

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2017	Code 1706 - ECOGEST	CORRIGÉ
Économie-gestion	Durée : 2 h	Coefficient : 1	Page 1/7

CORRIGÉ

Parties	Intitulés	Nombre de points
1	<p>Série de questions</p> <p>1. Le règlement intérieur.</p> <p>2. Les marchés de l'entreprise.</p>	11
2	<p>Trois sujets au choix :</p> <p>Sujet A : Comment contribuer à la démarche qualité ?</p> <p>Sujet B : Quel est l'intérêt pour un/e employeur/euse d'avoir des salariés formés et motivés ?</p> <p>Sujet C : Quelles sont les différentes possibilités qui s'offrent à vous pour une recherche d'emploi ?</p>	9
TOTAL		20

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2017	Code 1706 - ECOGEST	CORRIGÉ
Économie-gestion	Durée : 2 h	Coefficient : 1	Page 2/7

PARTIE 1 : Série de questions à partir d'un dossier documentaire (sur 11 points)

1. Le règlement intérieur

Indiquer les compétences, extraites du programme, qui sont évaluées.

C 2.4.3 Définir les objectifs du règlement intérieur.

C 2.4.4 Identifier les droits et les obligations du salarié.

C 2.4.5 Repérer l'échelle de sanctions en cas de non-respect du règlement.

C 2.4.3

1.1 - Préciser le rôle du règlement intérieur.

Le règlement intérieur est un document qui précise les obligations que les salariés et l'employeur/euse doivent respecter à l'intérieur de l'entreprise.

1.2 - Citer 3 thèmes abordés dans le règlement intérieur.

Il pourra être mentionné : hygiène – sécurité – discipline – sanctions.

C 2.4.4

1.3 - Repérer deux droits et deux obligations des salariés.

Droits :

- outils, matériels nécessaires à la réalisation du travail sont mis à disposition des salariés par l'entreprise ;
- droit à la défense : le salarié possède un droit d'information.

Obligations :

- porter des équipements de protection individuelle ;
- justifier toute absence ;
- se conformer aux horaires...

C 2.4.5

1.4 - Un/e salarié/e refuse de porter ses équipements de protection individuelle.

Identifier les conséquences possibles pour ce/ette salarié/e concernant le non-respect de cette disposition.

Il pourra être mentionné :

- avertissement, blâme, mise à pied disciplinaire, mutation disciplinaire, rétrogradation, licenciement pour faute réelle et sérieuse, licenciement pour faute grave, licenciement pour faute lourde.

La sanction doit être en rapport avec la gravité de la faute.

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2017	Code 1706 - ECOGEST	CORRIGÉ
Économie-gestion	Durée : 2 h	Coefficient : 1	Page 3/7

2. Le marché de l'entreprise

Indiquer les compétences, extraites du programme, qui sont évaluées.

- C 1.4.1 Caractériser le marché de l'entreprise et définir l'offre et la demande.
- C 3.1.1 Définir le positionnement : couple produits/marchés.
- C 4.1.4 Repérer les opportunités de croissance de l'organisation.
- C 4.1.2 Appréhender la notion de résultat.

C 1.4.1

2.1 - Définir le terme économique « Marché ».

Un marché désigne le lieu de **rencontre entre l'offre et la demande** d'un produit ou d'un service.

2.2 - Identifier le marché évoqué dans les annexes 2 et 3.

Il s'agit du marché **agroalimentaire**.

2.3 - Repérer le type de demandeurs de ce marché.

Il va s'agir des **particuliers** nomades.

Accepter toutes autres réponses pertinentes (consommateur ou détaillant/commerçant).

C 3.1.1

2.4 - Citer 3 types de produits vendus sur ce marché.

- Fromage industriel : Leerdammer.
- Fromage en portions individuelles : Vache qui rit, Babybel.
- Compotes à boire individuelles : Pom'potes.

2.5 - Énoncer la position concurrentielle sur le marché du groupe BEL.

La position concurrentielle correspond à la **3^e place au niveau mondial**.

C 4.1.4

2.6 - Caractériser le type de croissance réalisé par le fabricant de fromage industriel BEL en prenant le contrôle de 65% du groupe MOM.

C'est une croissance **externe** (ou toute autre explication pertinente).

2.7 - Indiquer les perspectives attendues à la suite de cette croissance.

L'objectif est de devenir **le leader du grignotage du quotidien modérément calorique** (le roi du «snacking sain»).

Les perspectives sont de **multiplier la taille du groupe par deux d'ici à 2025** — soit un chiffre d'affaires de 6 Mds € — en misant sur l'international.

C 4.1.2

2.8 - Définir la notion de chiffre d'affaires pour les entreprises.

C'est le **montant total des ventes** de l'entreprise sur une période. Il peut s'exprimer en volume (quantités de produits vendus) ou en valeur (recettes monétaires).

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2017	Code 1706 - ECOGEST	CORRIGÉ
Économie-gestion	Durée : 2 h	Coefficient : 1	Page 4/7

PARTIE 2 : Sujet au choix du/de la candidat/e (sur 9 points)

La proposition de corrigé ci-dessous est à maxima de ce que l'on peut attendre d'un candidat. Toutes les compétences ne sont pas obligatoirement évaluées et il est possible de valoriser d'autres compétences.

SUJET A - Comment contribuer à la démarche qualité dans l'entreprise ?

Indiquer les compétences, extraites du programme, qui sont évaluées.

- C.1.1.1 Repérer les différents métiers représentatifs du secteur professionnel en lien avec la formation.
- C.1.1.5 Caractériser les différents contextes d'exercice du métier.
- C.1.2.1 Caractériser les différentes organisations.
- C 3.2.7 Définir la notion de qualité et en dégager les enjeux.
- C 3.2.8 Présenter la démarche de qualité totale.

C.1.1.1 C.1.1.5 C.1.2.1

En introduction, vous présenterez votre secteur professionnel, votre spécialité ainsi que les types d'organisation dans lesquelles vous pourriez travailler.

Secteur d'activité, métier(s) recherché(s), contexte du métier et le type d'entreprise visé.

↳ Éléments spécifiques à chaque formation

Le développement devra être structuré en 2 parties et pourra faire référence aux points suivants.

C 3.2.7 – C 3.2.8

↳ Notion de qualité totale

Il s'agit d'une démarche de gestion de la qualité dont l'objectif est l'obtention d'une très large mobilisation et implication de toute l'entreprise pour parvenir à une qualité parfaite, de la conception du produit au service après-vente.

↳ Les enjeux pour l'entreprise de mettre en place une démarche de qualité totale.

Les enjeux économiques : • Compétitivité par la diminution des prix de revient et des coûts de non-qualité. • L'activité commerciale par : l'amélioration de l'image de marque de l'entreprise, la fidélisation de ses clients, la capture de nouveaux marchés.

Les enjeux technologiques : • Maîtriser des processus de production de plus en plus complexes • Protection accrue du savoir-faire (brevets,...).

Les enjeux juridiques : • Obligation de moyens, obligation de résultats • Responsabilité du respect de la conformité du produit par rapport à son périmètre d'utilisation (sécurité des personnes, sécurité sanitaire et environnementale,...) • Fournir la preuve de bonne foi : toutes les précautions ont été prises.

Les enjeux sociaux : • Responsabilité sociétale « déclinaison des principes du développement durable à l'échelle de l'entreprise » • Communication • Motivation (donner plus de responsabilités individuelles, permettre l'accomplissement de l'individu dans son travail, rendre les acteurs partenaires actifs).

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2017	Code 1706 - ECOGEST	CORRIGÉ
Économie-gestion	Durée : 2 h	Coefficient : 1	Page 5/7

↪ Intérêt pour les salariés d'intégrer la démarche qualité de l'entreprise.

Motivation – responsabilité individuelle.

↪ Normes de qualité existantes.

Normes – chartes de qualité, valoriser toute réponse pertinente.

↪ Conséquences de la qualité sur les clients.

Satisfaction – fidélisation.

En conclusion, vous mettez en évidence la nécessité pour les entreprises de mettre en place une démarche de qualité pour la pérennité de l'entreprise.

La conclusion va reprendre des éléments des enjeux de la démarche qualité, valoriser toutes les réponses méritantes.

SUJET B - Quel est l'intérêt pour un/e employeur/euse d'avoir des salariés formés et motivés ?

Indiquer les compétences, extraites du programme, qui sont évaluées.

C.1.1.1 Repérer les différents métiers représentatifs du secteur professionnel en lien avec la formation.

C.1.1.5 Caractériser les différents contextes d'exercice du métier.

C.1.2.1 Caractériser les différentes organisations.

C.3.3.2 Mesurer l'intérêt et l'importance de l'entretien individuel.

C 3.3.3 Identifier les possibilités de formation et leurs enjeux pour le salarié et pour l'organisation.

C 3.3.4 Repérer les droits et les obligations de l'employeur et du salarié en matière de formation.

C 3.3 5 Caractériser les différents moyens pour motiver le salarié.

C.1.1.1 C.1.1.5 C.1.2.1

En introduction, vous présenterez votre secteur professionnel, votre spécialité ainsi que les types d'organisation dans lesquelles vous pourriez travailler.

Secteur d'activité, métier(s) recherché(s), contexte du métier et le type d'entreprise visé.

↪ Éléments spécifiques à chaque formation

Le développement devra être structuré en 2 parties et pourra faire référence aux points suivants.

C 3.3.2

↪ Intérêts de l'entretien individuel

Il offre l'occasion de faire un bilan sur une année de travail.

- Pour le/la salarié/e : autoévaluer son travail - se fixer de nouveaux objectifs - exprimer ses aspirations et ses besoins en formation.

- Pour l'employeur/euse : évaluer les performances et le comportement du salarié - fixer de nouveaux objectifs - envisager les perspectives d'évolution.

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2017	Code 1706 - ECOGEST	CORRIGÉ
Économie-gestion	Durée : 2 h	Coefficient : 1	Page 6/7

C 3.3.3 C 3.3.4

- ↪ Actions de formation à l'initiative de l'employeur/euse.
 - Plan de formation.
 - Bilan de compétences.
- ↪ Actions de formation à l'initiative du/de la salarié/e.
 - Compte personnel de formation.
 - Congé individuel de formation.
 - Congé bilan de compétences.
- ↪ Leviers pour motiver les salariés.
 - Leviers monétaires : niveaux de salaire - commissions - primes - ...
 - Leviers non monétaires ou psychologiques : culture d'entreprise - conditions de travail - perspectives de carrière - ...
- ↪ Intérêts d'avoir des salariés motivés pour l'employeur/euse.
 - Travail de meilleure qualité.
 - Rendement.
 - Productivité.
 - Ambiance de travail...

En conclusion, le/la candida/e devrait aborder la liste suivante de points avec possibilité d'en valoriser d'autres pour le correcteur.

☞ Pour la formation : le développement de ses compétences – la remise en question – les objectifs d'évolution de carrière – l'adaptation aux nouvelles technologies – auto satisfaction...

☞ Pour la motivation : ambiance dans l'entreprise – qualité du travail - ...

SUJET C - Quelles sont les différentes possibilités qui s'offrent à vous pour une recherche d'emploi ?

Indiquer les compétences, extraites du programme, qui sont évaluées.

- C.1.1.1 Repérer les différents métiers représentatifs du secteur professionnel en lien avec la formation.
- C.1.1.5 Caractériser les différents contextes d'exercice du métier.
- C.1.2.1 Caractériser les différentes organisations.
- C.1.1.2 Identifier les diplômes et titres proposés pour atteindre une qualification.
- C.2.1.3 Maîtriser les démarches de recherche d'emploi.
- C.2.1.4 Analyser puis sélectionner des offres d'emploi.
- C.2.1.6 Rédiger et adapter la lettre de motivation et le curriculum vitae en fonction de l'emploi postulé.

C.1.1.1 C.1.1.5 C.1.2.1

En introduction, vous présenterez votre secteur professionnel, votre spécialité ainsi que les types d'organisation dans lesquelles vous pourriez travailler.

Secteur d'activité, métier(s) recherché(s), contexte du métier et le type d'entreprise visé.

↪ Éléments spécifiques à chaque formation

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL Secteur production	Session 2017	Code 1706 - ECOGEST	CORRIGÉ
Économie-gestion	Durée : 2 h	Coefficient : 1	Page 7/7

Le développement devra être structuré en 2 parties et pourra faire référence aux points suivants.

C.1.1.2

- ↳ Les niveaux de formation, les diplômes et titres professionnels, les qualifications.
- le niveau de formation permet de prétendre à une qualification précise d'une offre d'emploi ;
 - le diplôme professionnel requis permet de poser sa candidature à un profil poste ;
 - le profil du/de la demandeur/se d'emploi qui correspond aux critères pour l'essentiel, pourra déposer sa candidature et éventuellement obtenir un entretien d'embauche.

C.2.1.3

- ↳ Les démarches en matière de recherche et d'offre d'emploi, les canaux de communication et les organismes spécifiques au marché de l'emploi, en France et en Europe.

Les demandeurs/euses d'emploi peuvent recourir aux services d'organismes spécialisés tels que :

- Le **pôle emploi** qui diffuse les offres d'emploi et les accompagnent dans toutes les étapes de leur recherche d'emploi.
- Les **missions locales** pour l'emploi qui accompagnent de manière spécifique les jeunes demandeurs/euses d'emploi de 16 à 26 ans.

Pour rechercher un emploi, différents **canaux de communication** sont utilisables tels que :

- la **presse** régionale ou spécialisée ;
- les **cabinets de recrutement** ;
- les **agences d'intérim** ;
- les **relations** et bouche à oreille ;
- les **candidatures spontanées**.

NB : Aujourd'hui, environ 80 % des offres d'emploi sont publiées sur **Internet**.

C.2.1.4

- ↳ Analyser et sélectionner les offres d'emploi correspondant à un profil établi.

Les principaux critères d'analyse d'une offre d'emploi sont :

- le niveau ou le **diplôme requis** ;
- l'**expérience professionnelle** exigée ;
- les **compétences** attendues ;
- les **qualités** requises.

C.2.1.6

- ↳ La lettre de motivation et le CV.

- contenu de la lettre de motivation et du CV ;
- complémentarité entre ces deux documents.

En conclusion :

- présentation du projet professionnel du/de la candidat/e.