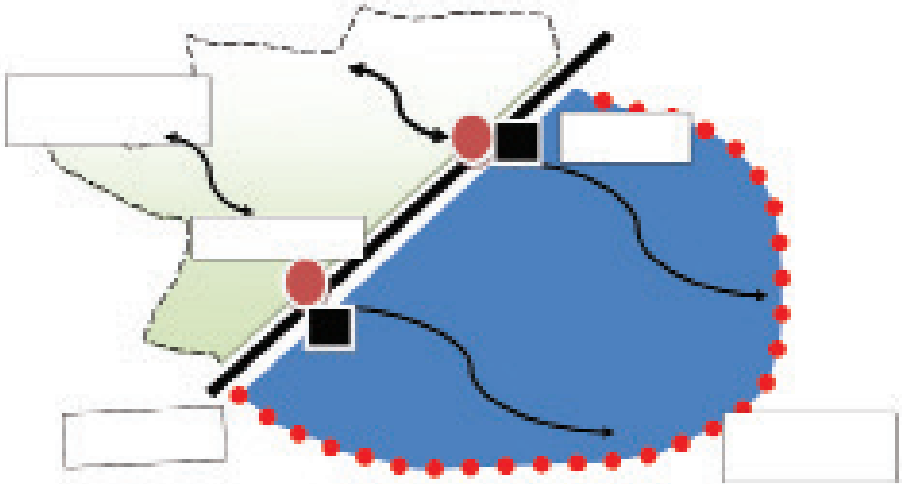
Reliez les dates et les périodes correspondantes à ces événements.

- |                             |   |   |  |
|-----------------------------|---|---|--|
| Juillet 1967 – Juillet 1976 | • | • | L'arrivée de Gaule à la CFS  |
| Décembre 1999               | • | • | Mme Hawa Ahmed Youssouf, première femme ministre                       |
| 25 Août 1966                | • | • | La politique d'apartheid en Afrique du Sud                             |
| 10 mai 1999                 | • | • | Les États généraux à l'éducation                                       |
| 1948 – 1991                 | • | • | Le mandat de M. Ali Aref Bourhan, président du conseil de gouvernement |

## Exercice 3

Complète ce schéma avec les concepts géographiques suivants :

« Arrière-pays » (hinterland) ; un littoral ; métropole ; port ; « avant-pays » océanique ; schéma fonctionnel d'un arrière-pays et d'un avant-pays océanique.



Exercice 4



Front pionnier



Une métropole



Triangle industriel



Région pauvre, nordeste



Façade maritime dynamique

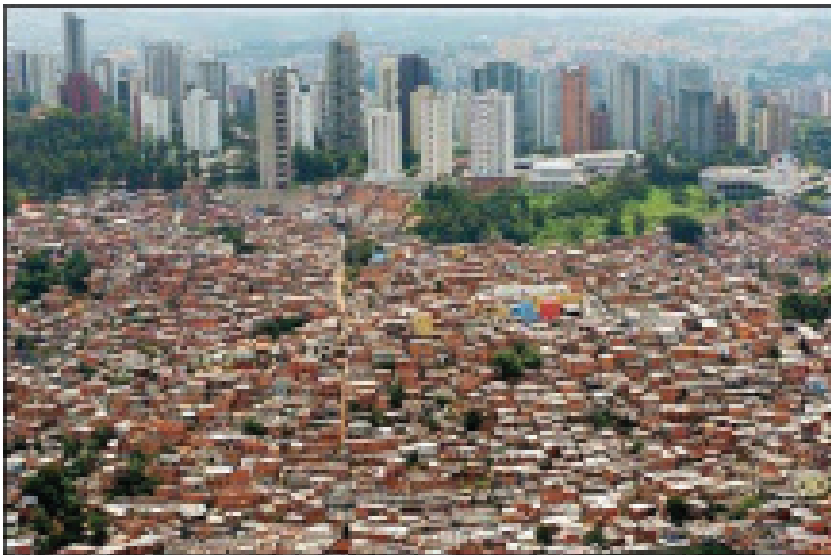


L'usage des calculatrices, des dictionnaires et des téléphones portables est interdit.

Le candidat doit traiter obligatoirement la première partie. et au choix l'UN deux sujets proposés dans la seconde partie.

## Partie 1 : Géographie (10 points)

1. Après avoir cité la signification exacte de l'acronyme FTN, vous rédigerez sa définition.
2. Que fêtera la République de Djibouti, le 27 juin 2017 ?
3. Définissez la notion de toyotisme.
4. Mumbai abrite l'un des plus grands bidonvilles d'Asie. Quel est son nom ?



5. Qui a fondé et présidé en 1957, le parti politique MUR ? Quelles étaient les aspirations de ce parti ?

## Partie 2 : histoire

**N B** : Le candidat doit traiter au choix, UN des deux sujets proposés

### Sujet 1

#### Analyse d'un document historique.

##### Document

« En Côte Française des Somalis (CFS), la loi Defferre entre application à dater du décret du 22 juillet 1957. L'objectif affirmé dans l'article 1re, vise à « associer plus étroitement les populations d'outre-mer à la gestion de leurs intérêts propres [...] La fonction publique est pourvue d'une autonomie susceptible d'assurer la promotion des cadres locaux. [...] La première tentative de Mahamoud Harbi pour briguer un mandat électif en métropole, en mai 1952 s'avère un échec. Le bras de fer avec son adversaire Hassan Gouled (pour le siège de sénateur du territoire au conseil de la République) génère un climat de rivalité.

Le 2 janvier 1956, Harbi signe sa première victoire politique lors des élections législatives.

A l'Assemblée territoriale, il devient membre de la commission de la famille, de la population et de la santé publique. En général, il semble s'être beaucoup intéressé à la question relative au progrès économique et social du territoire [...] La première élection, sanctionnée par la loi cadre, a eu lieu le 23 juin 1957 en CFS. Avec 4180 voix contre 3494 pour le DIEST<sup>1</sup>, la liste Union Républicaine Mahamoud Harbi remporte la victoire. En vertu du scrutin majoritaire en vigueur contre lequel Hassan Gouled s'insurge, les 30 sièges de l'aréopage<sup>2</sup> reviennent dans leur intégralité au MUR<sup>3</sup>. Par voie de conséquence, un seul homme finit par cumuler la fonction de vice-président du Conseil de Gouvernement et le mandat de député du Territoire.

Le 30 juillet 1957, lorsque Mahamoud Harbi accède à la vice-présidence du conseil de gouvernement, il est âgé de 36 ans. [...] Orateur hors du commun, **Mahamoud Harbi est un tribun qui a le pouvoir de susciter les passions et de les apaiser.** »

Source : Ali Coubba, Mahamoud Harbi (1921-1960), un nationaliste djiboutien ? Paris, L'Harmattan, 2014.

1. DIEST : Défense des Intérêt Économique et Sociaux du Territoire.
2. Aréopage : assemblée.
3. MUR : Mouvement d'Union Républicain.

**Questions :**

1. Présenter le document (nature, auteur, date, contexte).
2. À partir de quelle date les Djiboutiens (les habitants de la CFS) sont-ils associés à la vie politique ?
3. Quelle évolution la loi cadre de Defferre introduit-elle dans la vie politique de la CFS ? Comment se traduit-elle pour Mahamoud Harbi ?
4. Quelles sont les deux partis politiques qui s'affrontent pour la représentation des députés à l'assemblée territoriale ? Et qui sont leurs leaders respectifs ?
5. À l'issue du scrutin électoral de la première assemblée territoriale en 1957 quelle liste triomphe et obtient trente sièges ?

## Sujet 2

### Analyse d'un document historique.

#### Document



Source : Plantu, Pauvres chéris, Le Centurion, 1978.

#### Questions :

1. Présentez le document.
2. Identifiez et indiquez que représentent les différents personnages et animaux ?
2. Rappelez ce qu'est le mouvement des Non-alignés. Lors de quelle conférence ce mouvement prend-il forme ? Qui y siège ? Que traduit ce mouvement ?
2. Que font les petites souris et par quoi semblent-elles être attirées ? Que veut montrer Plantu par ce dessin ?

# PHILOSOPHIE



L'usage des calculatrices et des téléphones portables est interdit.

### 1<sup>er</sup> sujet

Une société sans règles est-elle possible ?

### 2<sup>ème</sup> sujet

Faut-il donner plus de valeur à l'expérience qu'à la théorie ?

### 3<sup>ème</sup> sujet

On peut travailler par nécessité, pour faire cesser la grande douleur du besoin, celle qui sourd du corps et de la terre, pour imposer silence à toutes les voix qui nous harcèlent de demandes. On travaille alors pour se maintenir, pour conserver l'espèce. Mais on peut travailler aussi par avidité ; dans ce cas, on ne cherche pas seulement à obstruer le trou du besoin ; il est déjà pleinement comblé. On ne cherche pas même à devancer la prochaine échéance de ce besoin. On accumule frénétiquement, on croit qu'en multipliant la richesse on multiplie la vie. Enfin, on peut travailler par manie du travail, je ne dis pas pour se distraire, c'est plus frénétique que cela, on travaille par système. Il en est du travail comme de l'acte sexuel. Tous deux visent la perpétuation de l'espèce. Mais tous deux peuvent avoir leur perversion: chaque fois qu'ils ne se justifient pas par cette visée. [...]

Prenons le cas où le travail vise à perpétuer la vie. Raisonons sur lui, puisqu'il est le cas de rigueur. Même dans ce cas, le travail diminue la place de Dieu dans l'attention de l'homme.

CHEIKH HAMIDOU KANE

1. Dégagez l'idée principale du texte et les étapes de l'argumentation
2. Expliquez :
  - a. « On peut travailler par nécessité, pour faire cesser la grande douleur du besoin »
  - b. « le travail diminue la place de Dieu dans l'attention de l'homme »
3. Travailler a-t-il un sens ?

**ARABE**

أن أدمن المخدرات..

30 فقال بدهشة: المخدرات !! ولدي جابر مدمن مخدرات؟! يا للعار ... يا للمصيبة ..

واغرورقت عينا أبي جابر بالدموع، وقال بصوت متهدج:

– وأمه التي تنتظره في الخارج .. ماذا أقول لها؟

– قل لها: اسألي الله له الشفاء العاجل ..

عن حكايات حواء لأحمد رضوان عبد الله ناشد (بتصرف)

**أولاً: فهم النص: (9 درجات)**

**- أجب عن الأسئلة التالية:**

1- مَنْ الَّذِي تسابق إلى الحاجز الحديدي؟ ولماذا؟

2- كيف عبّر المستقبلون عن فرحتهم؟

3- استخرج من النص مشاعر كل من أبي جابر وأمّ جابر عند تأخر ابنهما؟

4- لماذا لم يستقبل أبو جابر وأمّ جابر ابنهما في المطار؟

**ثانياً: اللغة. (3 درجات)**

**- هات مصادر الأفعال الآتية مع ذكر:**

الأفعال	المصدر	وزن المصدر
تَسَابَقَ		
اسْتَفْسَرَ		
أَدْخَلَ		

**ثالثاً: التعبير الشخصي. (8 درجات).**

**1- عالج بالعربية أحد الموضوعات التالية:**

أ- يرفض الأب إرسال ابنه الثاني للدراسة في الخارج ويبرّر رفضه. تصوّر الحوار الذي دار بينهما. في حدود

(18) سطراً.

ب- تحدث عن سلبيات وإيجابيات السفر لبعض الطّلاب إلى أوروبا للدراسة. في حدود (12) سطراً.

ج- اكتب رسالة إلى زملائك في الفصل تشجّعهم على الدّراسة في جامعة جيبوتي مع ذكر إيجابياتها. في

حدود (10) سطر.



L'usage du dictionnaire bilingue est autorisé. Répartition des points

I. Compréhension du texte et expression : (17 point)

II. Langue: (30 point)

### النص

- 1 تسابَق النَّاسُ إِلَى الْحَاجِزِ الْحَدِيدِيِّ، وَتَطَاوَلَتْ أَعْنَاقُهُمْ تَرْقُبَ بَتْلَهْفٍ عِبْرَ الرَّجَاجِ ... هَا هِيَ الطَّائِرَةُ قَدْ وَصَلَتْ مِنْ لَنْدَنْ وَرَأَى النَّاسُ الرَّكَّابَ الْأَوَّلَ وَهُوَ يَلِجُ الصَّالَةَ الْمَخْصُصَةَ عِبْرَ رِجَالِ الشَّرْطَةِ ... ثُمَّ الثَّانِي وَالثَّلَاثَ وَبَدَأَتْ الْأَصْوَاتُ تَتَعَالَى بَيْنَ مَتَسَائِلٍ وَمِبَشَّرٍ وَمَهْتِنٍ. وَبَيْنَ فِينَةٍ وَأُخْرَى كَانَتْ أُمُّ جَابِرٍ تَضْغَطُ عَلَى ذِرَاعِ زَوْجِهَا، وَتَقُولُ لَهُ: أَلَا تَرَى جَابِرَ؟ أَنَا لَا أُسْتَطِيعُ الرَّؤْيَةَ مِنْ شِدَّةِ الرَّحَامِ .. فَيَقُولُ لَهَا
- 5 أَبُو جَابِرٍ وَهُوَ يَحَدِّقُ النَّظَرَ بِلَهْفَةٍ: اصْبِرِي يَا أُمَّ جَابِرٍ فَالطَّائِرَةُ كَبِيرَةٌ وَلَا يَزَالُ هُنَاكَ الْكَثِيرُ مِنْ رُكَّابِهَا لَمْ يَظْهَرُوا بَعْدَ ... وَلَكِنَّ أُمَّ جَابِرٍ لَمْ يَرُقْ لَهَا هَذَا الْجَوَابُ، وَازْدَادَ شُحُوبَ وَجْهَهَا، وَبَعْدَ قَلِيلٍ أَصْبَحَتْ الرَّؤْيَا عِنْدَهَا أَوْضَحَ وَأَخَذَتْ تَحَدِّقُ النَّظَرَ وَتَقُولُ لِرَوْجِهَا: أَلَيْسَ ذَلِكَ الشَّابُّ ذُو الثُّوبِ الْأَبْيَضِ؟ فَيَقُولُ لَهَا بِضَجْرٍ وَانْفِعَالٍ: لَا .. لَيْسَ هُوَ ... وَمَرَّتِ الدَّقَائِقُ ثَقِيلَةً ثَقِيلَةً .. وَكَلَّمَا خَرَجَ رَاكِبٌ جَدِيدٌ، دَخَلَ حَزَنٌ جَدِيدٌ إِلَى نَفْسَيْهِمَا، وَسَيَطِرُ قَلْبٌ أَشَدَّ ... وَأَخِيرًا قَالَ أَبُو جَابِرٍ بِصَوْتٍ مُنْخَفَضٍ: لَمْ يَبْقَ فِي الصَّالَةَ
- 10 إِلَّا بَضْعَ مَسَافِرِينَ ...  
فَصَاحَتْ أُمَّ جَابِرٍ بِأَعْيَاءٍ؟ وَوَلَدِي؟  
– لَسْتُ أُدْرِي ..  
وَنَظَرَ إِلَيْهَا لِيَرَاهَا وَهِيَ تَجْهَشُ فِي الْبِكَاءِ .. فَقَالَ لَهَا يَا شَفَاقَ:  
– اصْبِرِي يَا أُمَّ جَابِرٍ، فَنَحْنُ فِي الْمَطَارِ، وَالنَّاسُ مِنْ حَوْلِنَا ... وَسَأُحَاوِلُ الْآنَ الْاسْتَفْسَارَ مِنَ الْمَوْظَفِ الْمَسْتَوَّلِ عَنِ جَابِرٍ...
- 15 فَأُجَابَهُ بِرُودٍ كَمَنْ عَاتَدَ مِثْلَ هَذِهِ التَّسْأُولَاتِ: رُبَّمَا حَصَلَ مَعَهُ ظَرْفٌ مَنَعَهُ مِنَ السَّفَرِ ... وَعِنْدَمَا أَرَادَ الْخُرُوجَ مِنْ بَابِ الْغُرْفَةِ سَمِعَ صَوْتَ الْمَوْظَفِ يَتْبَعُهُ:  
– عَفْوًا يَا عَمَّ ... لَقَدْ نَسِيتُ أَمْرًا أُرِيدُ أَنْ أَسْأَلَكَ عَنْهُ ...  
فَعَادَ أَبُو جَابِرٍ أَدْرَاجَهُ، وَالشُّحُوبُ يَسِيطِرُ عَلَيْهِ تَمَامًا: تَفَضَّلْ .. مَاذَا عِنْدَكَ؟
- 20 – مَا اسْمُ وَلَدِكَ يَا عَمَّ؟  
– جَابِرُ عَلِيٍّ جَابِرٍ .. مَاذَا هُنَاكَ؟  
– وَلَدِكَ وَصَلَ بِالطَّائِرَةِ، وَلَكِنَّهُ نُقِلَ إِلَى الْمَسْتَشْفَى ... فَصَاحَ أَبُو جَابِرٍ: وَلِمَاذَا إِلَى الْمَسْتَشْفَى؟  
– أَرْجُوكَ يَا عَمَّ اهُدَأْ قَلِيلًا وَدَعْنِي أَكْمَلُ كَلَامِي ... يَبْدُو أَنَّ وَلَدَكَ قَدْ انْحَرَفَ هُنَاكَ ... وَكَانَتْ النَتِيجَةُ

وهكذا أمكن لرجال القرية في صبيحة يوم الاستقلال أن ينشروا الشراع على المركب الكبير، يرفرف فوقه العلم الخفاق، مركبنا وعملنا، ثم يحيون في ابتهاج نساء قريتي.

بقلم : مصطفى الفارسي

أولاً: فهم النَّصِّ: (9 درجات )

- أجب عن الأسئلة التالية:

1- حدّد الشخصيات الواردة في النَّصِّ.

2- ما المشكلة التي واجهت القرية؟ وماذا كان حلها؟

3- استخرج من النَّصِّ العبارات التي تدلّ على تغيّر حياة أهل القرية.

ثانياً: اللغة. (3 درجات )

- أكمل الجدول التالي حسب المطلوب في كلّ خانة:

الأفعال	مصادر الأفعال	وزن المصدر
بَكَى		
عَلَّمَ		
إِعْتَرَفَ		

ثالثاً: التعبير الشّخصي. (8 درجات).

1- عالج أحد الموضوعات التالية باللغة العربيّة:

أ- تخيل حواراً يدور بين صاحب المركب وزوجته عندما باع مركبه وعاد في قريته حاملاً ثمن المركب (10 أسطر).

ب- تخيل حواراً يدور بين أحد البحّارة الذي اتّخذ قرار المغادرة من هذه القرية، وزوجته التي ترفض ذلك (10 أسطر).

ج- تحدّث عن دور المرأة في تنمية المجتمع (8 أسطر).



L'usage du dictionnaire bilingue est autorisé. Répartition des points

I. Compréhension du texte et expression : (17 point)

II. Langue: (30 point)

## النصّ

### نساء قريتي

تقع قريتي على شاطئ البحر تغذيها خيراته، وهي بيضاء، يفضح نورها زرقة الماء، وسكانها قبلتهم البحر، أصل حياتهم ومنع رزقهم.

مرت السنون وبدأت المراكب تغادر هذا الشاطئ، لقد طلع عليه المركب الكبير ودوى محركه في الأرجاء وهو ينساب نحو البرّ جارفًا كثبان الرمال ومعها رزق البحارة من أبناء قريتي، ولم يطل الزمن حتى أصبح البحارة يرجعون إلى البرّ لا يلوون على شيء: لقد هجر السمك مخبئه وولى.

وبدأ الجوع يتسرب إلى أحشاء أطفال قريتي، واستشاط غضبًا لمرأى الشباك فارغة لا سمك فيها، فاجتمعوا ذات يوم في ساحة القرية وتشاوروا فيما يفعلون.

كان صاحب المركب الكبير (طليان) يقطن في المدينة المجاورة، وكان يعيش من أرباح- الطائفة، إذ كان يشتري من البحارة كامل سمكهم وهكذا كان مركبه يمرّ كل صباح بالميناء العتيق ويلقي حبلًا وراءه لا تلبث الفلك أن تتشبث به فينساب بها إلى الأعماق للصيد.

وغضب الناس وقالوا: إن شغل البحارة أصبح أعسر، وأرباحه أضال. ولكن صاحب المركب كان يدعي أنّ التّقدم يقتضي ذلك فما العمل إذًا؟

لقد ذهبوا إلى صاحب المركب فقال لهم: (تريدون أن أترك لكم مركبي؟ ادفعوا أربعة ملايين فرنك، فهو لكم، وإلا فأنا تارك هذه القرية وأنتم هالكون. ونظر البحارة إلى بعضهم بعضًا، وقالوا: (يجب

أن نغادر هذه القرية ونرتاد لنا شغلًا في بلاد غيرها). ووُجد من بين نساء قريتي شابات رفضن التّفكير في مغادرة القرية وهرعن إلى الديار يطرقنها واحدة واحدة. وانهالت خلاخل الذهب انهيالًا، وطافت الشابات في شوارع القرية يحملن سلسلة من الذهب اللّماع.

**CORRIGÉ**  
**O.G.R.H**

## Proposition de barème sur 140 points

Questions à traiter – Travaux demandés	Barème
<b>DOSSIER 1 : CONTRAT DE TRAVAIL ET REMUNERATION</b>	42 points
<b>1.1</b> Citer les différents types de contrat de travail que vous connaissez.	4 points 2 points
<b>1.2</b> De quel type de contrat de travail s'agit-il dans l'annexe ?	2 points
<b>1.3</b> Quelle est la nature de l'emploi visé par ce contrat de travail ?	12 points
<b>1.4</b> Rappeler les différentes composantes du bulletin de paie.	18 points
<b>1.5</b> Déterminer le salaire net de Mlle Fatouma (annexe 2 à rendre avec la copie) et justifiez le calcul	4 points
<b>1.6</b> Quels sont les enjeux du bulletin de paie pour l'employeur et pour le salarié.	
<b>Dossier 2 : SECURITE ET SANTE</b>	40 points
<b>2.1</b> Calculer le taux de fréquence pour l'année 2015.	3 points
<b>2.2</b> Calculer, en valeur relative, l'évolution du nombre des accidents de travail avec arrêt depuis 2010.	15 points
<b>2.3</b> 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
<b>2.4</b> Rédiger la note de service à adresser à l'ensemble des conducteurs de voiture de service.	12 points
<b>Dossier 3 : ORGANISATION DES RÉUNIONS</b>	28 points
<b>3.1</b> Mettre en évidence les inconvénients de l'organisation actuelle des réunions.	4 points
<b>3.2</b> Préciser en quoi la réunion à distance pourrait améliorer la situation. Justifier la réponse.	6 points
<b>3.3</b> 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
<b>3.4</b> 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

<b>Dossier 4 : LA GESTION DE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE</b>	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 IDRIS ALI SOULTAN et les illustrer par des exemples tirés de l'entretien.	6 points
4.4 Repérer les ressorts de l'influence utilisés par IDRIS ALI SOULTAN lors de l'entretien.	6 points
4.5 La communication d'IDRIS ALI SOULTAN relève-t-elle seulement de l'argumentation? Justifier votre réponse.	6 points
<b>TOTAL</b>	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**

Désignation	Nombre	Base	Taux	Gain	Retenues	Part Patronale 15,7%	
						Taux	Retenues
- Salaire Catégorie - Prime d'ancienneté <b>Sursalaire</b> - Prime de satisfaction - Prime de rentabilité -Prime de responsabilité Heures supplémentaires -H.S à 25 % -H.S à 50 %		128 000	208				
<b>Salaire Brut fixe</b>				128 000			20 096 (1) 3 points
- Cotisations sociales salariales 6%					7 680 (2) 3 points		
<b>Salaire Imposable</b>					120 320 (3) 3 points		
- Impôt I.T.S					17 000 2 points		
- Retenue absence - Retenue WAQF - Retenue avance					400 2 points		
<b>Net à Payer</b>						= 120 320 - 17 000 - 400 <b>102 920</b> 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	$(7-4)/4*100$	$(6-7)/6*100$	$(10-6)/6*100$	$(11-10)/10*100$	$(16-11)/11*100$
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)

Les conséquences pour le salarié sont également importantes :

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

#### 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

livreurs

**Note de service n°102**  
juin 2016

A

Tous les

Djibouti, le 2

**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 ELMI

**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

**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'Ethiopie.

**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 IDRISSE ALI SOULTAN et les illustrer par des exemples tirés de l'entretien.**

On attend le repérage des types d'arguments utilisés par IDRISSE 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 dicit 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 IDRISSE ALI SOULTAN lors de l'entretien.

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

IDRISSE ALI SOULTAN utilise plusieurs ressorts de l'influence :

- L'appel à l'affectif et à l'émotionnel : IDRISSE ALI SOULTAN au début de l'entretien évoque la famille qui s'agrandit.
- L'appel au sentiment d'appartenance : IDRISSE 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'IDRISSE ALI SOULTAN relève-t-elle seulement de l'argumentation? Justifier votre réponse. On attend le repérage des manipulations utilisées par IDRISSE 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 IDRISSE 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.
- IDRISSE 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 IDRISSE ALI SOULTAN doit prendre sa décision très rapidement car d'autres personnes sont intéressées par le poste.

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
<b>1.</b> 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
<b>2.</b> Caractériser le conflit qui s'est déclenché dans l'entreprise et justifier votre réponse.	6
<b>3.</b> 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
<b>1.</b> Calculer le taux d'absentéisme global et le taux d'absentéisme par catégorie pour l'année 2015. Présentez les résultats dans un tableau.	17
<b>2.</b> Comparer et commenter les résultats obtenus, avec la moyenne du secteur industriel.	10
<b>3.</b> Quelles sont les conséquences de l'absentéisme pour l'entreprise ?	4
<b>4.</b> 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)
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
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.)
Présentation du poste de travail	Présentation des tâches, (documentation, outils) Explication des procédures mises en place	Démonstration Remise de documents Formation
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 apparait 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 :

- 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 :**

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
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 :

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 ;
- 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).

Proposition de barème sur 140 points

Questions à traiter- travaux demandés	Barème
<b>1.1</b> Qualifier le type de la réunion du 1er mars 2016. Justifier la réponse.	8
<b>1.2</b> Identifier les types d'arguments utilisés par les acteurs. Illustrer chaque réponse par des exemples issus de la réunion. Citer deux opinions énoncées lors de la réunion.	22
<b>1.3</b> Caractériser le conflit qui oppose TAREK SAMIR à MAHDI SOULEIMAN à la fin de la réunion. Justifier la réponse.	12
<b>1.4</b> Proposer le mode de dépassement de conflit que peut utiliser RADWAN ADEN. Justifier la proposition.	8
<b>2.1</b> Relever les différentes propositions évoquées pendant la réunion pour fidéliser les salariés.	6
<b>2.2</b> Proposer les autres modalités de fidélisations du personnel que RADWAN ADEN pourrait envisager à l'avenir.	8
<b>2.3</b> Rappeler les différentes composantes de la rémunération. Identifier celles mises en place par RADWAN ADEN.	22
<b>2.4</b> Citer les enjeux de la fidélisation des salariés pour la société et pour les salariés.	14
<b>3.1</b> Apprécier la qualité des informations de la fiche métier. Justifier la réponse.	4
<b>3.2</b> Rappeler les étapes du recrutement et préciser leur rôle.	12
<b>3.3</b> Indiquer à quelle étape de la procédure se situe la fiche métier. Justifier la réponse.	2
<b>3.4</b> Identifier les enjeux de l'intégration tant pour la société que pour les nouveaux salariés.	4
<b>3.5</b> Indiquer les moyens que RADWAN ADEN peut mettre en place pour assurer cette intégration.	3
<b>4.1</b> Analyser cette communication en utilisant le vocabulaire approprié.	8 points
<b>4.2</b> Quels sont les ressorts de l'influence utilisés en direction des salariés dans ce message ? Justifier la réponse par des exemples extraits de la note.	2 points
<b>4.3</b> Le mode de diffusion de cette invitation au personnel est-il cohérent avec les objectifs du message ? Justifier la réponse.	3 points
<b>4.4</b> Quelle suggestion peut être faite pour que ce message atteigne mieux son objectif et les salariés ?	2 points

**DOSSIER 1****Identification des difficultés de fidélisations du personnel (50 points)****1.1 Qualifier le type de la réunion du 1er mars 2016. Justifier la réponse.**

Il s'agit d'une réunion de résolution de problème (4 points) puisque le problème est la fidélisation des salariés (2 points) . Il s'agit de trouver des solutions pour fidéliser les salariés. (2 points)

**1.2 Identifier les types d'arguments utilisés par les acteurs. Illustrer chaque réponse par des exemples issus de la réunion. Citer deux opinions énoncées lors de la réunion.**

Argument de communauté (4points) : « Nous avons besoin de renforcer notre équipe, de la motiver davantage » (4points)

Argument d'autorité (4 points) : « Mon service a réussi à obtenir le contrat avec la société ZAHRA » (4 points)

On attend l'énumération de **2 opinions** :

♣ « **Evaluer l'efficacité des techniciens, c'est délicat** » (4 points)

(Pour les correcteurs : une erreur s'est glissée dans le sujet, il s'agit de lire : **techniciens** à la place de **dessinateurs** dans l'annexe 1)

♣ « L'individualisation serait un choix plus pertinent » (2 points)

**1.3 Caractériser le conflit qui oppose TAREK SAMIR à OMAR NACER à la fin de la réunion. Justifier la réponse.**

On attend la caractérisation du conflit selon sa source et selon sa forme

**Forme** (1 point) : il s'agit d'un conflit ouvert (2 points) ; le conflit est exprimé (1 point)

**Source** (1 point) : il d'agit d'un conflit d'intérêts (2 points) . Chacun défend les intérêts de son service (1 point)

**1.4 Proposer le mode de résolution du conflit que peut utiliser RADWAN ADEN. Justifier la proposition.**

L'arbitrage (4 points) : RADWAN ADEN, dirigeant, peut intervenir pour trancher le litige. (4 points)

Accepter la négociation

## DOSSIER 2 La fidélisation des salaires et performance

### 2.1 Relever les différentes propositions évoquées pendant la réunion pour fidéliser les salariés.

- ✚ la politique d'individualisation (2 points)
- ✚ la mise en place de bons de gasoil. (2 points)
- ✚ un complément qui améliorerait la santé des salariés (une prise en charge des médicaments) (2 points)

### 2.2 Proposer les autres modalités de fidélisation du personnel que RADWAN ADEN pourrait envisager à l'avenir.

On attend 3 modalités de fidélisation du personnel

- ✚ évolution de carrière (2 points)
- ✚ la formation (4 points)
- ✚ aménagement des horaires (2 points)

### 2.3 Rappeler les différentes composantes de la rémunération. Identifier celles mises en place par RADWAN ADEN.

- Les différentes composantes de la rémunération :
  - ✚ le salaire de base déterminé en fonction de la qualification et du poste occupé (4 points)
  - ✚ les heures supplémentaires (3 points)
  - ✚ les primes (3 points)
  - ✚ les indemnités (2 points)
  - ✚ la participation (2 points)
  - ✚ l'intéressement (2 points)

Accepter :

- ✚ Fixe
- ✚ Variable
- ✚ Autres compléments

- Les composantes de la rémunération mises en place par RADWAN ADEN
  - ✚ Une prime attribuée selon l'ancienneté (3 points)
  - ✚ Un avantage en nature (bons de gasoil) (3 points)

### 2.4 Citer les enjeux de la fidélisation des salariés pour la société et pour les salariés.

On attend une réponse structurée

- Les enjeux de la fidélisation pour la société :

On attend 2 enjeux : 3.5 points / enjeu (7points)

La **fidélisation des salariés** représente un facteur déterminant de la **performance de l'entreprise, de son attractivité et de sa compétitivité**.

L'une des premières raisons concerne la préservation des compétences développées par chaque salarié. En plus **d'une bonne connaissance de l'entreprise**, chacun **développe ainsi un savoir faire propre**, qui constitue un gage de qualité et de cohérence de l'offre auprès de ses clients.

- **Les enjeux de la fidélisation pour les salariés :**

On attend 2 enjeux : **3.5 points / enjeu** (7points)

- La notoriété de l'entreprise
- La relation avec les supérieurs
- La rémunération
- Les avantages sociaux
- La relation avec les collègues
- La peur du changement
- La stabilité au sein de l'entreprise
- La proximité du domicile

## DOSSIER 3

### Intégration des nouveaux salariés (25 points)

**3.1 Apprécier la qualité des informations de la fiche métier. Justifier la réponse.**

**Fiabilité (0.5 point) :** la source est <https://www.travailleursante.fr/Enjeux-et-Obligations-RH/Les-thematiques/fideliser-les-salaries-constat-et-chiffres-cles.html>, donc une source institutionnelle (0.5 point)

**Actualité (0.5 point) :** correspond aux besoins de la société (0.5 point)

**Pertinence (0.5 point) :** les documents fournis par le site sont régulièrement mis à jour (0.5 point)

**Présentation ((0.5 point) :** Document structuré et complet, facile à lire. (0.5 point)

**3.2 Rappeler les étapes du recrutement et préciser leur rôle.**

1 point par étape et 1 point pour leur rôle.

#### Les principales étapes du processus de recrutement

De la formulation du besoin à l'intégration définitive d'un nouveau salarié, le processus de recrutement s'organise en différentes phases, dont le respect et le bon déroulement conditionnent le succès.

#### L'analyse du besoin

Décrire le poste à pourvoir

Le poste à pourvoir doit être défini précisément : c'est l'objet de la description

de poste. Elle en précise la mission générale, ainsi que les activités détaillées qu'il implique.

Le volume de ces activités doit être évalué le plus précisément possible puisque c'est cela qui déterminera s'il faut recruter dans le cadre d'un temps plein ou d'un temps partiel.

Définir le profil recherché

Il s'agit de décrire le profil le mieux adapté pour répondre au besoin :

- nature et niveau de formation requis ;
- niveau d'expérience ;
- compétences acquises ;
- aptitudes relationnelles.

### **La détermination du mode de recherche**

Prendre en compte les priorités d'emploi ou d'embauche

Avant de recruter un nouveau collaborateur, il faut s'assurer que le poste concerné ne pourrait pas être pourvu par un salarié revenant dans l'entreprise à l'issue d'une période de suspension de son contrat (congé maternité, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise...) et devant retrouver un emploi équivalent à celui qu'il occupait avant son départ.

Diffuser une annonce interne

La plupart des postes à pourvoir dans une entreprise, sauf ceux soumis à une confidentialité particulière, sont portés à la connaissance des salariés, par voie d'affichage sur les lieux de travail et/ou par voie électronique (messagerie ou intranet).

Rechercher des candidats extérieurs à l'entreprise

Une entreprise souhaitant recruter dispose de plusieurs moyens de recherche :

- diffuser une offre (la nation, RTD, l'internet, l'ANEFIB ect...);
- exploiter son propre vivier de candidatures.

### **L'analyse des candidatures**

Le responsable du recrutement opère un premier tri des candidatures reçues sur la base de la définition de poste établie par le manager du service. Cette sélection est ensuite affinée par le responsable hiérarchique auquel le poste est rattaché.

### **Les entretiens et tests d'évaluation**

Les entretiens sont menés par le responsable du recrutement et par le futur responsable hiérarchique de la personne recrutée, ainsi que par toute autre personne dont l'avis est requis (expert-métier par exemple).

En plus de ces entretiens, il est également possible de soumettre les candidats à des tests d'évaluation, pour autant que ceux-ci soient pertinents et aient été préalablement portés à leur connaissance.

## Le choix du candidat

Promesse d'embauche et contrat de travail

Par la promesse d'embauche, l'entreprise garantit au futur embauché qu'elle lui réserve un emploi. Elle ne remplace pas le contrat de travail mais engage l'entreprise tout autant que lui.

### L'accueil et l'intégration du candidat recruté

Le processus de recrutement ne s'achève pas le jour où le candidat sélectionné signe son contrat de travail mais se poursuit durant toute sa phase d'intégration. Identifier et embaucher le profil le mieux adapté à ses besoins ne suffit pas. Il est fondamental que le nouveau collaborateur se sente bien dans son poste, dans l'équipe et dans l'entreprise, et qu'il ait envie de s'y investir.

### 3.3 Indiquer à quelle étape de la procédure se situe la fiche métier. Justifier la réponse.

L'annexe 3 fait référence à la première étape l'analyse du besoin car la société collecte des informations sur le métier de pour établir son propre profil de poste

### 3.4 Identifier les enjeux de l'intégration tant pour la société que pour les nouveaux salariés.

#### ● les enjeux de l'intégration pour la société : (2 enjeux ; 1 point/enjeu)

- ▲ La phase d'intégration présente tout d'abord des enjeux économiques. (1 point)
- ▲ Accompagner le nouvel embauché dans sa prise de fonction permet de le rendre plus rapidement opérationnel. (1 point) productif et autonome. Si le processus de familiarisation du salarié avec sa nouvelle entreprise n'a pas été préparé à l'avance, le délai d'apprentissage risque de s'en trouver affecté, que ce soit par l'absence de suivi, de formation ou par une mauvaise circulation de l'information. Et chaque jour de retard peut entraîner perte d'argent et de temps pour l'entreprise.

#### ● les enjeux de l'intégration pour les nouveaux salariés : (2 enjeux ; 1 point/enjeu)

- autonomie dans le travail
- sentiment d'appartenance, intégration dans l'équipe
- bonne compréhension des consignes, des règles d'hygiène et de sécurité, du règlement intérieur :

### 3.5 Indiquer les moyens que RADWAN ADEN peut mettre en place pour assurer cette intégration.

On attend la mobilisation de connaissances (1 point par moyen au titre de 3 moyens)

- Le parrainage
- Le livret d'accueil
- La visite d'entreprise
- Le séminaire d'intégration
- La présentation aux et des collègues

Proposition de barème sur 140 points

Questions à traiter –Travaux demandés	Barème
<b>DOSSIER 1 : LA PROTECTION ET ARCHIVAGE DES DOCUMENTS</b>	<b>36 points</b>
1. <i>Présenter les avantages et les contraintes de la GED pour l'entreprise « Cité de la Rénovation ».</i>	12 points
2. <i>Repérer les différentes étapes de la dématérialisation proposées par le logiciel Multigest.</i>	9 points
3. <i>Quels sont les risques encourus par les documents numériques. Proposer des moyens pour assurer la protection de ces documents.</i>	10 points
4. <i>Proposer des indicateurs permettant d'évaluer la mise en place de la GED.</i>	5 points
<b>DOSSIER 2 : LE DÉPART DU SALARIE</b>	<b>44 points</b>
1. <i>Indiquer le motif invoqué par la société pour licencier Mlle Soubane Nour. Justifier votre réponse.</i>	5 points
2. <i>Schématiser la procédure de licenciement pour motif personnel et préciser pour chaque étape les documents nécessaires.</i>	10 points
3. <i>Rédiger la convocation à l'entretien préalable à destination de Mlle Soubane Nour.</i>	15 points
4. <i>Compléter le solde de tout compte de Mlle Soubane Nour Donner les détails des calculs.</i>	10 points
<b>DOSSIER 3 : AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ET LA MOTIVATION</b>	<b>30 points</b>
1. <i>Repérer les facteurs de motivation et de démotivation du personnel administratif de l'entreprise concernant les horaires de travail actuels.</i>	10 points
2. <i>Identifier les dispositifs qui encadrent le temps de travail dans l'entreprise.</i>	4 points
3. <i>Proposer et décrire la solution d'aménagement du temps de travail permettant de répondre aux problèmes des salariés.</i>	4 points
4. <i>Présenter les avantages de la mise en place de cette solution pour l'entreprise d'une part et pour les salariés d'autre part.</i>	12 points

DOSSIER 4 : L'AMÉLIORATION DU DÉROULEMENT DES RÉUNIONS	30 points
1. <i>Présenter les différents objectifs d'une réunion de travail.</i>	12 points
2. <i>Expliquer en quoi les réunionites sont nuisibles à la performance de l'entreprise ?</i>	8 points
3. <i>Montrer comment l'animation d'une réunion participe à son efficacité ?</i>	6 points
4. <i>Proposer des solutions pour limiter les réunions dans l'entreprise.</i>	4 points

### DOSSIER 1 La protection et archivage des documents(36 point)

1. *Présenter les avantages et les contraintes de la GED pour l'entreprise « Cité de la Rénovation ». (12 points)*

→ On attend le repérage de 3 avantages et de 3 contraintes.

- 2 pt par avantage
- 2 pts par contrainte

Avantages	Contraintes
<ul style="list-style-type: none"> <li>• un meilleur confort de travail pour les collaborateurs ;</li> <li>• une accélération sensible des délais de traitement et de réponses du côté service client ;</li> <li>• une meilleure traçabilité, la diminution des incidents liés à une information erronée ou manquante ;</li> <li>• un accès à l'information quelque soit le terminal utilisé et par plusieurs utilisateurs simultanés ;</li> <li>• une gestion des versions avec la capacité de tracer les modifications.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le matériel : scanner, serveurs, éventuellement adaptation du réseau informatique ;</li> <li>• les logiciels : l'application GED et les applications périphériques comme la reconnaissance de caractères ;</li> <li>• L'installation du système et son paramétrage comme l'attribution des droits ou la description des processus.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• une réduction des volumes de stockage des documents papier ;</li> <li>• facilité et rapidité pour trouver un document ;</li> <li>• un interfaçage du système documentaire avec d'autres outils métier ou workflow ;</li> <li>• une réduction du risque de perte d'une information importante ;</li> <li>• une cohérence avec les exigences des systèmes qualité</li> <li>• un renforcement du contrôle des informations sensibles ;</li> <li>• une facilité de gestion et maîtrise des droits d'accès.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• la formation: tous les éditeurs de logiciels de GED proposent un accompagnement aux premiers pas des utilisateurs ;</li> <li>• la maintenance: si l'organisation ne dispose pas des ressources humaines capables d'assurer la maintenance du système, il est indispensable de souscrire un contrat auprès de l'éditeur ;</li> <li>• la numérisation des documents papier existants. Dans les très grandes organisations, cette tâche peut durer plus d'une année. Elle est souvent sous-traitée, car les organisations ne disposent pas des ressources humaines nécessaires.</li> </ul>
--	--

2. *Repérer les différentes étapes de la dématérialisation proposées par le logiciel Multigest. (9 points)*

- **L'acquisition (capture)** (2 point) : cette phase cruciale permet d'intégrer l'ensemble des documents dans le système d'information ou plus précisément dans la GED.
- **Le classement et l'indexation** (2 point) automatique, création de référentiels, cohérence et ergonomie du plan de classement, définition de règles de gestion, de circulation, de validation, de classement, de stockage et d'archivage.
- **Le partage ou diffusion** (1 point).
- **La recherche** (2 point) : la recherche est possible par étiquette, thème, mot de clé, montant adresse, date..., recherche plein texte et sur plan de classement hiérarchisé

Pour l'accessibilité, un moteur de recherche performant doit être au centre du dispositif et permettre d'afficher et de consulter les ressources souhaitées en quasi temps réel. En termes de publication, les documents doivent pouvoir être consultés dans toutes les configurations existantes : extranet, portail web, support physique..

- **La sécurité et accès** (1 point) : L'accès au logiciel se fait par Login et mot de passe
- **La traçabilité** (1 point) : la Gestion de traçabilité et des versions dans le respect des normes en vigueur.

**3.** *Quels sont les risques encourus par les documents numériques. Proposer les moyens pour assurer la sécurité de ces documents (10 points)*

**Les risques :** ( 5 points /1 point par risque (5 risques))

- des mauvaises manipulations
- des virus,
- des logiciels espions,
- des codes volés,
- un accès trop ouvert au réseau,
- un comportement irresponsable.

**Moyens :** ( 5 points /1 point par moyen (5 moyens))

- anti-virus,
- logiciels anti-espions (anti-spyware),
- disque dur, USB, CD,
- les codes d'accès,
- pare-feu

**4.** *Proposer des indicateurs permettant d'évaluer la mise en place de la GED. (5 points)*

*On attend la proposition de 3 indicateurs qualitatifs et de 2 indicateurs quantitatifs.*

→ 1 point par indicateur

**Les indicateurs qualitatifs possibles :**

- Une meilleure performance
- la centralisation des informations en facilitant l'accès par les collaborateurs
- l'amélioration de la collaboration dans ou entre les services

**Les indicateurs quantitatifs possibles :**

- Diminution des coûts de papiers
- Augmentation des gains de productivité en réduisant le temps consacré au traitement des processus.

**DOSSIER 2** Le départ du salarié (44 point)

1. *Indiquer le motif invoqué par la société pour licencier Mlle Soubane Nour. Justifier votre réponse. (5 points)*

→ 3 points pour le motif et 2 points pour la justification

Mlle Soubane Nour est licencié pour motif personnel (faute simple) car la direction du personnel a constaté de sa part de nombreuses absences injustifiées.

2. *Schématiser la procédure de licenciement pour motif personnel et préciser pour chaque étape les documents nécessaires. (10 points)*

→ 2 points par étape

→ 1 point par document cité

**Schéma de la procédure de licenciement**

**Convocation du salarié à un entretien préalable** par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge

Cette convocation doit préciser l'objet de l'entretien (le projet de licenciement), la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister.

La personne qui doit l'assister peut être extérieure à l'entreprise en l'absence de délégués du personnel.



**Entretien préalable** au cours duquel l'employeur présente les motifs qui justifient le licenciement



48 H (1 point)  
Après l'entretien

**Notification du licenciement** par lettre recommandée avec accusé de réception.

La lettre doit indiquer les motifs du licenciement et fixer la date d'expiration du préavis ou la mention dispensant le salarié de l'effectuer.

La date de présentation de la lettre fixe le point de départ du préavis.

**3. Rédiger la convocation à l'entretien préalable à destination de Mlle Soubane**

**CITE DE LA RÉNOVATION** ( 0.5 point)

**Zone Industrielle Sud, BP 2010** ( 0.5 point)

**Tél.** 21 32. 12. 16 ( 0.5 point)

**Fax .** 21. 32. 14 16 ( 0.5 point)

**Email.** CitéRénovation@intnet.dj

À

**Mlle SOUBANE NOUR** ( 1 point)

*Aide-comptable* ( 1 point)

**Objet :** convocation à l'entretien préalable de licenciement ( 1 point)

Djibouti, le 2 mai 2017( 1 point)

Mademoiselle, ( 0.5 point)

Nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard un licenciement. ( 1 point)

En application de l'article 49 du Code du Travail, nous vous prions de bien vouloir vous présenter le ... (date) à ... (heure) à ... (lieu) pour un entretien avec Monsieur SOUFIAN IBRAHIM, Directeur du personnel. ( 3 points)

Nous vous précisons que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien par une personne de votre choix appartenant au personnel de la société. ( 0,5 point)

Veillez agréer, Mademoiselle, l'expression de nos salutations distinguées. ( 1 point)

**Le directeur du personnel** ( 0,5 point)

**M. SOUFIAN IBRAHIM**

→ 2 points : style et orthographe

4. Compléter le solde de tout compte de Mlle Soubane Nour Donner les détails des calculs. (14 points).

**REÇU POUR SOLDE DE TOUT COMPTE**

Je soussigné Mademoiselle **SOUBANE NOUR** ( 1 point) employé comme aide comptable ( 1 point), reconnais avoir reçu de la CITÉ DE LA RÉNOVATION ( 1 point) la somme de 252 000 DJF (( 2 points).

Cette somme m'a été versée, pour solde de tout compte en paiement de :

- Salaire mensuel (120 000 DJF) ( 1 point)
- Indemnités de licenciement \* (120 000 DJF) ( 1 point)
- Indemnités de congés payés \* (12 000 DJF) ( 1 point)

Ce reçu de solde de tout compte a été établi en deux exemplaires, dont un m'a été remis.

Fait à, Djibouti ( 1 point) le 1 juillet 2017 ( 1 point)

**Détails des calculs :**

$$\begin{aligned} \text{*Indemnités licenciement ( 1 point)} &= \frac{120\,000 \times 5}{5} \\ &= 120\,000 \text{ DJF} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{*Indemnités de congés payés ( 1 point)} &= \frac{120\,000}{10} && \text{Calcul à revoir} \\ &= 120\,000 \text{ DJF} && \text{Mathématiquement faux} \end{aligned}$$

**DOSSIER 3 Aménagement du temps de travail et la motivation (30 point)****1. Repérer les facteurs de motivation et de démotivation du personnel administratif de l'entreprise concernant les horaires de travail actuels. (10 points)**

→ On attend le repérage de 2 facteurs de motivation et de 3 facteurs de démotivation.

2 points par facteur.

Les facteurs de motivation	Les facteurs de démotivation
<ul style="list-style-type: none"> <li>• le repos compensatoire au-delà du contingent de 220 heures apporte un supplément de congés ;</li> <li>• les heures supplémentaires rémunérées au-delà du seuil légal apportent un complément de rémunération ;</li> <li>• les horaires fixes, qui apportent une certaine stabilité, peuvent convenir à certains salariés, qui n'ont pas de contraintes familiales ou personnelles particulières.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• les horaires fixes sont source de stress, de difficultés à concilier vie privée et vie professionnelle (garde des enfants malades) ;</li> <li>• le fait de devoir poser des demi-journées de congés payés pour des consultations médicales décourage l'implication des salariés ;</li> <li>• certains salariés sont demandeurs de souplesse sur le plan des horaires (pouvoir commencer plus tôt et raccourcir la pause déjeuner).</li> </ul>

**2. Identifier les dispositifs qui encadrent le temps de travail dans l'entreprise. (4 points)**

→ On attend l'identification de 4 dispositifs. ( 1 point par dispositif)

**Les dispositifs applicables dans l'entreprise sont :**

- le Code du travail fixant la durée légale du **temps de travail à 48 heures** ;
- l'accord d'entreprise relatif aux heures supplémentaires ;
- le contrat de travail, définissant notamment les horaires de travail du salarié ;
- le règlement intérieur, qui définit les plages horaires de travail des salariés.

**3. Proposer et décrire la solution d'aménagement du temps de travail permettant de répondre aux problèmes des salariés. (4 points)**

→ On attend la proposition de la solution d'aménagement du temps de travail, sa définition.

Pour répondre aux problèmes des salariés, l'entreprise devra mettre en place :

- des **horaires flexibles** ou variables ou personnalisés ou à la carte ou **individualisés**.
- C'est un système souple comportant d'une part des plages horaires fixes auxquelles le salarié doit être présent et des plages variables lui permettant de choisir ses heures d'arrivée et de départ à l'intérieur de créneaux définis par l'organisation et dans le respect de la durée hebdomadaire de travail.
- Ce dispositif apportera aux salariés la souplesse nécessaire pour concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.

**4. Présenter les avantages de la mise en place de cette solution pour l'entreprise d'une part et pour les salariés d'autre part. (12 points)**

→ On attend la présentation de 3 avantages pour l'entreprise et de 3 avantages pour les salariés. (2 pts par avantages)

Avantages des horaires variables pour l'entreprise	Avantages des horaires variables pour le salarié
<ul style="list-style-type: none"> <li>• élargissement de l'amplitude horaire des services administratifs ;</li> <li>• meilleure disponibilité des salariés ;</li> <li>• instrument de fidélisation du salarié ;</li> <li>• réduction de l'absentéisme ;</li> <li>• moins de retards ;</li> <li>• avoir un commercial et un comptable sur une grande amplitude horaire ;</li> <li>• baisse du turnover.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• diminution du stress du salarié ;</li> <li>• conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle du salarié ;</li> <li>• meilleur respect du rythme du salarié ;</li> <li>• augmentation de la motivation ;</li> <li>• diminution de l'absentéisme.</li> </ul>

**DOSSIER 4** L'amélioration du déroulement des réunion (34 point)**1. Présenter les types de réunion selon leur objectif (12 points)**

(4 types de réunions et leurs objectifs)

Les types de réunion selon leurs objectifs : (2 point par type et 1 point par objectif)

- **la réunion d'information** : les participants y reçoivent surtout des renseignements utiles, et le responsable ne désire pas recevoir de commentaires;
- **la réunion d'échanges** : le responsable propose un ou des points de discussion, et les échanges entre les participants sont importants et encouragés;
- **la réunion de résolution de problème** : le responsable utilise des techniques d'animation et se concentre sur un problème à résoudre concernant strictement les membres présents;
- **le remue-méninge** : le responsable de la réunion utilise la technique du brainstorming pour que les participants énoncent le plus d'idées possible sur un point précis. Il ne retient que la meilleure idée.

**2. Expliquer en quoi les réunionites sont nuisibles à la performance de l'entreprise ? (8 points)**

Les réunionites sont nuisibles à la performance de l'entreprise car organiser trop de réunions engendrant une **perte d'efficacité dans l'entreprise** (2 points). Elles **font perdre à tous beaucoup de temps** (2 points).

Elles constituent des **ennemis au progrès et à la bonne marche de l'entreprise lorsqu'elles sont mal organisées**, (2 points) et ne créent pas des bons décideurs, **elles ne permettent pas au cadre des entreprises de prendre leur responsabilité** (2 points.)

**3. Montrer comment l'animation d'une réunion participe à son efficacité ? (6 points)**

La qualité de l'animation est très importante.

L'animateur doit assumer le rôle d'animateur. L'animateur de réunion doit à la fois réunir des **qualités de communicant et de manager**. (1 point)

**Neutre, il synthétise et reformule** ce qui a été dit de façon à recentrer les échanges sur les objectifs. (1 point)

Cela permet également de préparer le compte rendu qu'il remettra après la réunion. **C'est aussi un facilitateur et un régulateur.**(1 point)

**Il doit permettre à chacun de s'exprimer**, limitant les personnes qui monopolisent la parole et encourageant celles qui sont au contraire timides. (1 point)

- Adapter le style d'animation directif (1 point)
- Gérer les personnes récalcitrantes (1 point)

**4. Proposer des solutions pour limiter les réunions dans l'entreprise. (4 points)**

→ 2 points par solution

→ 2 solutions

Autres moyens de communication tel que l'affichage, l'intranet, boîte mail, favoriser les échanges informels etc...

*(Toute proposition cohérente du candidat est acceptable)*

## PROPOSITION DE CORRIGÉ

Questions à traiter –Travaux demandés	Barème
<b>DOSSIER 1 : LA PERFORMANCE</b>	<b>40 points</b>
1. <i>Quelles sont les qualités d'une bonne information ?</i>	10 pts
2. <i>Présentez et identifiez dans un tableau les différentes natures d'informations.</i>	5 points
3. <i>Calculez le taux d'évolution de chaque type de marque de camions par année. Présenter votre travail dans un tableau (arrondir le résultat à l'unité le plus proche). Faites un court commentaire.</i>	25 points
<b>DOSSIER 2 : LA RÉUNION</b>	<b>30 points</b>
1. <i>De quel type de réunion s'agit-il ? Justifier la réponse</i>	5 points
2. <i>Caractériser le conflit entre Mme Abahina Houmed et M. Malick Omar, en indiquant sa ou ses sources.</i>	5 points
3. <i>Quelles sont les attitudes adoptées par chacun dans ce conflit ? Justifier la réponse.</i>	15 points
4. <i>Proposer un moyen de dépassement pour ce conflit.</i>	5 points
<b>Total</b>	<b>70 points</b>

**DOSSIER 1** Intégration et conflit du personnel (40 point)

1. *Quelles sont les qualités d'une bonne information ? (2 points × 5) = 10 points*

→ 10 points pour au moins 3 réponses

Une bonne information doit être :

<b>Fiable</b>	L'information fournie doit être juste, complète et objective. Elle ne doit pas être déformée et doit être confidentielle.
<b>Précise</b>	L'information ne doit pas être approximative.
<b>Rapide et accessible</b>	L'information doit être facile et rapide à obtenir en fonction des besoins de l'utilisateur
<b>Pertinente</b>	L'information doit être comprise par son destinataire sans aucune équivoque et doit être adaptée aux besoins de l'utilisateur
<b>A jour</b>	L'information est, dans la plupart des cas, non durable. Il faut donc remplacer les données anciennes et être vigilants aux changements économiques, juridiques, financiers afin de préserver son intérêt

2. *Présentez et identifiez dans un tableau les différentes natures d'informations. (5 points)*

Informations	Nature d'information
Marque des voitures	Information textuelle (2 points)
Années	Information date (1 point)
Nombre de ventes	Information numérique (2 points)

*La distinction des informations en information quantitative et information qualitative est acceptable*

3. *Calculez le taux d'évolution de chaque type de marque de camions par année. Présenter votre travail dans un tableau (arrondir le résultat à l'unité le plus proche). Faites un court commentaire. (25 points)*

Le taux d'évolution se calcule de la manière suivante : (*Formule = 2 points*)

$$Tx(e) = \frac{\text{Valeur d'arrivée} - \text{Valeur de départ} \times 100}{\text{Valeur de départ}}$$

- Ex (marque SUZUKI):  $(50\ 000 - 37\ 000) \div 37\ 000 \times 100 = 35.13\% = 35\ %$ .
- Ex (marque ISUZU) :  $(30\ 000 - 25\ 000) \div 20\ 000 \times 100 = 25\ %$ .

### Évolution de marques de camions (20 points)

→ 2 points pour chaque type de taux d'évolution

Taux	2011/2012	2011/2012	2011/2012	2011/2012	2011/2012
Marques camions					
Suzuki ( en %)	35	40	43	50	80
Isuzu ( en %)	25	28	34	40	47

### Commentaire : (3 points)

On remarque que de 2011 à 2016 il y a eu une progression des ventes chez les deux marques de camions.

La marque de camion Suzuki est celle qui a connu la plus forte évolution (de 35 % de 2011/2012 à 80 % de 2015/2016) par rapport à celle d'Isuzu car elle demeure la marque la plus prisée des djiboutiens.

## DOSSIER 2 La réunion (30 point)

### 1. De quel type de réunion s'agit-il ? Justifier la réponse. (5 points)

→ On attend la qualification de la réunion et ses caractéristiques.

Il s'agit d'une **réunion-discussion** qui favorise l'échange d'idées pour élaborer le profil de poste.

→ Autre solution acceptable : réunion de résolution de problème.

### 2. Dans cette réunion, préciser la situation de conflit en indiquant sa ou ses sources. (5 points)

→ On attend : les acteurs et la qualification du conflit.

Conflit entre Mme Abahina Houmed et Monsieur Malick Omar.

**Conflit d'opinion** : il est dû à des différences de valeur et de croyance.

3. *Quelles sont les attitudes adoptées par chacun dans ce conflit ? Justifier la réponse. (15 points)*

→ On attend : la caractérisation des différentes attitudes et sa justification

Mme Abahina Houmed : **forme d'agressivité** = « j'en ai vu des jeunes qui fait des études... » (5 points)

M. Henri Bellutchi : **rassure** = « chère Abahina, il me semble.. ». (5 points)

M. Malick Omar : **mise en distance** = « ignore ce qu'elle dit » (5 points)

4. *Proposer un moyen de dépassement pour ce conflit. (5 points)*

Le moyen de dépassement proposer pour ce conflit est : le **recours hiérarchique**.

PROPOSITION DE CORRIGE

Questions à traiter –Travaux demandés	Barème
<b>DOSSIER 1 : LES CONGÉS PAYES ET LE CADRE JURIDIQUE</b>	<b>25 points</b>
1. Rédiger une note de service à la destination du personnel.	7 points
2. Réaliser un planning de congés annuels des salariés en tenant compte de leurs vœux respectifs.	10 points
3. Rappeler et définir les différents types de congés.	6 points
4. Citer dans le cadre de congés payés, les clauses prévues par la loi lorsqu'un salarié rompt son contrat de travail.	2 points
<b>DOSSIER 2 : L'ÉVALUATION DU SALARIE ET GESTION DES COMPÉTENCES</b>	<b>20 points</b>
1. Identifier les objectifs de l'entretien annuel d'évaluation pour le salarié et pour la société.	8 points
2. Montrer en quoi l'entretien annuel d'évaluation et la fiche de poste sont des supports au service de la GPEC.	4 points
3. Indiquez que la mobilité proposée à M. MOUNIR SAMIR est-elle cohérente avec ses compétences ? Justifier la réponse.	4 points
4. Présenter les dispositifs d'accompagnement de la mobilité de M. Mounir Samir	2 points
5. Citer d'autres outils d'évaluation des salariés.	2 points
<b>DOSSIER 3 : LE SITE INTERNET DE LA SOCIÉTÉ</b>	<b>15 points</b>
1. Repérer dans le site Internet, les principales rubriques du portail, et indiquer les informations qu'elles contiennent.	6 points
2. Proposer des rubriques dans le menu du site pour que la société puisse : <ul style="list-style-type: none"> <li>• suivre les activités de la société</li> <li>• communiquer avec ses partenaires extérieurs.</li> </ul>	2 points
3. Trouver les différence (s) entre un site internet et un blog .	3 points
4. Citer d'autres supports pour communiquer son image vers l'extérieur.	4 points

DOSSIER 4 : L'ÉVOLUTION DES VENTES	10 points
1. Commenter l'évolution des ventes en 2016 en précisant les taux d'évolution.	2 points
2. Calculer le Chiffre d'Affaire prévisionnel de 2017. Détailler vos calculs.	4 points
3. Proposer certaines actions à mettre en place au cas où la performance attendue n'est pas au rendez-vous.	4pts

**DOSSIER 1** Les congés payés et le cadre juridique (25 point)

1. Rédiger une note de service à la destination du personnel. (7 points)

→ 1 point pour la forme et 6 points pour le fond.

Date : Djibouti, le (0,5 point)

**NOTE DE SERVICE N°** (1point)

**Objet : les congés payés pour la période de Juillet-Août 2017 : recueil des souhaits** (1 point)

Afin de pouvoir déterminer un ordre et des dates de congés permettant si possible de faire coïncider la nécessité d'assurer la permanence des services et les souhaits de chacun du personnel, nous vous demandons de bien vouloir remplir les fiches de vœux avant le 1<sup>er</sup> Mai (2 points).

L'ordre et les dates de congés seront affichés le 30 Mai (0,5point)

**Directeur logistique et transit** (1 point)

**M. ABDALLAH AKKAOUI**



**3. Rappeler et définir les différents types de congés. (6 points)**

→ On attend au moins 3 types de congés (1 point par congé et 1 par définition)

**Le congé payé**

Chaque salarié a le droit d'avoir un congé payé, quelle que soit sa catégorie, sa qualification, la nature de sa rémunération, son horaire de travail et le type de l'emploi ou de l'activité qu'il exerce. Chacun a le droit d'avoir 2 jours 1/2 de congés par mois de travail effectif (s'il travaille chez le même employeur et dans le même lieu de travail).

**Le congé maladie**

En cas de maladie attestée par un certificat médical, les employés (quelque soient leurs situation stagiaires, temporaires ou titulaires) ont le droit d'avoir un congé de maladie « ordinaire ». Le certificat médical ou l'avis d'arrêt de travail doit être adressé à l'employeur dans les premières 48 h d'absence.

**Le congé maternité**

Les femmes ont le droit de bénéficier du **congé maternité** qui comporte un congé prénatal (avant l'accouchement) de 6 semaines et un congé postnatal (après l'accouchement) de 10 semaines

**4. Citer dans le cadre des congés payés, les clauses prévues par la loi lorsqu'un salarié rompt son contrat de travail. ? (2 points)**

Le salarié bénéficie une indemnité calculée sur la base des droits acquis d'après les articles 104 e suivants ci-dessus. Le droit au congé se prescrit par un an à compter du jour de la cessation du travail. Ce droit est également prescrit par deux ans pour le travailleur en activité lorsqu'il est démontré que l'employeur avait offert la possibilité au salarié de jouir de son congé

**DOSSIER 2** L'évaluation des salariés et gestion des compétences (20 point)

**1. Identifier les objectifs de l'entretien annuel d'évaluation pour le salarié et pour Marill Transit. (8 points)**

→ On attend 2 objectifs pour le salarié (2 points par objectif) et 2 pour la société Marill Transit (2 points par objectif)).

**L'entretien annuel d'évaluation permet au salarié :**

- d'échanger régulièrement avec le supérieur hiérarchique (entretien annuel)
- d'exprimer d'éventuelles difficultés sur ses conditions de travail
- de faire le point sur ses compétences

- de faire part de ses besoins en formation
- de connaître les objectifs à venir

### L'entretien annuel d'évaluation permet à Marill Transit :

- d'effectuer un suivi régulier du travail de son salarié et de son évolution
- de dresser un bilan de l'année écoulée en termes de missions mais également de compétences mises en œuvre
- de définir les objectifs à venir
- de détecter les besoins en formation
- d'être à l'écoute du ressenti au travail.

### 2. *Montrer en quoi l'entretien annuel d'évaluation et la fiche de poste sont des supports au service de la GPEC. (4 points)*

→ On attend un argument pour l'entretien (2 points) et un argument pour la fiche de poste (2 points).

La GPEC permet à l'organisation d'anticiper ses besoins en emplois et compétences.

L'entretien annuel d'évaluation est **un support au service de la GPEC** car il permet à Marill Transit d'évaluer les compétences de ses salariés et pourquoi pas d'identifier son potentiel. À partir de là, l'entreprise sera en mesure **de proposer des dispositifs de valorisation des compétences.**

La fiche de poste permet **de décrire précisément les compétences liées au poste. Elle est donc utile pour connaître et anticiper les besoins en compétences de la société.**

### 3. *Indiquer que la mobilité proposée à M. Mounir Samir est cohérente avec ses compétences ? Justifier la réponse. (4 points)*

Oui, la proposition de mobilité faite à M. Mounir Samir semble cohérente au regard des compétences attendues (2 points).

→ *Justification (2 points) :*

En effet, la fiche de poste indique qu'un agent de transit doit avoir comme compétences :

- Les compétences évoquées dans l'entretien annuel :
  - í Respecter les formalités et conditions réglementaires, souvent complexes indispensable au bon acheminement des produits finis.
  - í Avoir une bonne communication avec la hiérarchie
- Les compétences évoquées dans la fiche de poste
  - í Gérer tous les documents, formulaires et papiers indispensables aux

formalités inhérentes au transport de marchandises : douanes, documents d'expédition et attestations diverses (denrées périssables, matières dangereuses, fragiles...).

- í Organiser concrètement le transport à proprement parler : trajets, modes d'acheminement (train, camion, bateau, avion, mixte...), destinations, délais, prix...
- í établir des devis en fonction des exigences du client dont il est l'interlocuteur. En cas de réclamation ou de litige, il assure le suivi de l'affaire jusqu'à sa conclusion.
- í Avoir le Sens de la négociation et pouvoir de persuasion.

**4. Présenter les dispositifs d'accompagnement de la mobilité de M. Mounir Samir. (2 points)**

→ On attend la présentation de deux dispositifs d'accompagnement possibles dans le contexte. Toute proposition cohérente est tolérée.

M. Mounir Samir peut bénéficier d'un accompagnement grâce à **la formation professionnelle**, en particulier le management des équipes de travail. (1 point)

Il pourrait également être **tutorat par un autre responsable**. (1 point)

**5. Citer d'autres outils d'évaluation des salariés. (2 points)**

→ On attend au moins 2 outils : 1 points par outil

- **Le bilan de compétences** (1 point) permet à chacun d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations en appui d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de formation. Il peut être mobilisé :
  - í soit à l'initiative de la personne active engagée dans une démarche d'évolution professionnelle ;
  - í soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé spécifique (le congé de bilan de compétences) ;
  - í soit sur proposition de l'employeur et avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.
- **L'entretien de carrière** (1 point) : Tous les 2 ans, l'entretien professionnel est un rendez-vous obligatoire entre le salarié et l'employeur. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et les formations qui peuvent y contribuer.

**DOSSIER 3** Le site internet de la société (15 points)

1. *Repérer dans le site Internet, les principales rubriques du portail, et indiquer les informations qu'elles peuvent contenir. (6 points)*

→ On attend 3 rubriques (1 point par rubrique et 1 point explication)

- **Accueil** : Inclure dans la page d'accueil un lien Contact qui pointe sur une page contenant toutes les coordonnées de l'entreprise.
- **Groupe Marill** : présente l'ensemble des branches du groupe
- **Activités** : les activités de société Marill Transit
- **Recrutement** : présente les offres d'emplois de la société

2. *Proposer deux rubriques dans le menu du site pour que la société puisse : (2 points)*

- **suivre ses activités**
- **communiquer avec ses partenaires extérieurs.**

→ On attend au moins 2 rubriques (1 point par rubrique)

Ces rubriques peuvent être : (toutes autres propositions logiques sont acceptables)

- **Suivre ses activités** :
  - í la rubrique « articles »
  - í la rubrique « actualité »
- **Communiquer avec ses partenaires extérieurs** :
  - í la rubrique « contact »
  - í la rubrique « messagerie »

3. *Trouver les différences entre un site internet et un blog ? (3 points)*

- **Internet** est le **réseau informatique mondial** qui rend accessible au public des services divers et variés comme le courrier électronique. Techniquement, Internet se définit comme le réseau public mondial utilisant le protocole de communication IP (Internet Protocole). (2 point)
- **Le Blog**, nommé par contraction des mots Web Log (carnet de bord web en anglais), est un **site web personnel dans lequel un ou plusieurs auteurs publient au fil du temps des articles** organisés en catégories et affichés dans l'ordre chronologique inverse. Les visiteurs du blog peuvent ensuite commenter le contenu des articles. (1 point)

4. *Citer d'autres supports de communication qui permettent à Transit Marill de véhiculer une bonne image vers l'extérieur. (4 points).*

→ On attend au moins 2 supports : 2 pt par support. Toute réponse cohérente est tolérée.

- **La carte de visite** : propre à chaque membre de l'entreprise, elle permet d'indiquer les coordonnées à votre contact et le format permet d'être conservé facilement (par exemple dans un portefeuille).
- **La plaquette commerciale** : celle-ci présente votre entreprise et l'activité exercée.
- **Le flyer** : pour une nouveauté, une promotion, une ouverture d'entreprise...
- **Le dépliant** : il permet d'approfondir votre message.
- **La brochure** : même caractéristique que le dépliant.
- **Les médias** : télévision, la presse, l'affichage, la radio et le cinéma.
- **Les événements** : faire essayer un produit aux clients, des portes ouvertes...

#### DOSSIER 4 L'évolution des ventes (10 points)

1. *Commenter l'évolution des ventes en 2016 en précisant leur taux d'évolution. (2 points)*

Calcul à revoir

faut-il mettre les n et n-1 en indice ou laisser comme ça

Formule de taux d'évolution :  $(VN - VN_{-1})/VN_{-1} * 100$  (1 point)

Les ventes augmentent de 20 % au 2<sup>ème</sup> trimestre, puis se stabilise au 3<sup>ème</sup> trimestre pour enfin rebondir au 4<sup>ème</sup> trimestre avec un taux de 50 % (1 point)

2. *Calculer le Chiffre d'Affaire prévisionnel de 2017. Détailler vos calculs. (4 points)*

CA prévisionnel pour le 2017 (7 %)

**CA prévisionnel = CA actuel × (1 + taux d'évolution)** (2 points).

$1\ 450\ 000\ 000 \times (1 + 7\%) = 1\ 551\ 500\ 000$  (2 points).

3. *Proposer certaines actions à mettre en place au cas où la performance attendu n'est pas souhaitée n'est pas au rendez-vous ? (4 points : 2 points par action)*

Si la prévision estimée à 7 % n'est pas atteinte, la société pourra corriger les écarts en mettant en place :

- **Une politique commerciale efficace** : actions en marketing, anticiper les besoins des clients en matière de voiture (évolution du marché)
- **Une politique RH** : investir dans les compétences des salariés (techniques de ventes, formation en marketing...)
- **Un bien-être des salariés**, motivation financière etc...

**CORRIGÉ**  
**ÉCO-DROIT**

## Partie 1 : Économie

### I. Définition et explication des mécanismes économiques

#### 1. *Définissez les termes suivant :*

##### a. La politique économique.

La politique économique est l'ensemble des décisions prise par le pouvoir public pour stimuler ou freiner l'activité économique.

##### b. La dette publique.

La dette publique représente la totalité des engagements financiers d'un ÉTAT (les administrations centrales, locales et de sécurité sociale) à une date déterminée. Elle est le résultat des flux des ressources empruntées et non remboursées par un État.

#### 2. *Analysez l'évolution de la dette publique à Djibouti de 2000 à 2015.*

Le graphique du document 1 présente l'évolution de la dette publique de Djibouti par rapport au PIB de 2000 à 2015. Il est publié par le site internet actualitix.com.

La dette publique de Djibouti a diminué entre 2000 et 2015 en passant de 58% à 54 % du PIB. C'est en 2003 qu'elle a atteint le niveau le plus élevé, soit 65% du PIB. Et c'est en 2013 qu'elle a atteint le niveau le plus bas, soit 42% du PIB.

La dette publique de Djibouti a atteint presque 58% du PIB en 1999. Elle est restée stable de 1999 à 2001, puis elle a commencé à augmenter de 2002 à 2003 en passant de 58% à 67%. Elle a baisse de 2003 à 2013 en passant de 67% à 42%. La dette tend à s'accroître de 2013 à 2015 en passant de 42% à 54%.

#### 3. *Comment l'État finance le déficit public ?*

D'une manière générale l'État finance le déficit public en recourant à l'emprunt. La baisse des dépenses publiques et la hausse des recettes sont également l'une des options que l'État envisage pour diminuer le déficit public dans le long terme.

## II. Argumentation

4. *Dans une argumentation structurée avec une introduction et une conclusion, analysez le poids de la dette publique à Djibouti et expliquez les solutions envisageables pour réduire l'endettement.*

Dans la correction, il faut privilégier la compréhension des mécanismes économiques plus que le respect d'une forme. La réponse proposée n'est pas « LA BONNE RÉPONSE » Mais une réponse possible à la question posée.

### L'INTRODUCTION

*Dans son introduction le candidat doit commencer par :*

- **Une phrase d'accroche (0,5 point)**

*Le candidat peut utiliser une phrase de l'actualité. Il peut aussi exploiter les documents et les réponses aux questions.*

*Exemple : Djibouti suit une stratégie consistant à développer ses infrastructures et ses installations portuaires pour promouvoir une croissance économique rapide et réduire la pauvreté mais avec un niveau élevé de la dette extérieure, il sera difficile de contracter des nouveaux emprunts.*

- **La définition des termes clés : la dette publique (0,5 point)**

La dette publique représente la totalité des engagements de l'État à une date déterminée. Elle est le résultat des flux de ressources empruntées et non remboursées par l'État jusqu'à cette date.

- Une problématique : (0,5 point)

Comment l'État peut-il atténuer la pression de la dette publique à Djibouti ?

- **L'annonce du plan : (0,5 point)**

Dans un premier temps nous allons étudier le poids de la dette publique (I) puis dans un second temps nous allons analyser les mesures de réduction de la dette publique (II).

### ARGUMENTATION

Dans l'argumentation le candidat doit relever :

- **Le poids de la dette publique (3,5 points)**

- í Niveau de la dette publique de Djibouti a atteint 54% du PIB en 2015;
- í Evolution de la dette publique de Djibouti ;
- í Caractéristique de la dette publique de Djibouti ;

- í Dette publique est une contrainte à la croissance économique ;
- í Faible possibilité de recours à un endettement supplémentaire.
- **Les mesures de réduction de la dette publique (3,5 points)**
  - í Baisse des dépenses publiques ;
  - í Réforme des entreprises publiques qui auront à gérer les grands projets d'investissement ;
  - í Prudence au recours de nouveaux emprunts ;
  - í Limiter les emprunts non concessionnels ;
  - í Réduire les exonérations fiscales ;
  - í Reforme de la fiscalité ;
  - í Réduire un nombre important des agents publics ;
  - í La lutte contre la fraude.

## CONCLUSION

La conclusion du candidat peut commencer des termes ou des signes qui montrent qu'il est passé à la conclusion. Il ne faut pas qu'elle soit confondue à la suite de la dernière partie traitée.

Le candidat doit résumer brièvement les idées qu'il a développées dans son argumentation. (0,5 point)

Le candidat doit ensuite faire une « ouverture du sujet ». Il s'agit d'un élargissement du sujet sur ce qui n'est pas abordé. (0,5 point)

## Partie 2: DROIT

### 1. *Qualifiez juridiquement les faits.*

Une personne physique a créée une entreprise de restauration à la place Mahamoud Harbi, mais elle n'a pas effectuée les démarches de la création d'entreprise obligatoires et préalables à toute activité commerciale.

Mme Asma est soumise à un contrôle de l'administration qui met en évidence le manquement aux procédures de création des entreprises.

### 2. *Quels sont les risques encourus par Mme Asma ?*

Selon l'article 245 Mme Asma risque une amende de 50 000 FD et une astreinte journalière dont le montant est fixé par le juge judiciaire en référé saisi par le Directeur des Impôts si elle s'abstient de répondre à une demande d'immatriculation dans les jours de la mise en demeure du service.

Selon l'article 246 elle risque un intérêt de retard de 0,5 % du montant de l'impôt dû par mois de retard. En sus de l'intérêt du regard, les majorations relatives aux rappels portant sur des périodes au titre desquelles la déclaration a été déposée tardivement ou n'a pas été déposée, sont les suivantes :

- la déclaration est déposée dans les 20 jours de la mise en demeure : majoration de 10%
- la déclaration est déposée plus de 20 jours après la mise en demeure ou n'est pas déposée, majoration de 40 %

### 3. *Déterminez la forme juridique la mieux adaptée à son activité ?*

La forme juridique la mieux adaptée à son activité est l'EURL (Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée). Cette forme juridique allie à la fois la sécurité d'une société à responsabilité limitée et l'indépendance.

Mme Asma peut également créée son activité sous forme d'une Entreprise Individuelle pour conserver la totalité de son indépendance. Il n'y a aucun capital minimum exigé.

### 4. *Quelle est la procédure qu'elle aurait dû respecter lors de la création de son entreprise.*

Bien que la création d'entreprise soit libre à Djibouti, Mme Asma doit d'abord obtenir un certificat négatif auprès de l'office de la propriété industrielle et commercial.

Si elle opte pour la forme d'une entreprise unipersonnelle à responsabilité limité, elle doit rédiger les statuts puis déposer le montant du capital social à la banque contre remise d'une attestation. Elle doit ensuite enregistrer les statuts et les

autres documents (ex : le bail commercial, l'attestation bancaire et la déclaration de conformité des statuts) à l'Hôtel des Impôts pour obtenir la patente. Puis elle doit immatriculer son EURL auprès de l'ODPIC qui lui délivrera le récépissé du registre du commerce. Elle doit enfin publier l'annonce de la constitution de la société dans la presse.

Si elle opte pour une entreprise individuelle, elle n'est pas obligée de rédiger les statuts et le dépôt d'un capital social mais elle doit entreprendre les autres démarches ci-dessus.

## Questionnaire à choix multiples

**Consigne :** Cochez la ou les réponses justes

**N.B :** Chaque question vaut 1 point. Chaque mauvais choix fais perdre 0,25.

### 1 - La personnalité juridique

- a - est l'aptitude à être titulaire des droits et des obligations.
- b - permet l'identification d'une personne.
- c - identifie les moyens de preuve.
- d - s'éteint à la naissance du premier enfant.

### 2 - La responsabilité civile

- a - crée l'obligation de réparer le dommage causé à autrui.
- b - exonère sans condition l'obligation de réparer le dommage causé à autrui.
- c - est une entente entre les entreprises privées.
- d - est l'obligation à une personne reconnue coupable par un tribunal de subir la sanction pénale prévue par le texte qui les réprime.

### 3 - La force majeure

- a - est un événement exceptionnel auquel on ne peut faire face.
- b - est un événement prévisionnel auquel on peut faire face.
- c - est une cause d'exonération dans les cas de responsabilité sans faute prouvée.
- d - n'est pas une cause d'exonération de responsabilité.

### 4 - Le contrat de transport de marchandises

- a - est un contrat unilatéral.
- b - est un contrat consensuel.
- c - est un contrat à titre gratuit.
- d - n'engage pas la responsabilité du conducteur.

### 5 -Le droit de travail

- a - s'applique dans les relations entre les entreprises et les clients.
- b - s'applique dans les relations entre les employeurs et les salariés.
- c - ne s'applique pas aux salariés du secteur public.
- d - ne s'applique pas aux salariés du secteur privé.

**6 - Les principaux avantages du régime de l'entreprise individuelle sont :**

- a - l'autonomie de l'entrepreneur dans la gestion.
- b - l'absence de capital minimum à la création.
- c - la responsabilité limitée.
- d - la rédaction des statuts.

**7 - Les modifications substantielles du contrat de travail**

- a - sont considérées comme importantes et nécessitent l'accord du salarié.
- b - consistent des changements acceptables comme la modification des horaires du travail.
- c - ne sont pas imposables aux salariés.
- d - ne peuvent être refusées par les salariés sans sanction.

**8 - La liberté de la concurrence**

- a - a pour objet le respect de la concurrence loyale.
- b - assure aux entreprises une liberté de concurrence totale, même les pratiques abusives.
- c - protège les entreprises contre les pratiques abusives.
- d - s'applique seulement aux entreprises publiques.

**9 - Le contrat de prêt**

- a - est conclu entre un salarié et un employeur
- b - peut porter sur des biens mobiliers
- c - est un contrat à titre onéreux
- d - consiste en la remise d'une somme d'argent

**10 - La démission**

- a - est la rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur
- b - doit avoir un caractère sérieux et non équivoque
- c - doit être seulement verbale
- d - est la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

## Partie 1 : Économie

### Questions de nature méthodologique

#### 1. *Définissez les termes suivant :*

##### a. La monnaie

Le candidat doit préciser que la monnaie est définie par ses trois fonctions : unité de compte, réserve de valeur et intermédiaire des échanges. La monnaie est un moyen de paiement dont les formes varient selon les structures économiques et sociales. Elle se caractérise par la confiance qu'ont ses utilisateurs dans la persistance de sa valeur et de sa capacité à servir de moyen d'échange.

##### b. Le troc

Le candidat doit préciser que le troc est une opération qui consiste à céder un bien contre un autre. On utilise le troc dans les économies primitives que la monnaie n'existe pas.

#### 2. *Distinguez la monnaie fiduciaire et la monnaie scripturale.*

La monnaie fiduciaire est la monnaie comprenant les pièces et les billets de banque alors que la monnaie scripturale est le total des soldes créditeurs des ménages et entreprises déposés sur des comptes bancaires. Elle s'échange par un simple jeu d'écriture sur des comptes bancaires.

#### 3. *Recherchez les avantages du bitcoin.*

Les avantages du bitcoin sont :

- le bitcoin s'échange d'une personne à une autre (particulier ou entreprise) sur internet contre d'autres devises monétaires (euro, dollar, yen...)
- le bitcoin est accepté comme moyen de paiement par certains commerçants physiques et en ligne.
- éviter les dépôts lourdement taxés
- la spéculation
- le bitcoin a été créé à partir d'une technologie informatique de stockage et de transmission d'informations sécurisée et fonctionnant sans organe central de contrôle.

- le bitcoin s'échange en-dehors des réseaux bancaires traditionnels.

**4. Justifiez le bitcoin n'est pas une réserve de valeur sûre.**

Le bitcoin n'est pas une réserve de valeur sûre parce qu'il est dépourvu de cadre juridique à la différence des autres devises monétaires. En plus il a une forte volatilité. L'absence de protection réglementaire pour couvrir les pertes en cas de défaut ou de cessation d'activité de la plateforme qui gère l'échange ou le stockage des bitcoins, rend le bitcoin une réserve de valeur incertaine.

**Question de nature analytique**

**5. Dans une argumentation structure avec une introduction et une conclusion répondez à la question suivante :**

Le bitcoin est-il une monnaie comme les autres monnaies ayant cours légal ?

**INTRODUCTION**

*Dans son introduction le candidat doit écrire :*

- **Une phrase d'accroche (0,5 point)**

Le candidat peut utiliser une phrase de l'actualité qui parle de la monnaie en générale ou en particulier de la monnaie virtuelle. Il peut aussi utiliser les ressources documentaires mise à disposition en prenant par exemple : « De nombreuses monnaies virtuelles (ripple, litecoin, peercoin, ether...) ont fait leur apparition sur Internet ces dernières années mais le bitcoin reste la plus connue d'entre elles ».

- **Définition des termes clés (0,5 point)**

Le candidat doit d'abord préciser que la monnaie est un moyen de paiement dont les formes varient selon les structures économiques et sociales. Elle se caractérise par la confiance qu'ont ses utilisateurs dans la persistance de sa valeur et de sa capacité à servir de moyen d'échange. Il doit souligner que la monnaie est définie par ses trois fonctions : unité de compte, réserve de valeur et intermédiaire des échanges.

Le candidat doit ensuite préciser que le bitcoin est une monnaie virtuelle créée en 2009 par un ou plusieurs programmeurs informatiques utilisant le pseudonyme « Satoshi Nakamoto ».

Le candidat doit enfin préciser que les monnaies ayant cours sont les monnaies reconnues par les pouvoirs publics d'un territoire et que tout le monde l'utilise dans un pays ou dans la zone. Exemple à Djibouti c'est le Francs Djibouti.

**Une problématique du sujet (0,5 point)**

Le candidat doit former une question qui regroupe les deux parties. Il peut certes formuler une question qui regroupe les deux parties qu'il va traiter. Il peut

directement reprendre la question du sujet : « le bitcoin est-il une monnaie comme les autres ? » il peut aussi formuler en deux questions qui traitent la similitude et la différence du bitcoin par rapport aux autres monnaies.

- **Un plan (0,5 point)**

En dernier, le candidat doit définir le plan qu'il a choisi. Dans un premier temps il doit étudier la similitude et montrer que le bitcoin remplit les mêmes fonctions que les autres monnaies. Dans un deuxième temps le candidat doit étudier la différence du bitcoin par rapport aux autres monnaies.

## DÉVELOPPEMENT

*Dans le développement le candidat doit relever :*

- **la similitude du bitcoin et les autres monnaies. (3,5 points)**

Le bitcoin est une monnaie virtuelle qui circule sur internet. Il remplit les mêmes fonctions qu'une monnaie traditionnelle.

- í Il représente une unité de compte, c'est-à-dire qu'il permet de mesurer la valeur d'un bien ou d'un service : on peut par exemple déterminer qu'une paire de chaussettes vaut 2 Bitcoins.
- í Il facilite les échanges : c'est-à-dire qu'on peut l'utiliser pour acheter des biens et des services.
- í Et il peut être stocké pour être utilisé dans le futur.
- í La cour du bitcoin change comme celles des autres monnaies.

Le bitcoin peut donc être qualifié de « monnaie » au même titre que le Francs Djibouti, l'euro, ou le Dollar par exemple.

- **La différence du bitcoin par rapport aux autres monnaies. (3,5 points)**

- í Le bitcoin n'a pas de cours légal (il peut être refusé par un commerçant),
- í Sa valeur n'est pas régulée par une banque centrale comme les autres monnaies ayant cours légal
- í C'est seulement une monnaie virtuelle. Elle n'a pas des pièces et des billets.
- í Elle nécessite de disposer un porte-monnaie électronique via un logiciel installé sur son ordinateur, une application installée sur son smartphone, ou un site Internet qui permet de créer et de gérer un porte-monnaie en ligne.
- í L'absence de protection règlementaire pour couvrir les pertes en cas

de défaut ou de cessation d'activité de la plateforme qui gère l'échange ou le stockage des bitcoins ;

í L'absence de garantie de remboursement et de recours en cas de vol de bitcoins ;

**Conclusion** (1 point)

La conclusion du candidat peut commencer par « En conclusion, » ou « Pour conclure, » ou encore « Ainsi, ». Il ne faut pas qu'elle confonde à la suite de la dernière partie traitée. Le candidat doit reprendre dans la conclusion les idées que qu'il a développées dans son argumentation, selon le plan qu'il a annoncées et respectées. (0,5 point)

Le candidat doit ensuite faire une « ouverture du sujet ». Il s'agit en une ou deux phrases courtes un élargissement du sujet sur ce qui n'est pas abordé. (0,5 point)

## Partie 2 : Droit ( 10 points )

### Questionnaire à choix multiples

**Consigne :** Cochez la ou les réponses justes

**N.B :** Chaque question vaut 1 point. Chaque mauvais choix fais perdre 0,25.

#### 1 - Les délégués du personnel :

- a - sont élus par les salariés dans les entreprises d'au moins 10 salariés.
- b - sont élus par les employeurs dans les entreprises d'au moins 50 salariés.
- c - ont pour rôle de présenter à l'employeur les réclamations des salariés.
- d - ont pour rôle de présenter à l'employeur les réclamations des salariés membres d'un syndicat

#### 2 - La convention collective

- a - est un accord conclu entre un employeur (ou un groupement d'employeurs) et une (ou plusieurs) organisations syndicales représentatives des salariés.
- b - traite les conditions d'emploi.
- c - traite les conditions de formation professionnelle.
- d - traite les garanties sociales (retraites, régime de prévoyance, ...).

#### 3 - Le droit de grève

- a - est reconnu par la Constitution
- b - est un droit reconnu à tout salarié dans l'entreprise.
- c - n'est pas reconnu aux salariés intérimaires.
- d - autorise à l'employeur le droit expulser les grévistes par la police et de les remplacer toute suite par des chômeurs.

#### 4 - Lors de la création d'une entreprise, les apports peuvent être :

- a - en nature.
- b - en numéraire.
- c - en industrie.
- d - Un engagement solennel de tout payer.

**5 - Les 4 premières étapes de la procédure de création d'une entreprise sont :**

- a - étape 1 : Obtention d'un certificat négatif.
- b - étape 2 : Rédaction des statuts.
- c - étape 3 : Dépôt de capital social.
- d - étape 4 : Immatriculation à la CNSS.

**6 - Les éléments d'identification de la personne morale sont :**

- a - le nom complet (son nom, le nom du père et le nom du grand père).
- b - la dénomination sociale.
- c - l'adresse.
- d - la nationalité.

**7 - La curatelle est**

- a - une protection qui laisse, par rapport à la tutelle, plus de responsabilité et plus d'indépendance à la personne frappée par l'incapacité.
- b - une mesure de protection qui peut s'appliquer au majeur et au mineur.
- c - une mesure de protection qui s'applique seulement aux majeurs.
- d - une mesure de protection de la sécurité nationale.

**8 - Le double degré de juridiction**

- a - constitue un problème d'inégalité pour tous les justiciables.
- b - est le droit de contester une décision de justice devant une nouvelle juridiction.
- c - constitue une garantie d'équité pour tous les justiciables.
- d - est le droit d'être rejugué deux fois par une même juridiction.

**9 - Dans un contrat de transport de marchandises, les obligations du transporteur sont :**

- a - émettre le document de transport.
- b - prendre en charge la marchandise.
- c - charger et arrimer la marchandise sur le moyen de transport principal.
- d - décharger et livrer la marchandise.

**10 - Le virement bancaire**

- a - est le licenciement d'un salarié de la banque.
- b - est une opération par laquelle le titulaire d'un compte donne à sa banque l'ordre de transférer une somme d'argent.
- c - est ponctuel lorsqu'il est occasionnel.
- d - est l'échange des biens et services entre les agents économiques.

## Partie 1 : Économie (20 points)

### I. Définition et explication des mécanismes économiques

#### 1. Définissez les notions suivantes : IDE, croissance, FMN (3 points)

- Ide : représente l'acquisition, la prise de participation ou création d'une entreprise à l'étranger par une entreprise non –résidente dans le pays. Il s'agit de l'acquisition d'un intérêt durable, la recherche d'une influence significative sur la gestion de l'entreprise.
- La croissance désigne la variation positive de la production de biens et de services dans une économie sur une période donnée, généralement une période longue. En pratique, l'indicateur le plus utilisé pour la mesurer est le produit intérieur brut ou PIB.
- FMN: est une entreprise ou un groupe de grande taille qui à partir d'une base nationale possède ou contrôle des entreprises implantées dans d'autres pays.

#### 2. Commentez le graphique l'annexe 2. (2 points)

Ce graphique étudie l'évolution des investissements publics et privés en pourcentage du PIB entre 2005 et 2012. Il est publié sur le site internet de la chambre de commerce de Djibouti. C'est un graphique d'évolution qui contient des valeurs relatives.

Concernant les IDE privés ils augmentent en passant de 14% à 33% entre 2005 et 2008. Puis ils baissent de 2008 à 2010 passant de 33% à 9% à cause de l'impact de crise financière de 2008. Et enfin ils augmentent de nouveaux entre 2010 et 2012 avec des valeurs de 9% à 13 %.

Quant aux IDE publics, ils augmentent entre 2005 à 2009 en passant de 9% à 18%, puis ils diminuent de 2009 à 2012 les valeurs passent de 18% à 12%.

*L'élève doit être capable aussi d'analyser ces deux types d'IDE entre eux*

#### 3. Quels sont les effets des investissements directs à l'étranger sur l'économie Djiboutienne ? (2.5 points)

Les IDE ont des effets positifs sur l'économie Djiboutienne car ces investissements ont permis au pays de devenir une plateforme sous régionale de transport et de logistique. Elle bénéficie aussi d'un taux de croissance moyen de 4,5 %. Les IDE représentaient en 2013 près de 20 % du PIB et cela ne cesse d'augmenter davantage la croissance économique du pays (hausse des recettes fiscales, plus d'emplois)

4. *Quels sont les conséquences de l'implantation des firmes multinationales dans les pays d'accueil ainsi que dans les pays d'origine? (2.5 points)*

L'implantation des FMN ont des effets positifs et négatifs dans les pays d'accueils et dans les pays d'origines.

**Pays d'accueil**

L'arrivé des FMN dans un pays permet d'améliorer la balance de paiement, de créer des nouveaux emplois, d'augmenter les impôts et ainsi la croissance économique dans un pays.

Ils influencent positivement les compétences dans la recherche et le développement. Mais lorsque les FMN délocalisent vers un autre pays tel que les pays émergeant, cela détruit des emplois et augmente le chômage.

**Pays d'origine**

La délocalisation (suppression d'emploi et donc chômage)

Baisse ou stagnation de salaire face aux chantages de délocalisation

La désindustrialisation

**II. Argumentation**

5. *Les IDE n'ont-ils que des inconvénients sur l'économie Djiboutienne?*

**INTRODUCTION**

• **Phrase d'accroche 1 :**

Actuellement, l'économie Djiboutienne connaît une hausse du volume des investissements directs à l'étranger.

• **Définition du terme clé :**

**IDE** est l'acquisition d'une entreprise à l'étranger par une entreprise non résidente dans les pays .Il s'agit de l'acquisition d'un intérêt durable et d'avoir une influence sur la gestion de l'entreprise.

• **Problématique :**

Les IDE n'ont-ils que des inconvénients sur l'économie Djiboutienne?

• **Annonce du plan :**

nous verrons dans une première partie les avantages des IDE(I) puis dans une seconde partie les inconvénients des IDE(II).

## DÉVELOPPEMENT

- **Axe 1 : Les avantages des IDE**

### Pays d'accueil :

- í Permet des transferts de technologie sous forme de capital fixe.
- í Contribue au développement des ressources humaines du pays d'accueil et engendre des bénéfices qui contribuent à l'amélioration des recettes fiscales.
- í Favorise la croissance économique et augmente l'investissement intérieur.

### Pays d'origine :

- í Effets positifs sur la balance de paiement en cas de rapatriement de dividende.

- **Axe 2 : les inconvénients des IDE.**

### Pays d'accueil :

- í La résilience des IDE aux perturbations économiques en cas de crise économique.
- í Le transfert de contrôle engendré par les IDE n'arrange pas toujours l'économie résidente.
- í La prise des contrôles des entreprises nationales par des entreprises étrangères fragilise les économies naissantes des pays d'accueil.
- í La hausse continue de la croissance et du volume des investissements ne permet pas d'améliorer les conditions de vie de la population.

### Pays d'origine :

- í La délocalisation (suppression d'emploi et donc chômage)
- í Baisse ou stagnation de salaire face aux chantages de délocalisation
- í La désindustrialisation

## CONCLUSION :

Les IDE présentent des avantages comme la hausse de la croissance économique mais elles sont aussi des inconvénients du fait de la politique de l'état (le sort des travailleurs Djiboutiens est entre les mains des étrangers).

Les IDE à Djibouti favorise-t-il les conditions de vie de la population ?

## Partie 2 : DROIT (20 points)

### 1. Qualifier juridiquement les faits, les acteurs et les dommages. (3 points)

Les acteurs sont M. Djibril et la SARL « Web master » tous deux commerçants (ou entrepreneurs). (1 point)

Les dommages sont patrimoniaux (1 400 000F de perte de revenu) et extrapatrimoniaux (300 000f pour l'atteinte à l'image). (1 point)

Les faits : M. Djibril et la SARL web master sont deux concurrents qui offrent les mêmes services. M. Djibril, jaloux de la réussite de son concurrent, lui cause des dommages (rumeurs, sabotage, vol de données ...). La Sarl web master décide de porter plainte pour se faire indemniser. (1 point)

### 2. Indiquer le problème juridique posé. (1 point)

Il s'agit de soulever le problème sur l'indemnisation des dommages subis par la victime d'une concurrence déloyale. (ex : l'auteur d'une concurrence déloyale doit-il indemniser la victime des dommages qu'elle a subi ?)

### 3. Déterminer si les dommages subis par la SARL présentent les caractères du dommage réparable. (2 points, 0.5 par caractère)

Certain : perte de clients, et donc de revenus

Personnel : la SARL web master engage une action en justice contre M. Djibril

Direct : les dommages sont causés directement par les actions de M. Djibril

Licite : l'activité de ces deux concurrents est licite, donc une action en réparation peut être engagée.

### 4. Présenter l'argumentation juridique que devra retenir la SARL « Web Master » pour avoir gain de cause. (2.5 points)

- Proposition majeure :

Selon l'article 1382 du code civil (0.5 point).

- Proposition mineure :

Or, M. Djibril a propagé une rumeur, piraté le serveur de son concurrent, et saboté son accès à l'électricité. Ces actions ont entraîné la perte de revenus et l'atteinte à l'image de son concurrent (préjudice matériel et moral). (1 point)

## Conclusion

Donc, M. Djibril est responsable de ces dommages et devra indemniser son concurrent. (1 point)

**5. De quels types de concurrence déloyale s'agit-il ici ? Justifier. (1.5 point)**

Le dénigrement : rumeurs propagées sur le site internet.

La désorganisation : sabotage de l'accès à l'électricité.

Le parasitisme : récupération des données en piratant le serveur de son concurrent.

## Questionnaire à choix multiples

**Consigne :** Cochez la ou les réponses justes

**N.B :** *Chaque question vaut 1 point. Chaque mauvais choix fais perdre 0,25.*

### 1 - Sont incompatibles avec le métier de commerçant

- a - Le fonctionnaire
- b - Les magistrats et les militaires
- c - Les officiers publics et ministériels
- d - Les professions libérales

### 2 - La position dominante d'une entreprise

- a - Est interdite si elle aboutie à une exploitation abusive
- b - Est autorisée par le code du commerce
- c - Correspond à une pratique illicite
- d - Permet de détenir des parts de marché importantes

### 3 - Le délai de carence

- a - Est la période que l'employeur doit respecter au début du contrat
- b - Est le délai durant lequel le salarié est tenu de respecter le contrat
- c - Est la période qu'une entreprise doit respecter pour recourir à deux CDD successifs pour le même poste
- d - Est prévue dans les contrats pour étrangers

### 4 - Le mur de la maison de M. Ali s'est effondré sur la voiture de M. Khaireh. Pour M. Ali, il s'agit donc d'une

- a - Responsabilité du fait du bâtiment
- b - Responsabilité des parents du fait des enfants
- c - Responsabilité du commettant du fait des préposés
- d - Responsabilité du fait personnel

### 5 - Un juge peut requalifier la relation de travail entre un travailleur indépendant et une entreprise en démontrant l'existence d'un lien de subordination grâce à des indices comme :

- a - Des horaires de travail imposé par l'entreprise
- b - La fourniture de matériels et de matières premières
- c - Une direction et un contrôle exercé par l'entreprise sur le travail réalisé par le travailleur
- d - Une rémunération offerte par le travailleur à l'entreprise

**6 - Pour l'employeur, le travail dissimulé comporte plusieurs risques tels que :**

- a - L'obligation de rompre le contrat avec le salarié
- b - Le paiement d'indemnités au salarié non déclaré
- c - Le paiement d'indemnités au salarié non déclaré
- d - Une sanction pénale (peine de prison et amende)

**7 - Le patrimoine est caractérisé**

- a - La séparation entre les biens et les dettes
- b - Les droits réels, personnels et intellectuels
- c - La transmissibilité par héritage ou cession.
- d - L'attribut de la personnalité

**8 - Les personnes juridiques capables sont :**

- a - Les majeurs ayant des facultés mentales altérées
- b - Les mineurs non émancipés
- c - Les femmes mariées majeurs
- d - Les mineurs émancipés et les majeurs

**9 - Le respect de la règle de droit est obligatoire et est accompagné de sanctions pour ceux qui ne la respectent pas : il s'agit là du**

- a - Caractère abstrait de la règle de droit
- b - Caractère obligatoire et coercitif de la règle de droit
- c - Caractère permanent de la règle de droit
- d - Caractère général de la règle de droit

**10 - La responsabilité civile contractuelle**

- a - Suppose l'existence d'un contrat entre les parties
- b - N'existe que dans les cas de force majeure
- c - Ne répare que les dommages prévus ou prévisibles lors de la conclusion du contrat
- d - Est fondée sur la base de l'article 1147 du code civil

**CORRIGÉ**  
**MANAGEMENT**

### Correction du sujet : Médecins Sans Frontière

1. *Caractérisez l'organisation Médecin Sans Frontière (Type d'organisation, finalité, nature de son activité, statut juridique, ressources, taille, champ d'action, nationalité). (5 points)*

L'élève doit être capable de repérer les éléments constitutifs d'une organisation.  
Point du programme.

**Première - Thème 2** : les finalités des organisations

**Chapitre 4** : les associations

La réponse à la question 1 pourrait être formulée de la façon suivante :

Les éléments	Les réponses
Type d'organisation	Organisation à but non lucratif – ONG internationale
Taille	Grande ONG d'environ 40000 collaborateurs
Statut juridique	ONG internationale
Finalité	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Fournir une assistance médicale aux populations en crise (lors de conflits, épidémie, catastrophe naturelle)</li> <li>◆ Fournir un témoignage en lien avec ses actions sur le terrain (pour par exemple alerter l'opinion publique sur des problèmes non médiatisés)</li> </ul>
Ressources	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <b>Ressources humaines</b> : en 2014, environ 40000 collaborateurs</li> <li>◆ <b>Ressources financières</b> : 1,281 milliard d'euros, dont 1 142 millions de sources privées</li> <li>◆ <b>Ressources matériel</b> : entrepôt (2 000 km<sup>2</sup>), des ambulances et différents matériels nécessaire pour les activités sanitaire (lits, radiographies...)</li> </ul>

<b>Nature de son activité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ procurer des soins curatifs et préventifs aux personnes en danger, indépendamment du pays où elles se trouvent ;</li> <li>♦ Le champ des activités médicales comprend ainsi la chirurgie, la vaccination et le traitement de certaines maladies posant de graves problèmes de santé publique</li> </ul>
<b>nationalité</b>	Française
<b>Champs d'action</b>	Internationale

**NB :** le candidat peut caractériser l'organisation sous forme des phrases.

**2. Etablissez le diagnostic stratégique interne du MSF (4 points)**

L'élève doit être capable d'établir un diagnostic interne de l'organisation MSF.

**Point du programme : Terminale - Thème 2:** la stratégie des organisations

**Chapitre 5 :** le diagnostic stratégique

	Forces	Faiblesses
<b>Ressources humaines</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Les médecins et les volontaires reçoivent des avantages sociaux et des primes</li> <li>♦ Évolution de l'effectif de collaborateurs en 2014 (volontaire, médecins, infirmière...)</li> <li>♦ Important effectif</li> <li>♦ Séances de formation organisées/ mois</li> <li>♦ Avantages sociaux</li> <li>♦ Primes /mois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ La GRH est très aléatoire et très complexe</li> <li>♦ La distribution des postes du terrain qui est décidé par un acteur du siège loin de toute transparence ;</li> <li>♦ Un manque de professionnalisme pour utiliser les outils de manière objective et subjective ;</li> <li>♦ Une personne à responsabilité sur un terrain risqué qui n'assume pas son rôle (soit par incapacité soit par incompetence)</li> <li>♦ Des conflits personnels sur le terrain</li> </ul>

<b>Ressources financières</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Évolution des montants collectés de 2013 à 2014 ;</li> </ul>	
<b>Ressources matérielles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Agrandissement de la superficie de l'entrepôt ;</li> <li>◆ Importance des moyens techniques (ambulance,...)</li> </ul>	
<b>Compétences</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Grâce à la qualité d'aide humanitaire et sanitaire, MSF reçoit le prix de Nobel de la Paix en 1999.</li> </ul>	

**3. Trouvez le ou les problème(s) de management auquel(s) est confrontée l'organisation de MSF. (2 points)**

L'élève doit être capable de trouver le ou les problème(s) de management que MSF est confronté.

**Point du programme : Première – fiche méthode 2**

MSF est confrontée à des problèmes de gestion des ressources humaines :

- La GRH est très complexe et aléatoire
- Un manque de professionnalisme en RH pour utiliser ces outils de manière objective et non subjective.
- d'une personne sur un terrain à risque qui n'assume pas son rôle, par choix ou par incapacité ;
- les personnes qui s'engagent peuvent se retrouver dans de conflits personnels car les bénévoles (médecin, infirmières ou logisticien...) peuvent être de différentes nationalités ou religions...

**NB** : si le candidat donne un exemple de problème de gestion des RH, le correcteur peut donner la totalité des points

4. *Quelles sont les solutions envisagées afin de remédier à ces difficultés ? (2 points)*

L'élève doit être capable de proposer des solutions aux problèmes de ressources humaines.

**Point du programme : Terminale - Thème 1 : Chapitre 2 : la gestion des emplois et des compétences**

Les solutions possibles aux problèmes de management de MSF sont :

- Évaluer le processus de recrutement : il faut qu'on puisse connaître la capacité à accomplir des tâches et la motivation du volontaire
- Informer les volontaires et les médecins de leur mission en leurs donnant les descriptifs de leurs tâches ;
- Former les volontaires (surtout les nouveaux)
  - í Sur la manière dont ils vont travailler pour les rendre plus compétents et professionnels ;
  - í Sur les outils dont ils vont utiliser sur le terrain
  - í Sur les comportements à avoir sur le terrain ;
  - í Sur le management de gestion des groupes pour qu'ils puissent éviter les conflits personnels.

**NB :** Considérer les solutions possibles que le candidat propose et qui ne se trouvent pas parmi les solutions citées ci-dessus

5. *Définissez les différents modes de recrutement et identifiez le(s) mode(s) de recrutement des volontaires et des médecins par MSF. (5 points)*

L'élève doit être capable de définir les différents modes de recrutement et d'identifier le mode de recrutement d'une organisation.

**Point du programme : Terminale - Thème 1 : Le management stratégique chapitre 2 : la gestion des emplois et des compétences**

- a. Les différents modes de recrutement
- Recrutement interne : Le recrutement interne est la pratique (test ou autre méthodes de sélection) par laquelle l'entreprise procède au choix d'une personne pour occuper un poste en son sein. A ce titre, l'environnement interne de l'entreprise devient le champ dans lequel le recrutement doit susciter des candidatures.
  - Recrutement externe : c'est lorsque l'organisation décide d'engager

des personnes qui ne font pas partie du personnel de l'organisation. Cette méthode permet l'accès à un réseau de candidats plus diversifié. Le recrutement externe génère des idées et des techniques nouvelles, apportant de cette façon, plus de créativité au sein de la société. Les frais de formation sont réduits car généralement, le candidat a déjà les qualifications nécessaires pour le poste.

**b. Les modes de recrutement de MSF**

MSF utilise deux modes de recrutement :

- Recrutement interne : elle mobilise les anciens bénévoles pour les terrains à risques
- Recrutement externe : elle engage des nouveaux collaborateurs pour les missions médicales simples

**6. Montrez comment est déterminée la politique de rémunération des MSF. (2 points)**

L'élève doit être capable de déterminer les composantes de la politique de rémunération d'une organisation à but non lucratif (OBNL)

**Point du programme : Terminale - Thème 1 : le management stratégique**

**Chapitre 3 : la politique de rémunération et la motivation**

La politique de rémunération des MSF est composée d'une partie fixe (le salaire mensuel de base) et d'une partie variables (les primes lorsqu'ils sont en mission). Ils reçoivent également gratuitement des avantages sociaux tels que le ticket de restaurant, le ticket parking pour les motiver

Rémunération = salaire mensuel de base + Prime + avantages sociaux

Les médecins hospitaliers et les médecins qui sont en mission, n'ont pas la même rémunération car ces derniers acceptent les risques liés aux missions.

**7. Identifiez la ou les stratégie(s) que les Médecins Sans Frontière ont utilisée lors de campagnes publicitaire. (2 points)**

L'élève doit être capable d'identifier la ou les stratégie(s) d'une organisation à but non lucratif.

**Point du programme : Terminale - Thème 3: la stratégie des organisations**

**Chapitre 8 : les choix stratégiques des associations**

MSF a externalisé la fonction de communication en confiant sa campagne de publicité (pour sensibiliser) à des étudiants de 4<sup>ème</sup> année de l'université de Bordeaux. Donc, elle a utilisé une stratégie d'externalisation.

**Proposition de correction : sujet Okieh**

1. *Caractérisez l'organisation OKIEH (type, statut, taille, ressources, nationalité, champ d'action). (6 points)*

L'élève doit être capable de repérer les éléments constitutifs d'une organisation.  
**Point du programme : Première - Thème 1- Chapitre 1 : Les avantages de l'organisation**

La réponse à la question 1 pourrait être formulée de la façon suivante :

Les éléments	Les réponses
Type d'organisation	Privée
Taille	C'est une petite moyenne entreprise car elle emploie 13 salariés.
Statut	Société à Responsabilité Limitée (SARL).
Ressources	Ressources humaines (13 salariés, dont 9 dans l'atelier) Ressources matérielles (Machine, deux magasins (1 pour le prêt à porté et l'autre pour les vêtements professionnels) et 2 Puck up) Ressources immatérielles (brevets, notoriétés) Ressources financières (au capital de 2.000.000 FDJ ,13 millions FDJ de chiffre d'affaires)
Activité	Son activité principale est industrielle car elle produit des matériels électroniques et informatiques mais elle a également d'autres activités de service (financier, hôtellerie ...).
Nationalité	Djiboutienne
Champs d'action	nationale, elle est présente à Djibouti.

2. *Après avoir défini la notion d'avantage concurrentiel, indiquez sur quels avantages concurrentiels s'appuie OKIEH. (5 points)*

L'élève doit être capable de définir la notion d'avantage concurrentiel et puis de repérer l'avantage concurrentiel de l'organisation OKIEH.

**Point du programme : Terminale - Thème 3 : chapitre 6 : les options stratégiques**

**a.** Définition de la notion d'avantage concurrentiel

Un avantage **concurrentiel** (ou avantage compétitif) représente les offres proposées par une entreprise qui la différencie de ses concurrents et lui procure un avantage par rapport à eux (par exemple un produit facile à préparer). Cette offre constitue un facteur clé de succès, un atout stratégique.

**NB** : une réponse exacte du candidat sera prise en considération

**b.** L'avantage concurrentiel de l'organisation OKIEH

L'avantage concurrentiel de l'organisation OKIEH repose sur la qualité. En effet l'entreprise confectionne le même produit mais de qualité supérieure.

**3.** *Identifiez le problème de management auquel est confrontée l'entreprise Okieh, puis repérez les solutions proposées. (5 points)*

L'élève doit être capable de trouver le problème de management et les difficultés associés à celui-ci.

**Point du programme : Première : Fiche méthode 2**

Okieh est confrontée à deux problèmes :

- des difficultés financières
- une baisse des ventes

**4.** *Repérez les solutions proposées par l'entreprise puis identifiez sa stratégie. (4 points)*

L'élève doit être capable d'identifier les stratégies de l'organisation Okieh.

**Point du programme : Terminale - Thème 3 : chapitre 6 : les options stratégiques de l'entreprise**

Plusieurs solutions ont été proposées :

- Elle confectionne les mêmes produits de qualité supérieure
- Elle s'oriente également vers des nouveaux produits avec l'achat de nouvelles machines spécifiques très pointues pour fabriquer ces vêtements et motiver les salariés.

Elle met en place une **stratégie de diversification**.

## Éléments de correction de l'épreuve de management des organisations du bac blanc 2017

1. *Caractériser l'organisation de l'Électricité de Djibouti (EDD) (type, finalité, ressources, activités, statut juridique, mode de production) ;*

→ 4 points (0.5 par critère)

**Objectif** : l'élève doit être capable de caractériser une organisation. **Point du programme** : chapitre de 1<sup>ère</sup> management / Chapitre 4 : les organisations publiques

Type	Entreprise publique
Statut juridique	Établissement à caractère commercial et industriel
Finalité	Recherche de profit
Activités	La production et la distribution de l'énergie
Ressources humaines	Environ 900 agents en 2010, techniciens, ingénieurs
Ressources matériels	Centrale de Boulaos,
Ressources financière	En 2014, 23 milliards francs
Mode de production	Production continue (24 h / 24 h)

2. *Retrouver les facteurs de motivation mises en place par l'EDD pour motiver et impliquer ses salariés ? 02 points*

**Objectif** : l'élève doit être capable d'analyser si la politique de rémunération d'une organisation motive les employés. **Point du programme** : terminale management / Chapitre 3 : la politique de rémunération et la motivation.

La politique de salaire de l'EDD est basée sur le salaire fixe plus la gratuité de l'énergie. A cela s'ajoute, des primes pour les techniciens et les cadres reçoivent des avantages en nature. Tous les personnels de l'EDD sont des salariés.

La politique de rémunération contribue à motiver les employés car chaque salarié

reçoit gratuitement un quota de Kilowatt. Les cadres reçoivent des avantages en nature tels que des voitures de fonction. Les techniciens de la centrale de Boulaos travaillent des heures supplémentaires qui augmentent leurs salaires.

3. *Justifier la nécessité de la mise en place d'un plan de formation par l'EDD. (2 points)*

**Objectif :** l'élève doit être capable de justifier la nécessité d'une formation dans une organisation. **Point du programme : terminale management / Chapitre 2 :** la gestion prévisionnelle des emplois

Les formations vont renforcer les capacités humaines et améliorer l'employabilité et la compétitivité de l'EDD.

L'EDD a mis en place un réseau d'interconnexion électrique entre Djibouti et Ethiopie, donc il est nécessaire de former ses employés pour qu'ils puissent utiliser ou réparer le nouveau réseau interconnecté. Et comme, elle est en train de développer d'autres énergies renouvelables (géothermie, éolienne, solaire), les agents et les ingénieurs doivent connaître comment utiliser ces nouvelles énergies. Donc, c'est pourquoi l'EDD a mis en place un plan de formation.

4. *Présenter le diagnostic interne et externe de l'EDD. (6 points)*

**Objectif :** l'élève doit être capable de présenter le diagnostic interne et externe d'une organisation. **Point du programme : terminale management / Chapitre 5 :** le diagnostic stratégique.

- Diagnostic interne ( 3 points)

	Forces	Faiblesses
Ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Formation des personnels</li> <li>♦ Gratuité de l'énergie pour les salariés</li> <li>Possibilité de travailler des heures supplémentaires</li> <li>♦ Possibilité de travailler les heures supplémentaires</li> </ul>	

<b>Ressources financières</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Augmentation du CA de la société (8%)</li> </ul>	<p>En 2008, le tableau de bord financier ne tenait plus la route.</p> <p>En 2009, près de 1 milliards 600 Millions de manque à gagner</p>
<b>Ressources matérielles</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Augmentation de la production</li> <li>♦ Maîtrise des dépenses de fonctionnement</li> </ul>	

- Diagnostic externe (3 points)

	<b>Opportunités</b>	<b>Menaces</b>
<b>Clientèle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ En 2009, la clientèle apprécie la baisse de prix de kilowatt de 9%</li> </ul>	En 2010, le prix de vente augmente (tarif de l'EDD)
<b>État</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>♦ Subvention de l'État: 5,2 milliards de nos francs</li> </ul>	
<b>Cours du pétrole</b>		Hausse des cours de carburant en 2008

5. Identifier le problème de management auquel l'EDD a été confronté en 2008. (2 points)

**Objectif** : l'élève doit être capable d'identifier les problèmes de management d'une organisation. **Point du programme** : terminale management / **Fiche méthode** sur l'identification de problème de management.

En 2008, l'EDD a rencontré un problème de management qui est un problème financier. Le tableau de bord financier ne tenait plus la route. Ce problème financier est du à la hausse des prix de carburant (le baril a augmenté jusqu'à 148 \$). Cela constitue un manque à gagner de 1,6 milliards de francs pour l'EDD.

6. *Repérer les solutions qui ont permis de résoudre le problème de management en 2008. (2 points)*

**Objectif** : l'élève doit être capable de repérer les solutions au problème de management d'une organisation. **Point du programme : terminale management / Fiche méthode** sur la résolution de problèmes

Pour résoudre le problème de management, l'EDD a signé des accords avec l'Ethiopie. En 2011, elle a finalisé le projet d'interconnexion électrique.

Elle s'est mise aussi à rechercher et à développer d'autres énergies renouvelables tels que : la géothermie, l'énergie solaire, l'énergie éolienne, etc.....

7. *En déduire les apports du projet de l'interconnexion électrique entre Djibouti et l'Ethiopie. 2 points*

**Objectif** : l'élève doit être repérer dans le texte et de citer les apports de la solution au problème de management d'une organisation. **Point du programme : terminale management / Fiche méthode** sur la résolution de problèmes.

Les apports du projet de l'interconnexion électrique sont :

- Des coûts d'énergie réduit à Djibouti ;
- Une répartition plus économique des charges saisonnières par une utilisation optimale des différences des caractéristiques de charges ;
- Un calendrier d'entretien plus flexible ;
- Le soutien en cas d'urgence

**CORRIGÉ**  
**ANGLAIS**

Contenus	Compréhension écrite	Compétence linguistique	Expression écrite	Total
Séries SG	12	8	10	30

### I) COMPREHENSION : (12 points)

#### I. ARE THE FOLLOWING STATEMENTS TRUE OR FALSE? JUSTIFY YOUR ANSWERS BY QUOTING FROM THE TEXT. (1 POINT PER QUESTION)

→ Allow 0.5 point for TRUE or FALSE and 0.5 point for justification, but If the TRUE or FALSE are wrong, the whole answer must be marked 0

- False : ' new ideas were questioned'
- True : 'April fool day has now developed into an international festival of fun' or ' with different nationalities celebrating the day in special ways'.
- False : ' Many people did not hear of the change, others chose to ignore it, while some merely forgot. These people were called fools'
- True : The second day was called 'Taily Day'
- False : 'Originally, the day was a sad remembrance of the slaughter of the innocent children by Herod ( in his search for the baby Jesus ).

#### II. ANSWER THE FOLLOWING QUESTIONS. (1 POINT PER QUESTION)

- It was celebrated in Medieval France or in the Middle Ages in France.
- Pope Gregory (0.5 point) in 1562 (0.5 point )
- It spread first to England and Scotland.
- When someone plays a trick on you.
- Telling someone that their shoelace is untied and then laugh at them when they look down / telling a friend that school has been cancelled / balancing a bag of flower on the top of the door so when someone opens the door , the flower empties on their head.

(→ Only two tricks are requested)

**III. FIND SYNONYMS FOR THE FOLLOWING WORDS IN THE INDICATED PARAGRAPHS (0.5 POINT PER WORD)**

11. culture
12. slaughtered
13. laughed at
14. harm

**II) LINGUISTIC COMPETENCE : (8 points)**

- |                 |               |
|-----------------|---------------|
| 0. was murdered | 5. many       |
| 1. During       | 6. celebrated |
| 2. married      | 7. marks      |
| 3. did not make | 8. while      |
| 4. renounce to  |               |

**II) WRITING : (8 points)**

**Assessment criteria**

- 10. Very meaningful content, well-written paragraphs with topic sentence, supporting ideas, conclusion or transition to next sentence, correct grammar
- 8. Meaningful paragraph(s), good paragraph form with clear topic, some supporting ideas, and some transitions, and only a few grammar errors
- 6. Somewhat meaningful content, paragraph form, at least one supporting idea, more than a few grammar errors
- 4. Content not very related to topic, sentence level, not paragraph form, many grammar errors
- 2. Content not related to topic, incomplete sentences, not understandable, many grammar errors

Contenus	Compréhension écrite	Compétence linguistique	Expression écrite	Total
Séries SG	12	8	10	30

### I) COMPREHENSION : (12 points)

#### I. MULTIPLE CHOICE QUESTIONS. CIRCLE THE RIGHT ANSWER (1 POINT/QUESTION)

1. b) an article
2. b) Coca-Cola
3. a) ingredients

#### II. ARE THE FOLLOWING SENTENCES TRUE OR FALSE? JUSTIFY YOUR ANSWERS BY QUOTING FROM THE TEXT. (0.5 PT FOR TRUE OR FALSE AND 0.5 PT FOR QUOTATION)

4. True : 'the most recognized'
5. false : '100 years old'
6. False: 'it has not changed in 100 years.'
7. False: 'the Coca-Cola company began to export to Europe.'
8. True: 'Coca-Cola was invented by Asa Candler.'

#### III. ANSWER THE FOLLOWING QUESTIONS (4 POINTS)

9. The ingredients of Coca-Cola drink were coca leaves, sugar, and cola nuts, plus a few other ingredients. (accept similar answers) (1 point)
10. The Coca-Cola became popular with soldiers in Europe during the first world war (1 point)
11. Because they contained "Coca", which was a too dangerous drug . (1 point)
12. "Coca-cola is now a permanent part of world culture". The writer means in the following sentence that people know and drink Coca-Cola all over the world. (1 point). (Accept similar answers)

Contenus	Compréhension écrite	Compétence linguistique	Expression écrite	Total
Séries SG	12	8	10	30

## I) COMPREHENSION : (12 points)

### I. FILL IN THE TABLE WITH INFORMATION FROM THE TEXT.

1. Village name	Aklavik
2. Location of the village	Canadian Arctic circle
3. Number of inhabitants in the village	350
4. Common problem in the village	Unemployment, drug, alcohol abuse and foetal alcohol syndrome
5. Narrator's career ambitions	Doctor

### II. Answer the following Questions

1. It is talking about:
  - Gap year
  - Community service
  - Student volunteering
 All the above answers are right
2. 20 hours
3. The high unemployment rate here leads many people to turn to alcohol ,drugs and their children are affected
4. It stands for 'foetal alcohol syndrome'
5. A teacher assistant

### III. What do the following pronouns stand for?

1. The narrator
2. She; a 13 years old girl or a girl

### III. For Only 'L' stream only

1. 1. The narrator use to read, play guitar, play board games and go for a walk.
2. 2. Remote, beautiful, cold, wild small, breathtaking, boring, empty, quiet

## II) LINGUISTIC COMPETENCE : (8 points)

Eg;

0. a. on Answers
1. a. best
2. c. improve
3. b. many
4. a. such as
5. c. or
6. b. have
7. a. that
8. b. ultimately

## II) WRITING : (8 points)

### Assessment criteria for séries ES, S et SG

10- very meaningful content, well-written paragraphs with topic sentence, supporting ideas, conclusion or transition to next sentence, correct grammar

8- meaningful paragraph(s), good paragraph form with clear topic, some supporting ideas, and some transitions, and only a few grammar errors

6- somewhat meaningful content, paragraph form, at least one supporting idea, more than a few grammar errors

4 - content not very related to topic, sentence level, not paragraph form, many grammar errors

2 - content not related to topic, incomplete sentences, not understandable, many grammar errors

**CORRIGÉ**  
**MATHÉMATIQUES**

**Exercice 1 (5 points)**

1. **b.**  $2\,000 - 1\,800 \times 0,75^n$  (1 point)
2. **c.**  $g'(x) = 9x^2 + 22x + 3$ . (1 point)
3. **b.**  $B2^*(1 + \zeta C2)$ . (1 point)
4. **b.** 81 847 DJF. (1 point)
5. **c.**  $0 < m < 1$ . (1 point).

**Exercice 2 (5 points)**

1.  $g(x) = 2x^3 + 5x^2 + 4x + 3$ .  $g'(x) = 6x^2 + 10x + 4$ . (0,5 point)

$6x^2 + 10x + 4 = 0$  a pour solution  $x = -1$  et  $x = -2/3$ .

Donc  $g'(x)$  est strictement positif sur  $[0; +\infty[$ . (0,25 point)

$$\lim_{x \rightarrow +\infty} g(x) = \lim_{x \rightarrow +\infty} 2x^3 = +\infty. \text{ (0,25 point)}$$

$x$	0	$+\infty$
$g'(x)$		+
$g(x)$	3	$+\infty$

2. Le minimum de  $g(x)$  est 3. Donc  $g$  est strictement positif sur  $[0; +\infty[$ . (0,25 point)

3. **a.**  $f(x) = \frac{(3x^2 + 4x)(x+1) - (x^3 + 2x^2 - 3)}{(x+1)^2} = \frac{g(x)}{(x+1)^2}$ . (0,5 point)

- b.**  $\lim_{x \rightarrow +\infty} f(x) = \lim_{x \rightarrow +\infty} \frac{x^3}{x+1} = \lim_{x \rightarrow +\infty} x^2 = +\infty$ . (0,25 point)

- c.** (0,5 point)

$x$	0	$+\infty$
$f'(x)$		+
$f(x)$	-3	$+\infty$

4. a.

$x$	0	$\alpha$	$+\infty$
$f'(x)$	+		
$f(x)$	-3	1	$+\infty$

D'après le tableau de variation, l'équation  $f(x) = 1$  admet une unique solution  $\alpha \in [0 ; +\infty[$ . (0,25 point)

b. À l'aide de la calculatrice, on a  $\alpha \approx 1,27$ . (0,25 point)

5.

a. Pour  $M=300$ , l'algorithme affiche 17. (1 point)

b. Pour un nombre  $M$  saisi, cette algorithme affiche le plus petit entier  $x$  vérifiant  $f(x) > M$ . (0,5 point)

### Exercice 3 (5 points)

1. a. Le taux d'évolution global, entre 2005 et 2013, est :

$$T = \frac{v_f - v_i}{v_i} = \frac{4621 - 1529}{1529} \approx 202\%. \quad (1 \text{ point})$$

b.  $= (C3 - B3) / C3$ . (1 point)

2. a.  $t_m = (1 + T)^{\frac{1}{n}} - 1 = (1 + 2,02)^{\frac{1}{8}} - 1 \approx 0,148$ . Donc  $t_m \approx 15\%$ . (1 point)

b.  $= (1 + C4)^{(1/C1)} - 1$ . (0,5 point)

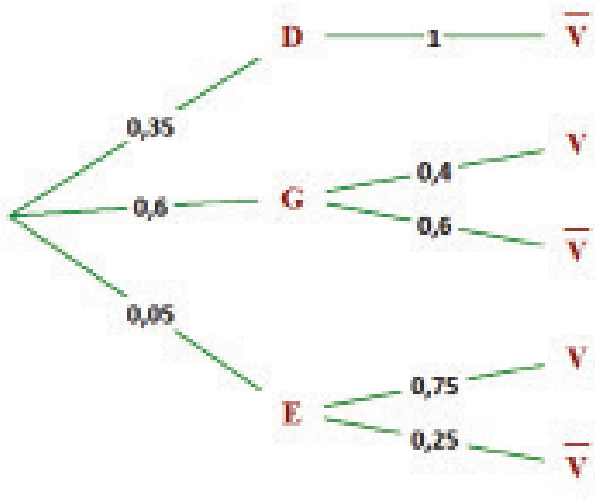
3.  $y_9 = 4621 \times (1,15)^2 \approx 6111$ . (1 point)

Selon cette hypothèse, l'effectif des candidats aux baccalauréats dans l'enseignement public à Djibouti en 2015 sera de 6111.

4. Avec l'ajustement l'hypothèse précédente, on trouve 6111 alors qu'en réalité, en 2015 il y a eu 6226 candidats aux baccalauréats dans l'enseignement public. Donc l'hypothèse précédente est acceptable. (0,5 point)

**Exercice 4** (5 points)

1. Voir l'arbre.



2.  $E \cap V$  est l'événement : « l'employé choisi a passé son dernier congé à l'étranger dans un village sans électricité et sans internet »

3. a.  $p(E \cap V) = 0,05 \times 0,75 = 0,0375$ .

b.  $p(V) = 0,6 \times 0,4 + 0,05 \times 0,75 = 0,2775$ .

4.  $p_V(D) = 0$ .

5. a.  $f = \frac{6}{60} = 0,1$ .

b.  $n = 40$ ,  $np = 60 \times 0,12 = 7,2$  et  $n(1 - p) = 60 \times 0,88 = 52,8$ .

Les des conditions  $n \geq 30$ ,  $np \geq 5$  et  $n(1 - p) \geq 5$  sont vérifiés.

On calcule l'intervalle de fluctuation

$$I_{\text{fluctuation}} = \left[ p - u_{\alpha} \frac{\sqrt{p(1-p)}}{\sqrt{n}}; p + u_{\alpha} \frac{\sqrt{p(1-p)}}{\sqrt{n}} \right] \approx [0,0377; 0,2023]$$

Comme  $f \in I_{\text{fluctuation}}$ , le PDG peut avec un risque de se tromper de 5 %, conclure que l'affirmation du service de ressource humaine est correcte.

### Items 1

- b. 1,2.

### Items 2 et 3

1.  $f'(x) = 2ax + bx$ .
2. Justification.

### Items 3 et 4

1.  $f'(x) = \frac{4}{x+2} - \frac{3}{x}$ .
2.  $\lim_{x \rightarrow +\infty} f(x) = \lim_{x \rightarrow +\infty} \frac{2x^2}{x} = \lim_{x \rightarrow +\infty} 2x = +\infty$ .

### Items 5 et 6

1.  $u_6 = q^2 \times u_4$ , donc  $q^2 = \frac{u_6}{u_4} = \frac{512}{32}$ . D'où  $q = 4$ .
2.  $u_7 = 4 \times u_6 = 2048$ .

### Items 8,9,10 et 11

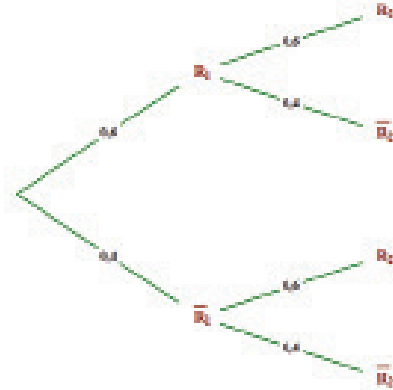
1.  $u_0 = 5$ .
2.  $= 3 \times 10 - 8$ .
3.  $u_{n+1} = 3u_n - 8$ .
4.  $v_n = u_n - 3$ .

### Items 12 et 13

1.  $p(X \leq 20) = 0,5$ .
2.  $p(15 \leq X \leq 25) \approx 0,68$ .

## Items 14, 15 et 16

1. Voir l'arbre.



2.  $p(R_1 \cap R_2) = 0,6 \times 0,6 = 0,36$ .
3.  $p(R_2) = 0,6 \times 0,6 + 0,4 \times 0,6 = 0,6$ .

### Exercice 1 (5 points)

1.  $\bar{y} = 2,3\bar{x} + 1,4 = 4,85$ .
2.  $y = 2,3(15) + 1,4 = 35,9$ .
3.  $x = \frac{17,5 - 1,4}{2,3} = 7$ .

### Exercice 1 (5 points)

1. **d.** 0,625.
2. **c.** -4, 19 %.
3. **b.** 0,98.
4. **c.** = B2 -2, 3.
5. **c.**  $\lim_{x \rightarrow +\infty} f(x) = \frac{5}{2}$ .

### Exercice 2 (5 points)

#### Partie A : Étude de la période 2005-2015.

1. **a.** Calculons le taux d'évolution global d'indice entre 2005 et 2015:

$$t = \frac{I_f - I_i}{I_i} = \frac{2,43 - 3,45}{3,45} = -29,57\%.$$

- b.** Calculons le taux d'évolution global annuel moyen d'indice entre 2005 et 2015.

$$(1 + t_m) = (1 + t_g)^{\frac{1}{n}} \Leftrightarrow t_m = \left(1 - \frac{29,57}{100}\right)^{\frac{1}{10}} - 1 \Leftrightarrow t_m = -3,44.$$

2. **a.** Puisque l'évolution de l'indice de fécondité baisse chaque jour de 3,4 %, donc  $(U_n)$  est une suite géométrique de raison  $q = \left(1 - \frac{3,4}{100}\right) = 0,966$  et de premier terme

$$u_0 = 3,43.$$

- b.**  $u_n = u_0 \times q^n \Leftrightarrow u_n = 3,45 \times (0,966)^n$

- c.** En 2020  $n = 15$ , calculons  $u_{15}$ .

$$u_{15} = 3,45 \times (0,966)^{15} \Leftrightarrow u_{15} = 2,05.$$

**Partie B : Étude de la période 2011-2015.**

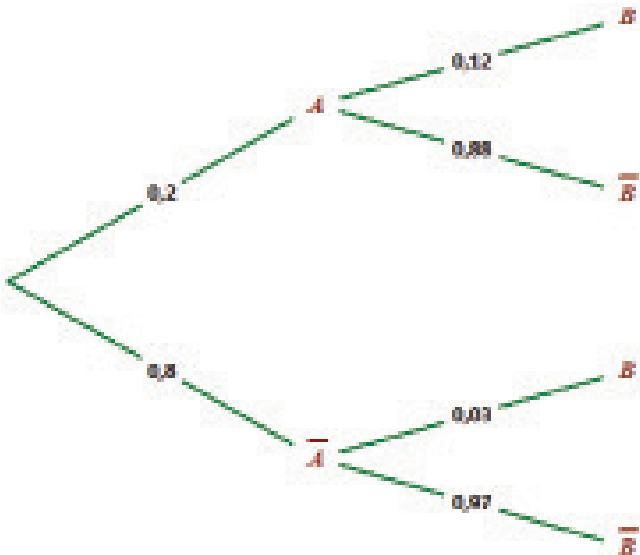
1. À l'aide de la calculatrice :  $y = -0,03x + 2,59$ .
2. a. Voir Annexe.  
b. En 2020,  $x = 10$  et  $y = -0,03 \times 10 + 2,59$ , donc  $y = 2,29$ .

**Partie C : Choix du modèle**

Le 2<sup>e</sup> modèle est plus pertinent pour prévoir l'indice de fécondité en 2020 car l'indice de fécondité en 2020 est 2,29.

**Exercice 3 (4 points)**

1.  $p(C) = 0,2$  ;  $p_C(A) = 0,12$  ;  $p_{\bar{C}}(A) = 0,12$ .
- 2.



3. a.  $C \cap A$  « le client choisi a été contacté lors de la campagne publicitaire et il a effectué un achat. »

**B.** Calculons  $p(C \cap A)$ .

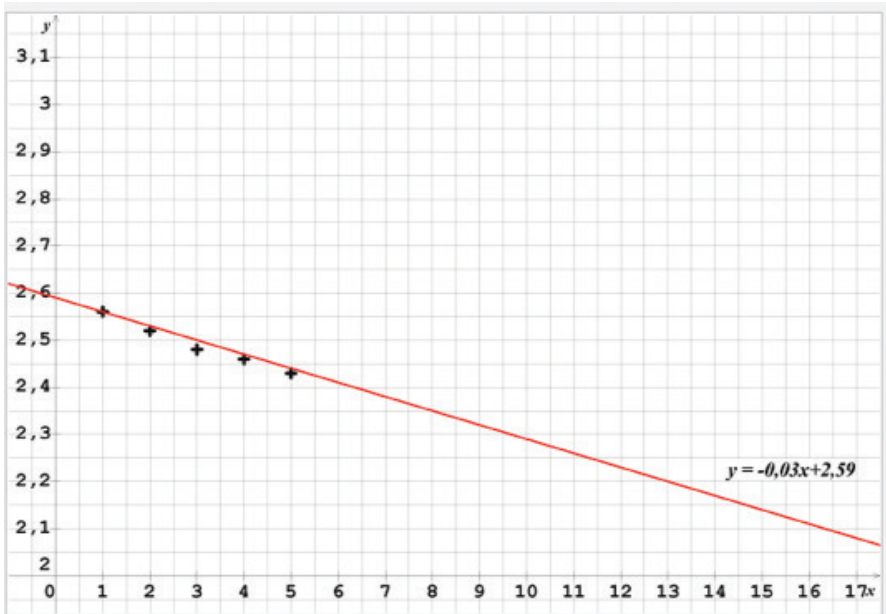
Comme  $p(C \cap A) = p(C) \times p_C(A)$

On obtient :  $p(C \cap A) = 0,2 \times 0,12 = 0,024$ .

Montrons que  $p(A) = 0,048$ .



## ANNEXE (à compléter)



**CORRIGÉ**  
**FRANÇAIS**

## Éléments de correction

### Résumé :

- La question de la dette africaine.
- Refuser de payer la dette imposée par le système colonial.
- La dette comme moyen de soumission et de souffrance.
- L'Europe doit elle-même payer la dette à l'Afrique.

### Question 1

La misère des pays africains a pour causes :

- La dette imposée par les anciennes métropoles « origines de la dette remontent aux origines du colonialisme » ;
- « impôt colonial » ; « esclavage monétaire » « esclave financier », « nous nous sommes endettés à 50 ans, 60 ans... », la dette comme volonté de « reconquête savamment organisée de l'Afrique » ;
- Conséquences désastreuses de la dette « si nous payons, c'est nous qui allons mourir » ;
- « il y a crise » : conflits sociaux, guerres civiles, détournements de fonds publics.

### Question 2

- Mise en place de la dette pour maintenir les africains dans le sous-développement, la misère et la soumission « charité occidentale, esclavages monétaire et financier.
- Contrôle des fonds africains au Trésor Français : mainmise sur les finances des Etats africains, pacte colonial.
- Les bailleurs de fonds s'enrichissent en Afrique, les africains s'appauvrissent.
- Absence d'une monnaie africaine libre et indépendante.
- L'Afrique ne peut pas gérer ses richesses, l'occident en profite.

## Synthèse :

### I - La critique du monde occidental

#### a) Maintenir l'Afrique dans la misère et la dépendance

« Esclave colonial », « 14 pays sont obligés par la France.....ministère des finances français »

#### b) S'accaparer des richesses africaines

- Exploiter et piller les richesses du peuple africain

« Convoitises », « violence organisée en Afrique » « pillards »

### II - L'Image de l'Afrique

- Remettre en cause la surexploitation du continent et de ses richesses et refuser de payer la dette « dette de sang ».
- L'Afrique a sauvée l'Europe et le monde du nazisme « plan africain », l'Europe dépend de l'Afrique.
- L'Afrique est riche : c'est l'Europe qui a besoin d'une aide gratuite (colonialisme)
- Ingérence française ou européenne dans les affaires intérieures des Etats africains (contrôle financier),

ou encore

- L'Europe a ruiné l'Afrique et les africains.

## Éléments de correction

### Questions :

- Les cibles de la dénonciation :
  - í la tyrannie royale : « Alors Jeha veux-tu bien parler ! », « les yeux posés sur Jeha » (personnalité autoritaire) ;
  - í la soumission d'un peuple qui a peur : « craintifs », le peuple avait peur de son roi », une forme de lâcheté: « ...refusait de parler », « muet », « tête basse ».
- Les différents types d'autorité :
  - í autorité naturelle : celle du père (lignes deux à 5) ;
  - í autorité par la force et la violence (second paragraphe) ;
  - í autorité par le consentement (début du quatrième paragraphe).

### Synthèse : plan détaillé.

- Dénonciation du pouvoir tyrannique :
  - í un peuple soumis par la peur (doc. A) : « se taisaient », « n'osant protester », « tête basse », un roi autoritaire «les yeux posés sur Jeha », une domination physique/symbolique « sur son balcon », « peuple rassemblé à ses pieds » etc ;
  - í le rejet de l'autorité par la force et la violence : « n'est qu'une usurpation », « véritable crime de l'idolâtrie », autorité contre-nature « ...d'une autre origine de la nature », etc.
- Stratégies argumentatives :
  - í une argumentation indirecte : portrait d'un tyran « Alors Jeha veux-tu bien parler ! lança le roi avec impatience » «les yeux posés sur Jeha » , recours au récit « Raconte-nous l'histoire de... », registre comique (dernier paragraphe du texte), etc ;
  - í une argumentation directe : ton catégorique « Aucun homme... », recours à un raisonnement religieux « C'est Dieu, dont le pouvoir... », lexique juridique « contrat », « déferé », « consentement » pour souligner le caractère légitime de toute autorité par consentement, etc.

## Résumé

Les idées essentielles du texte sont les suivantes :

- L'identité arabe du poète
- L'évocation de la terre natale et des conditions de vie qui est celle du poète
- Le rejet de l'occupation israélienne et le refus de se soumettre

## Questions d'analyse

### a) Caractéristiques de la poésie engagée

- Elle s'inscrit dans un contexte historique, politique, économique, etc. : « Aux XXe et XXIe siècles, il prend parti dans différents domaines : **politique, social, écologique.** »
- Le poète engagé est celui qui prend la parole au nom des opprimés : « Il se donne pour mission d'éveiller les consciences et de se faire le porte-parole et le défenseur des exclus et des opprimés. », « Le poète s'engage en tant qu'**acteur des événements** (« je ») : il dénonce, interpelle, etc. »
- L'écriture poétique est au service de l'argumentation qui consiste généralement à dénoncer une injustice donnée : « champ lexical », « rythme », « figures de style », etc.

## La dénonciation de l'occupation israélienne :

- L'énonciation : 1. Présence importante du poète par le biais de la première personne « Inscrit ! Je suis Arabe », anaphore dans le but d'attribuer à ses propos une portée plus communautaire. 2. Son interlocuteur est désigné ici par la deuxième personne du singulier : « Et te voilà furieux ! », « ta porte », « ton palais », etc. Soulignant une certaine proximité avec l'occupant (proximité géographique Palestine/Israël mais aussi ethnique « juifs/arabes »).
- Termes péjoratifs se rapportant à l'occupant : « Furieux », « Usurpateur », « tout raflé », etc.
- Référence constante à la terre natale à partir d'éléments naturels (« olivier », « Cyprès »), d'éléments vestimentaires (« Sur la tête un kefiyyé avec son cordon bien serré ») ou d'éléments alimentaires « huile d'olive », « thym », etc. suggère ici la ferme volonté de défendre l'identité palestinienne de son pays.
- Promesse allégorique d'une résistance sans compromission : « Je mange la chair de mon Usurpateur »

## Synthèse de documents

- Pistes pour l'introduction

Présenter le corpus : il s'agit d'un corpus de textes littéraire et fonctionnel traitant de la question de la poésie engagée. Le premier document est un

texte explicatif tiré de Lesbonsprofs.com et définissant les caractéristiques à la poésie engagée. Le second document est le poème « Identité », publié à titre posthume, du poète palestinien Mahamoud Darwich.

iProblématique : Quelle définition de la poésie engagée propose les deux documents ?

### Développement :

#### II - Le poète engagé

a) Acteur concerné par les maux son époque :

**Document A :** « Aux XXe et XXIe siècles, il prend parti dans différents domaines : politique, social, écologique. », « Le poète s'engage en tant qu'acteur des événements (« je ») : il dénonce, interpelle, etc. »

**Document B :** « dans un pays où tous Vivent sur les braises de la Colère », « Moi et mes enfants ensemble Tu nous as tout pris hormis Pour la survie de mes petits-fils Les rochers que voici » ; prise de parole pour les siens face au colonisateur.

b) Défenseur d'une cause noble :

**Document A :** « Le poète engagé met sa plume au service d'une cause pour défendre des valeurs de paix, de justice, de liberté », « le porte-parole et le défenseur des exclus et des opprimés. »

**Document B :** le refus de la soumission « Oh ! je n'irai pas quémander l'aumône à ta porte Je ne me fais pas tout petit au porche de ton palais », expression d'un certain pacifisme « En tête du premier feuillet Que je n'ai pas de haine pour les hommes Que je n'assaille personne », etc.

#### II - L'écriture au service de la dénonciation

a) Un mode d'énonciation spécifique

**Document A :** « Adresse au destinataire sous forme d'apostrophe », « il dénonce, interpelle », etc.

**Document B :** « Inscrits je suis Arabe », « Voilà qui je suis – cela te plaît-il ? », « Et te voilà furieux ! », interpeller l'occupant pour lui rappeler ses injustices.

b) Une poésie moderne :

**Document A :** « Les poètes modernes se sont écartés de certains codes de la poésie traditionnelle, en explorant de nouvelles formes comme les vers libres (= sans contraintes de mètres ou de constructions) »

**Document B :** l'écriture en vers libre « Inscrits » ! « Je suis Arabe », « Le numéro de ma carte : cinquante mille », rythme saccadé destiné à créer l'effet de surprise « Et le neuvième. . . arrivera après l'été ! ».

#### Pistes pour la conclusion :

Au-delà de la fonction du poète comme porte-parole d'une communauté opprimée, le premier document insiste spécifiquement sur le caractère moderne de la poésie engagée du XXème siècle : autant de caractéristiques essentielles que l'on retrouve dans le poème de M. Darwich.

**CORRIGÉ**  
**HISTOIRE-GÉO**

## PARTIE 1 : QUESTIONS A RÉPONSES COURTES (10 POINTS)

### 1. Retrouvez les notions correspondantes aux définitions suivantes :

- a. Pays émergent
- b. Mouvement des sans terres
- c. Intégration régionale
- d. Chaîne de montage

### 2. Répondez aux questions suivantes:

- La répartition de la production mondiale de biens et de services entre des pays ou des zones économiques plus ou moins spécialisés qui repose sur le principe des avantages comparés.
- L'espace maritime est un lieu privilégié par la mondialisation. La présence d'industrie porteuse et les dynamismes des villes côtières favorisent les échanges maritimes.
- Zones de non-droit qui peuvent être des échelles variées. Il peut s'agir d'un Etat, d'une région, d'une ville ou d'un quartier. Dans cette zone s'exercent souvent des activités criminelles.

### 3. Expliquez le concept de : « l'Apartheid »

L'apartheid, régime politique fondé en 1948 sur le développement séparé des populations et pratiqué jusqu'en 1991. Il est la traduction sous les institutions d'une politique de ségrégation raciale empirique existant en Afrique du Sud. Cette politique portait sur les aspects économiques, géographiques et sur le statut social en fonction des origines ethniques et raciales.

### 4. Proposez une définition de l'expression de « parti unique ».

Le parti unique est un parti politique qui possède le monopole de toutes les activités politiques dans un État comme le PDCI en Côte d'Ivoire.

## Partie 2 : Histoire (10 points)

### Corrigé sujet n °1:

#### 1. *Présentez le document*

C'est un extrait de journal de L'AFP (agence France presse) publié le 3 avril 2015 par Carl Souza dans lequel est rapporté un événement tragique, une attaque terroriste qui a coûté la vie à 148 étudiants kenyans à Garissa dans une ville du nord du pays.

#### 2. *Qui sont les responsables de cette attaque ? Selon l'auteur, quel est le but recherché des terroristes ?*

Les auteurs de cette attaque odieuse sont les Shabab, combattants islamistes voulant mettre en place un Etat islamique fondé sur la charia. Né au milieu des années 2000 au sein de la fusion de plusieurs groupes islamiques somaliens. Le but recherché est de déstabiliser le Kenya en cherchant à créer une guerre civile à caractère religieuse.

#### 3. *Dans quel contexte régional intervient cette tuerie ?*

Cette tuerie intervient dans un contexte régional troublé, marqué par la montée de mouvements radicaux islamistes en Somalie, état plongé depuis 1991 dans la spirale de la guerre civile. Le Kenya est aussi fragilisé par les troubles ethniques postélectorales.

#### 4. *Pourquoi le Kenya est visé ?*

Les Shabab, chassés de leurs principaux bastions du centre et du Sud de la Somalie par le gouvernement de transition somalien et la force militaire de l'AMISOM (coalition des forces militaires africaines en Somalie) en 2011, mènent des opérations de guérilla et des attentats suicides chez eux et dans les pays de la région comme le Kenya et l'Ouganda. C'est pourquoi le Kenya est la cible des Shabab.

### Corrigé sujet 2

#### 1. *Présentez le document.*

C'est un extrait d'un article du Monde du 11/01/2010 qui souligne les frustrations exprimées par une partie des victimes à propos de la commission vérité et réconciliation en Afrique du Sud postapartheid.

#### 2. *Dans quel contexte est créée la commission vérité et réconciliation en Afrique du Sud ? Et quelle est sa mission ?*

Au lendemain de l'abolition de l'apartheid, la société doit totalement être reconstruite. En effet, si les droits des Indiens, des Métis et des Noirs sont de nouveau reconnus, les blessures causées durant 50 ans par le racisme ne peuvent être oubliées et effacées d'un simple revers de main. Les stigmates de l'Apartheid sont bien là et l'impunité,

dans son principe, demeure parfaitement inacceptable. Pourtant Nelson Mandela et Monseigneur Desmond Tutu, les deux principaux porte-parole du mouvement anti-apartheid, se sont fixés pour objectif principal de ne donner aucune satisfaction à tout désir de vengeance. Pour apaiser les esprits, ils mettent en place une Commission vérité et réconciliation, qui offre un compromis aux criminels : la vérité en échange d'une amnistie.

Cette commission vérité et réconciliation a pour mission de :

- faciliter, initier ou coordonner les enquêtes relatives aux violations des droits de l'Homme, la collecte d'informations et la réception de preuves établissant l'identité des victimes et les abus qu'elles ont subi ;
- faciliter et promouvoir l'octroi de l'amnistie aux personnes désireuses de faire la lumière sur les actes commis pour des motifs politiques ;
- dresser des recommandations.

**3.** *Expliquez la phrase soulignée dans le texte.*

Dans cette phrase les victimes préfèrent une justice rétributive dont le principe est de sanctionner les coupables pour leurs crimes plutôt qu'une justice restauratrice qui vise à privilégier le pardon, à établir des liens entre victimes et bourreaux. Cette phrase indique que la CVR n'a pas suffi à apaiser les esprits.

**4.** *Selon l'auteur, la Commission Vérité et Réconciliation répond-elle aux attentes des victimes ? Justifiez votre réponse.*

Non, malgré l'image idyllique à laquelle le projet (guérison, pardon et réconciliation) était accueilli au départ, la commission vérité et réconciliation reste critiquée sur plusieurs aspects:

Dans son rapport final, selon l'auteur, la CVR a manqué d'intégrer le choix exprimé par certaines victimes qui préféraient poursuivre leurs bourreaux à la justice pénale;

La faillite du processus de réparation "tant promise" et les inégalités croissantes au sein de la société sud-africaine ont également compromis largement la perception positive de la CVR.

### Exercice 1

*Dans chacune des lignes ci-dessous s'est glissé un intrus, entoure-le*

1. Barkat Gourat Hamadou
2. 2017 élection communale
3. Crise de Cuba
4. Haïlé Salassié de l'Éthiopie ;
5. domination économique

### Exercice 2

*Reliez les dates et les périodes correspondantes à ces événements*

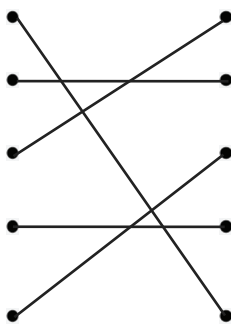
Juillet 1967 – Juillet 1976

Décembre 1999

25 Août 1966

10 mai 1999

1948 – 1991



L'arrivée de Gaule à la CFS

Mme Hawa Ahmed Youssouf,  
première femme ministre

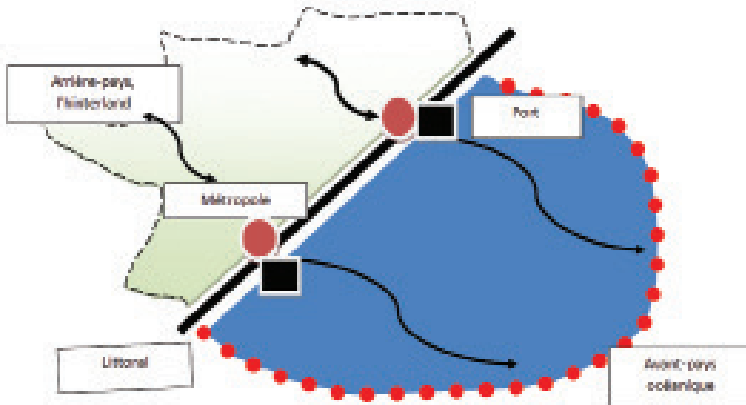
La politique d'apartheid en  
Afrique du Sud

Les États généraux à  
l'éducation

Le mandat de M. Ali Aref  
Bourhan, président du  
conseil de gouvernement

## Exercice 3

Complète ce schéma avec les concepts géographiques suivants : « Arrière-pays » (hinterland); un littoral; métropole; port; « avant-pays » océanique; schéma fonctionnel d'un arrière-pays et d'un avant-pays océanique.



**Exercice 4**

Complétez le croquis en localisant puis nommant les éléments de la légende sur le fond de cette carte.



## PARTIE 1 : (10 POINTS)

1. *Après avoir cité la signification exacte de l'acronyme FTN, vous rédigerez sa définition. (3Pts)*

Firme transnationale (voir le manuel)

2. *Que fêtera la République de Djibouti, le 27 juin 2017 ? (Cochez la bonne réponse) (2Pts)*

La quarantième année de la commémoration de l'indépendance de notre pays.

3. *Que signifie le toyotisme ? (1Pts)*

Voir le manuel de géographie terminal.

4. *Mumbai abrite l'un des plus grands bidonvilles d'Asie. Quel est son nom et nombre approximatif d'habitants ? (2Pts)*

Dharavi avec environ 700.000 à 1.000.000 d'habitants.

5. *Qui a fondé et présidé en 1957, le parti politique MUR ? Quelles étaient les aspirations de ce parti ? (2Pts)*

Voir le manuel d'Histoire terminal.

## Partie 2 : Histoire (10 points)

Corrigé sujet n °1:

1. *Présenter le document (nature, auteur, date, contexte).*

Il s'agit d'un extrait de l'oeuvre intitulée Mahamoud Harbi (1921-1960), un nationaliste djiboutien ? Écrit par Ali Coubba paru dans l'édition l'Harmattan en 2014 à Paris. (1pts)

2. *À partir de quelle date les Djiboutiens (les habitants de la CFS) sont-ils associés à la vie politique ?*

Les habitants de la CFS sont associés à la vie politique à partir de 1946 mais véritablement à partir de 1957 avec la loi Cadre Defferre. (2pts)

3. *Quelle évolution la loi cadre de Defferre introduit-elle dans la vie politique de la CFS ? Comment se traduit-elle pour Mahamoud Harbi ?*

- La Loi Cadre est un tournant dans les colonies. Elle chamboule l'organigramme politique de la colonie, on introduisant pour la première fois des autochtones dans les affaires politique et économique du territoire. Autrement dit elle avait

pour objectif de remettre aux élus la direction effective des services publics territoriaux. (2pts)

- Pour le Syndicaliste Harbi et ses compagnons, c'est une victoire politique et les prémices vers l'émancipation. (1pts)

4. *Quelles sont les deux partis politiques qui s'affrontent pour la représentation des députés à l'assemblée territoriale ? Et qui sont leurs leaders respectifs ?*

- Lors du scrutin électoral de la première Assemblée territoriale en 1957, le MUR et le DIEST s'affrontent. (0,5pts)

- Le Mouvement d'Union Républicaine (MUR), avec pour président Mahamoud Harbi, se donne comme programme général de regrouper les habitants du territoire en vue de la réalisation d'un programme de démocratisation rapide, d'émancipation des populations et une amélioration du niveau de vie. Le second est le parti de la Défense des Intérêt Économiques et Sociaux du Territoire (DIEST) créé le 3juillet 1957. Son comité exécutif comprend deux grands leaders Hassan Gouled et Mohamed Kamil. (1,5pts)

5. *À l'issue du scrutin électoral de la première assemblée territoriale en 1957 quelle liste triomphe et obtient trente sièges ?*

À l'issue du scrutin la liste du MUR (Mouvement d'Union Républicain) triomphe et obtient trente sièges à l'Assemblée territoriale. (2pts)

### Corrigé sujet n °1:

1. *Présentez le document. (3 Pts)*

→ Nature & Auteur = 1pts.

→ Contexte = 1pts.

→ Contenu = 1pts.

Ce document est une caricature (nature) réalisé par le dessinateur français Plantu (auteur) et extrait d'un de ces ouvrages intitulé *Pauvres chéris* publiés en 1978. Dans cette caricature, publié alors que les processus d'indépendances sont achevés (contexte), Plantu nous montre (intention et destinataire) quelle place occupent les pays du Tiers monde sur la scène internationale (idée générale) .

2. *Identifiez et indiquez que représentent les différents personnages et animaux ? (1 Pts)*

→ Description = 0,5pts.

→ Identification = 0,5pts.

Le personnage de gauche représente les États-Unis (*drapeau américain*). Le personnage de droite représente l'URSS (*marteau et faucille*). Les souris du centre représentent les pays du Tiers-Monde issus de la décolonisation.

**3.** *Rappelez ce qu'est le mouvement des Non-alignés. Lors de quelle conférence ce mouvement prend-il forme ? Qui y siège ? Que traduit ce mouvement ? (3 Pts)*

Ce mouvement réunit la plupart des pays issus de la décolonisation (États asiatiques rejoints par les États africains et d'Amérique latine).

Ce mouvement prend naissance lors de la conférence de Belgrade en 1961 (qui réunit Nasser, Nehru et Tito dirigeant yougoslave) Cette conférence marque la naissance du mouvement des non-alignés, soucieux de refuser la soumission aux blocs, mais aussi d'affirmer la présence du Tiers-monde et de sa diplomatie dans la politique mondiale.

**4.** *Que font les petites souris et par quoi semblent-elles être attirées ? Que veut montrer Plantu par ce dessin ? (3 Pts)*

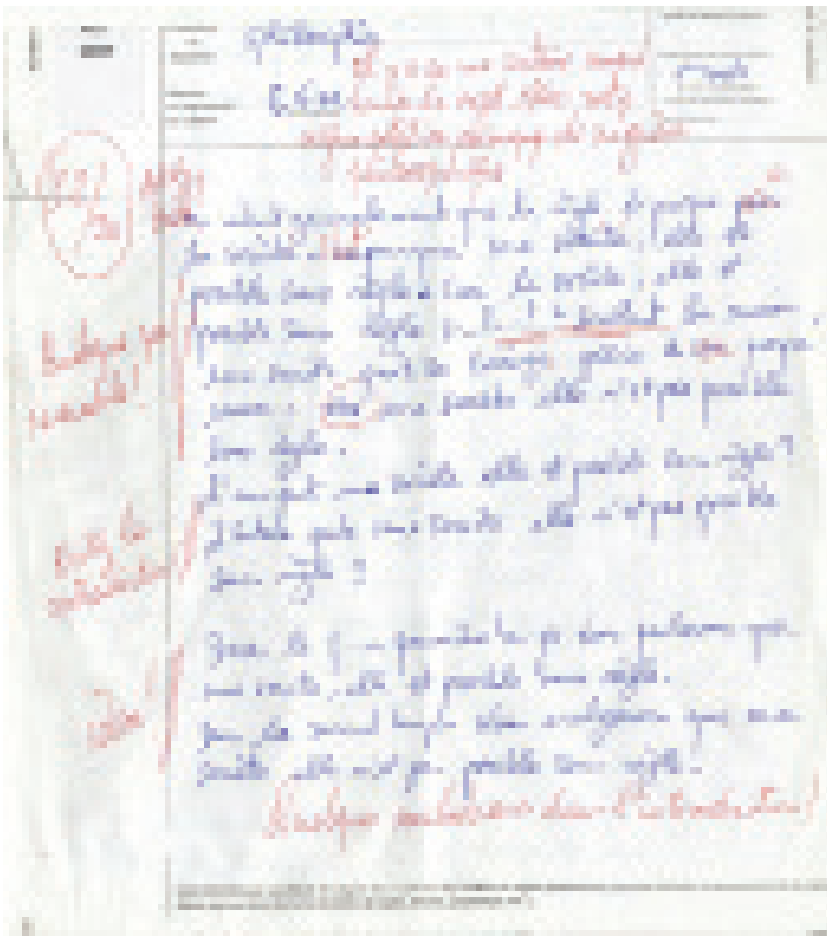
Les petites souris se divisent ; elles semblent être attirées par le son des flûtes. Plantu veut montrer l'échec du mouvement des non-alignés. Ainsi, le Tiers-Monde se divise à son tour entre pro-soviétiques (Cuba, Guinée, Ghana, Mali, Irak Algérie) et pro-occidentaux (Arabie Saoudite, Maroc, nombreux pays d'Amérique latine).

En effet les deux Grands cherchent à étendre leur sphère d'influence (néocolonialisme ?) et souvent leurs conflits dans le Tiers-Monde (Vietnam). De leur côté, les pays du Tiers-Monde font appel aux grands pour régler à la fois leurs difficultés économiques et pour trancher leur propres litiges. Il leur est donc difficile, voire impossible, de rester non-alignés !

**CORRIGÉ**  
**PHILOSOPHIE**

**Note :** En philosophie il n'y a pas un corrigé-type, parfait et qui ferait office de modèle à suivre par tous les correcteurs et candidats. En outre lors de la correction, le professeur n'a pas des attentes spécifiques à l'égard du candidat(le candidat doit dire telle idée, citer tel auteur, tel exemple, etc...). Il faut suivre l'argumentation de l'élève et sa démarche argumentative personnelle. Les quelques excellentes copies du BAC 2017 reproduites dans l'annale servent d'appui pour montrer à l'élève le type d'argumentation, de clarté, de pertinence attendues de lui face au problème du sujet.

Une société sans règles est-elle possible ?



*Handwritten notes in French, likely a correction or analysis of a philosophical text. The text is written in blue ink on lined paper. On the left margin, there are three red vertical lines with corresponding red handwritten notes: "Axiome", "Axiome", and "Axiome". In the top right corner, there is a simple geometric diagram of a triangle with a horizontal base and a vertical line extending upwards from the right vertex, forming a right-angled triangle.*

*Text 1:* Les points de vue se trouvent dans les yeux des  
spectateurs de l'œuvre, mais surtout dans le  
désir qu'ils ont de la juger. Les juges ne sont  
pas les mêmes à tous les siècles, et les  
juges d'un siècle ne sont pas les juges d'un autre.

*Text 2:* Les points de vue sont donc les points de vue  
subjectifs et de la conscience qui se rapportent à la  
situation dans un état platon, c'est-à-dire  
le monde, et qui sont les points de vue  
subjectifs et de la conscience qui se rapportent à la  
situation dans un état platon, c'est-à-dire  
le monde.

*Text 3:* Les points de vue sont donc les points de vue  
subjectifs et de la conscience qui se rapportent à la  
situation dans un état platon, c'est-à-dire  
le monde.

*Text 4:* Les points de vue sont donc les points de vue  
subjectifs et de la conscience qui se rapportent à la  
situation dans un état platon, c'est-à-dire  
le monde.



est-ce que le droit est une science ?  
Le droit, qui se présente de façon plus  
spéciale, est à dire, comme les sciences  
sociales, une science et non une science  
du droit, de droit philosophique.

Le droit est une science et elle est possible sans être une  
science. Le droit, qui se présente de façon plus  
spéciale, est à dire, comme les sciences  
sociales, une science et non une science  
du droit, de droit philosophique.

Le droit est une science et elle est possible sans être une  
science. Le droit, qui se présente de façon plus  
spéciale, est à dire, comme les sciences  
sociales, une science et non une science  
du droit, de droit philosophique.

est-ce que le droit est une science ?  
Le droit, qui se présente de façon plus  
spéciale, est à dire, comme les sciences  
sociales, une science et non une science  
du droit, de droit philosophique.

*Tout est relatif*  
*de l'écrit*

1. L'écrit est-il relatif ?

2. L'écrit est-il relatif ?

3. L'écrit est-il relatif ?

4. L'écrit est-il relatif ?

5. L'écrit est-il relatif ?

6. L'écrit est-il relatif ?

7. L'écrit est-il relatif ?

8. L'écrit est-il relatif ?

9. L'écrit est-il relatif ?

10. L'écrit est-il relatif ?

11. L'écrit est-il relatif ?

12. L'écrit est-il relatif ?

13. L'écrit est-il relatif ?

14. L'écrit est-il relatif ?

15. L'écrit est-il relatif ?

16. L'écrit est-il relatif ?

17. L'écrit est-il relatif ?

18. L'écrit est-il relatif ?

19. L'écrit est-il relatif ?

20. L'écrit est-il relatif ?

21. L'écrit est-il relatif ?

22. L'écrit est-il relatif ?

23. L'écrit est-il relatif ?

24. L'écrit est-il relatif ?

25. L'écrit est-il relatif ?

26. L'écrit est-il relatif ?

27. L'écrit est-il relatif ?

28. L'écrit est-il relatif ?

29. L'écrit est-il relatif ?

30. L'écrit est-il relatif ?

31. L'écrit est-il relatif ?

32. L'écrit est-il relatif ?

33. L'écrit est-il relatif ?

34. L'écrit est-il relatif ?

35. L'écrit est-il relatif ?

36. L'écrit est-il relatif ?

37. L'écrit est-il relatif ?

38. L'écrit est-il relatif ?

39. L'écrit est-il relatif ?

40. L'écrit est-il relatif ?

41. L'écrit est-il relatif ?

42. L'écrit est-il relatif ?

43. L'écrit est-il relatif ?

44. L'écrit est-il relatif ?

45. L'écrit est-il relatif ?

46. L'écrit est-il relatif ?

47. L'écrit est-il relatif ?

48. L'écrit est-il relatif ?

49. L'écrit est-il relatif ?

50. L'écrit est-il relatif ?

51. L'écrit est-il relatif ?

52. L'écrit est-il relatif ?

53. L'écrit est-il relatif ?

54. L'écrit est-il relatif ?

55. L'écrit est-il relatif ?

56. L'écrit est-il relatif ?

57. L'écrit est-il relatif ?

58. L'écrit est-il relatif ?

59. L'écrit est-il relatif ?

60. L'écrit est-il relatif ?

61. L'écrit est-il relatif ?

62. L'écrit est-il relatif ?

63. L'écrit est-il relatif ?

64. L'écrit est-il relatif ?

65. L'écrit est-il relatif ?

66. L'écrit est-il relatif ?

67. L'écrit est-il relatif ?

68. L'écrit est-il relatif ?

69. L'écrit est-il relatif ?

70. L'écrit est-il relatif ?

71. L'écrit est-il relatif ?

72. L'écrit est-il relatif ?

73. L'écrit est-il relatif ?

74. L'écrit est-il relatif ?

75. L'écrit est-il relatif ?

76. L'écrit est-il relatif ?

77. L'écrit est-il relatif ?

78. L'écrit est-il relatif ?

79. L'écrit est-il relatif ?

80. L'écrit est-il relatif ?

81. L'écrit est-il relatif ?

82. L'écrit est-il relatif ?

83. L'écrit est-il relatif ?

84. L'écrit est-il relatif ?

85. L'écrit est-il relatif ?

86. L'écrit est-il relatif ?

87. L'écrit est-il relatif ?

88. L'écrit est-il relatif ?

89. L'écrit est-il relatif ?

90. L'écrit est-il relatif ?

91. L'écrit est-il relatif ?

92. L'écrit est-il relatif ?

93. L'écrit est-il relatif ?

94. L'écrit est-il relatif ?

95. L'écrit est-il relatif ?

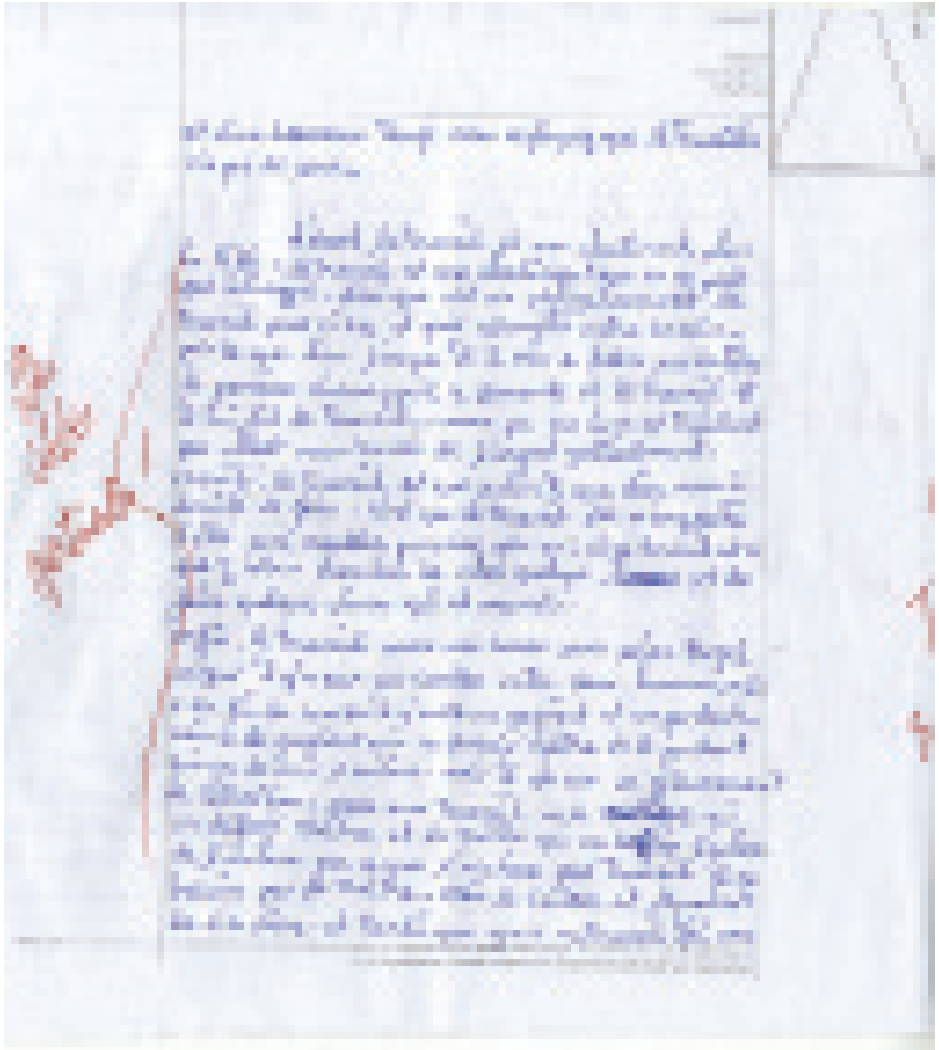
96. L'écrit est-il relatif ?

97. L'écrit est-il relatif ?

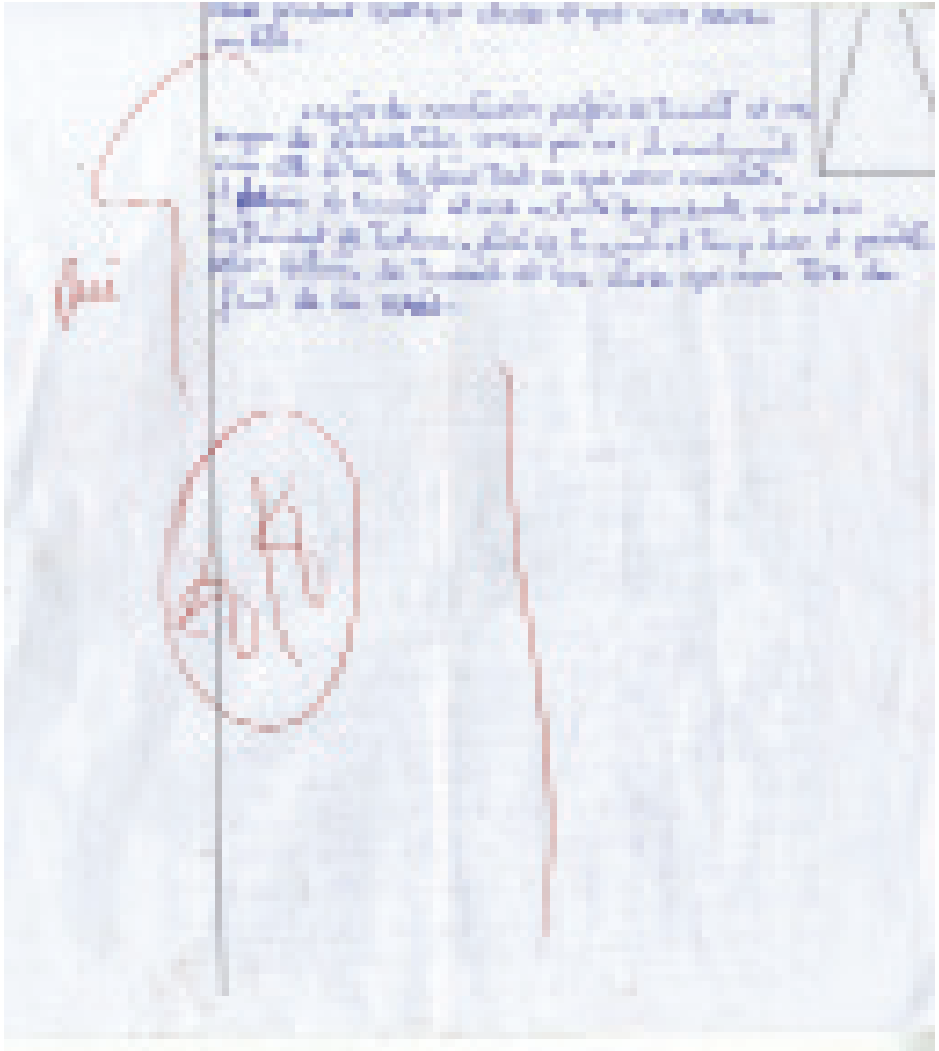
98. L'écrit est-il relatif ?

99. L'écrit est-il relatif ?

100. L'écrit est-il relatif ?







**CORRIGÉ**  
**ARABE**

## الأجوبة :

### 1. الشخصيات في النصّ: (9 درجات)

أ. البحارة : يصطادون السمك بواسطة مراكب صغيرة. (درجة واحدة)

ب. الطليان: يتاجر السمك، وصاحب المركب الكبير ويستغل البحارة ويجني من وراء

ذلك أرباحًا طائلة. (درجة واحدة)

ج. نساء القرية يتبرعون بالحلي لشراء المركب الكبير. (درجة واحدة)

2. المشكلة : ظهور المركب الكبير أثر في حياة أهل القرية إذ استنزف الثروة السمكية التي يقتنون بها، فقد جعل شغل البحارة أعسر وأرباحهم أضال. والحل أن نساء القرية تبرعن بالحلي

واشترين به المركب الكبير وعاد صفو الحياة إلى القرية.

3. ترجع البحارة إلى البر لا يلوون على الشيء:

- هجر السمك مخابته وولى. (درجة واحدة)

- بدأ الجوع بتسرب إلى أحشاء أطفال. (درجة واحدة)

- استشاط البحارة غضبًا لمرأى الشباك فارغة لا سمك فيها. (درجة واحدة)

- إن شغل البحارة أصبح أعسر، وأرباحهم أضال. (درجة واحدة)

ثانيًا: اللغة. (3 درجات).

الأفعال	مصادر الأفعال	وزن المصدر
بَكَى	بُكَاءً	فُعَال
عَلَّمَ	تَعْلِيمًا	تفعيل
إِعْتَرَفَ	اعتراف	افتعال

ثالثًا: التعبير الشخصي. (8 درجات).

## أولاً: فهم النصّ: ( 9 درجات )

1. تسابق النَّاسُ إلى الحاجز الحديديّ، لاستقبال ذويهم العائدين من لندن.

### (درجتان)

2. بدأت أصواتهم تتعالى بين متسائلٍ ومبشِّرٍ ومهنئٍ. (درجة واحدة)

3. - مشاعر أبي جابر: الضَّجْر، الانفِعال، الحزن، القلق، شحوب الوجه. (4 درجات)

- مشاعر أمّ جابر: شحوب الوجه، الحزن، القلق، الإعياء، التَّجْهُّش في البكاء.

4. لم يستقبل الوالدان ابنهما في المطار لأنّه وصل مريضاً ونقل إلى المستشفى. (درجتان)

### ثانياً: اللّغة. ( 3 درجات )

الأفعال	المصدر	وزن المصدر
تَسَابَقَ	تَسَابُقٌ	تفاعُل
اسْتَفْسَرَ	اسْتِفْسَارٌ	استفعال
أَدْخَلَ	إِدْخَالٌ	إفعال

ثالثاً: التّعبير الشّخصيّ. (8 درجات).