

**Session 2016**

**BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL  
SECTEUR PRODUCTION**

**Épreuve d'ÉCONOMIE-GESTION**

**Durée : 2 heures**

**Coefficient : 1**

**ÉPREUVE DU MERCREDI 14 SEPTEMBRE 2016**

**Les réponses sont à noter sur votre copie.**

**L'utilisation de la calculatrice n'est pas autorisée.**

Ce sujet comporte 10 pages numérotées de 1/10 à 10/10

Assurez-vous que cet exemplaire est complet.

S'il est incomplet, demandez un autre exemplaire au chef de salle.

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production</b>	<b>Session 2016</b>	<b>Code 1609 - ECOGEST</b>	<b>SUJET</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	<b>Coefficient : 1</b>	<b>Page 1/10</b>

# SUJET

## Composition du sujet :

Parties	Intitulés	Pages
1	Série de questions	3
2	<p>Trois sujets au choix :</p> <p><b>Sujet A : Comment adapter les facteurs de production aux variations du marché ?</b></p> <p><i>«L'usine Thermomix dopée par le succès de son robot ménager».</i></p> <p><b>Sujet B : Quelles démarches mettre en œuvre pour motiver les salariés dans l'entreprise ?</b></p> <p><i>«Les meilleurs employeurs de France».</i></p> <p><b>Sujet C : Quel est le rôle des partenaires dans les organisations ?</b></p> <p><i>«Centre d'appels Ceacom, au Havre. Vers un mouvement de grève ?»</i></p>	4 à 5
Dossier documentaire	<p><b>Annexes 1 à 3 – Partie 1</b></p> <p><b>Annexes 4 à 6 – Partie 2</b></p>	6 et 7 8 à 10

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> Secteur production	Session 2016	Code <b>1609 - ECOGEST</b>	<b>SUJET</b>
Economie-gestion	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 2/10

## **PARTIE 1 : Série de questions à partir d'un dossier documentaire (sur 12 points)**

En vous appuyant sur vos **connaissances** ainsi que sur les **annexes fournies**, répondre aux questions suivantes sur votre copie :

### **1 - Les incidences de la rupture du contrat de travail et le conseil des prud'hommes**

***Prendre connaissance de l'annexe 1 page 6.***

- 1.1 - Identifier la juridiction de premier degré évoquée dans ce texte.
- 1.2 - Préciser le rôle de cette juridiction.
- 1.3 - Repérer les parties concernées dans cette affaire.
- 1.4 - Exposer la raison pour laquelle l'ingénieure d'Evreux a saisi cette juridiction.
- 1.5 - Expliciter la décision prise par cette juridiction.
- 1.6 - Analyser le motif de cette décision.
- 1.7 - Analyser en quoi cette décision peut changer le droit du travail français.
- 1.8 - Citer les différents types de licenciement que vous connaissez.
- 1.9 - Citer deux autres types de rupture de contrat.

### **2 - Le marché du travail**

***Prendre connaissance des annexes 2 et 3 page 6 et 7.***

- 2.1 - Repérer dans l'annexe 2 la catégorie socioprofessionnelle pour laquelle le nombre de chômeurs est le plus important chez les femmes en 2014.
- 2.2 - Indiquer une raison qui justifie ce constat.
- 2.3 - Repérer, dans l'annexe 2, la catégorie socioprofessionnelle pour laquelle le taux de chômage est le plus important chez les hommes en 2014.
- 2.4 - Justifier ce résultat.
- 2.5 - Dans l'annexe 3, le taux de chômage est calculé par rapport à la population active. Identifier les éléments qui composent la population active.
- 2.6 - Sur l'annexe 3, repérer le taux d'emploi en France en 2014.
- 2.7 - Comparer le taux d'emploi en France par rapport aux autres pays.

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1609 - ECOGEST</b>	<b>SUJET</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 3/10

## **PARTIE 2 : Sujet au choix du candidat (sur 8 points)**

### **Indiquer sur votre copie le sujet que vous avez choisi (A, B ou C)**

Dans un développement structuré, vous traiterez le sujet choisi à partir de vos connaissances et en vous référant à la spécialité du baccalauréat professionnel que vous présentez.

#### **SUJET A : Comment adapter les facteurs de production aux variations du marché ?**

*«L'usine Thermomix dopée par le succès de son robot ménager »*

**Après avoir pris connaissance de l'annexe 4 page 8 «l'usine Thermomix dopée par le succès de son robot ménager» et à l'aide des connaissances acquises tout au long de votre formation, vous expliquerez dans un développement structuré comment adapter l'appareil de production aux fluctuations du marché.**

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

Dans votre développement, vous pourrez aborder certains des thèmes suivants :

- ✓ position de l'entreprise sur le marché (offre, demande, concurrence...),
- ✓ finalité des organisations du secteur et leurs objectifs (profits, création de richesse...),
- ✓ l'importance de l'innovation pour les industries françaises du secteur,
- ✓ les modes de production du secteur et les principales caractéristiques,
- ✓ les facteurs de production spécifiques au secteur professionnel,
- ✓ les incidences des modes de production sur l'organisation du travail,
- ✓ les opportunités de croissance d'une entreprise dans le secteur.

**Tout autre thème pertinent sera valorisé.**

En conclusion, vous présenterez la nécessité de combiner les facteurs de production d'une entreprise pour répondre aux opportunités de croissance.

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1609 - ECOGEST</b>	<b>SUJET</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 4/10

## SUJET B : Quelles démarches mettre en œuvre pour motiver les salariés dans l'entreprise ?

Après avoir pris connaissance de l'annexe 5 page 9 « *Les meilleurs employeurs de France* » et à partir des connaissances acquises lors de la préparation de votre diplôme vous exposerez dans un développement structuré les démarches à mettre en œuvre pour motiver les salariés dans l'entreprise.

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

À titre indicatif, dans le développement, vous pourrez aborder certains des thèmes suivants :

- les personnes ou services concernés par la motivation des salariés dans l'entreprise,
- la formation tout au long de la vie,
- les moyens de motivation liés aux conditions de travail, à la rémunération,
- les outils permettant de mesurer la motivation du salarié.

**Tout autre thème pertinent sera valorisé.**

En conclusion, vous préciserez les enjeux de la motivation pour le salarié et l'entreprise.

## SUJET C : Quel est le rôle des partenaires dans les organisations ?

« *Centre d'appels Ceacom, au Havre. Vers un mouvement de grève ?* »

Après avoir pris connaissance de l'annexe 6 page 10 « *Centre d'appels Ceacom, au Havre (Seine-Maritime). Vers un mouvement de grève ?* », et à l'aide des connaissances acquises tout au long de votre formation, vous mettrez en évidence dans un développement structuré les rôles des partenaires institutionnels en lien avec l'entreprise et les salariés.

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

Dans votre développement, à titre indicatif, vous pourrez aborder certains des thèmes suivants :

- ✓ les instances représentatives du personnel et leurs principales attributions,
- ✓ le rôle des principaux partenaires institutionnels en lien avec l'entreprise et les salariés (syndicats, inspection du travail...),
- ✓ les enjeux de la gestion des ressources humaines,
- ✓ l'intérêt des négociations annuelles,
- ✓ les principaux types de conflits et leurs modes de résolution,

**Tout autre thème pertinent sera valorisé.**

En conclusion, vous mettrez en évidence les avantages et les inconvénients d'une bonne gestion des ressources humaines pour l'organisation et pour les salariés.

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1609 - ECOGEST</b>	<b>SUJET</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 5/10

## DOSSIER DOCUMENTAIRE PARTIE 1

### ANNEXE 1 : Le conseil des prud'hommes d'Evreux annule le licenciement d'une ingénieure de [...]

Le conseil des prud'hommes d'Evreux (Eure) a rendu les 26 mai dernier, un jugement qui pourrait faire jurisprudence s'il était confirmé en appel.

L'affaire a été plaidée par Nicolas Capron, du barreau de Rouen(Seine-Maritime) qui intervenait pour une ingénieure en aéronautique, licenciée par son employeur [...], implanté à Vernon (Eure).

Jusqu'à ce jour, la Cour de cassation considérait que «l'employeur peut se contenter de mentionner dans le courrier de convocation qu'un licenciement est envisagé, commente Nicolas Capron. La seule possibilité offerte au salarié est alors de critiquer son licenciement devant les Prud'hommes; c'est-à-dire une fois perdu. Il obtiendra au mieux une indemnisation après de longs mois de procédure». La nouveauté avec la décision du conseil des Prud'hommes d'Evreux en sa section Encadrement, est que l'instance a purement et simplement annulé le licenciement «au motif que l'employeur n'avait pas, dans la convocation adressée au salarié, indiqué précisément les griefs qui lui étaient faits». Dans ses motivations, le conseil des prud'hommes estime que la salariée n'a pu préparer sa défense, découvrant le jour de l'entretien préalable, ce qui lui était reproché». Pour rendre cette décision les Prud'hommes se fonde sur l'article 6 de la Convention Européenne de Sauvegarde des Droits de l'Homme. L'employeur a aussitôt fait appel de cette décision.

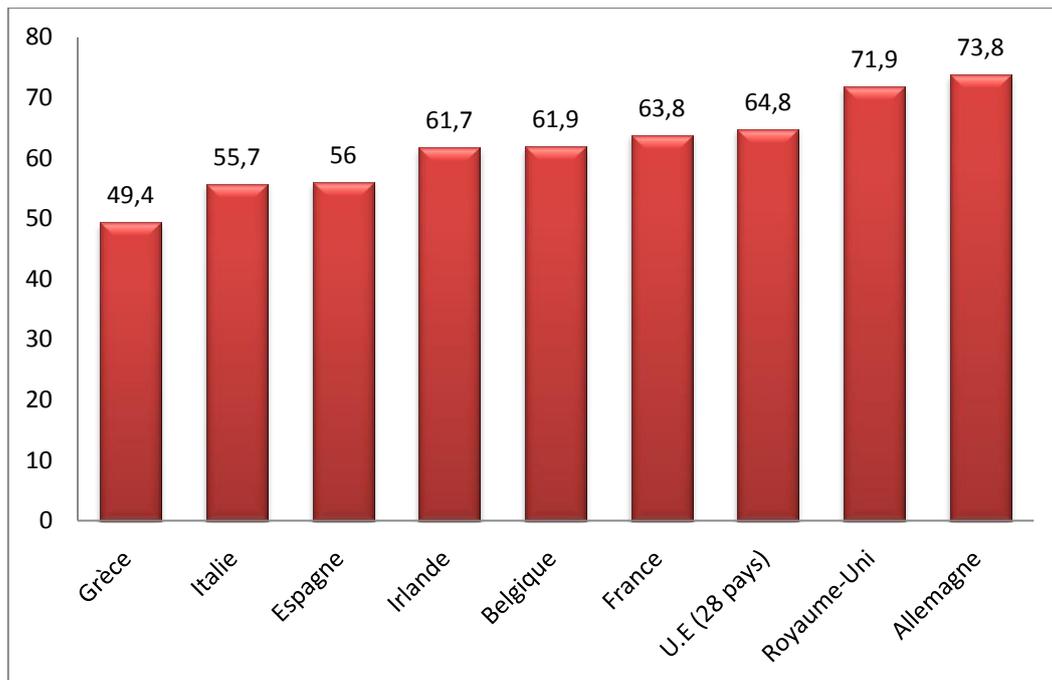
Source : <http://france3-regions.francetvinfo.fr/> - Jean-Luc Drouin - Publié le 09/06/2015

### ANNEXE 2 : Nombre de chômeurs et taux de chômage selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle en 2014 en France

Source : INSEE, enquêtes Emploi

Nombre de chômeurs (arrondi en milliers)	Femmes	Hommes	Ensemble
Agriculteurs exploitants	1	3	3
Artisan, commerçant et chef d'entreprise	27	56	83
Cadre	82	118	201
Profession intermédiaire	191	204	394
Employé	606	215	821
Ouvrier	202	681	884
Indéterminé	211	241	452
<b>Total</b>	<b>1 320</b>	<b>1 518</b>	<b>2 838</b>
Taux de chômage (en %)	Femmes	Hommes	Ensemble
Agriculteurs exploitants	0,7	0,9	0,6
Artisan, commerçant et chef d'entreprise	5,4	4,6	4,8
Cadre	4,4	4,3	4,4
Profession intermédiaire	5,4	6,0	5,6
Employé	9,7	11,3	10,1
Ouvrier	16,5	13,7	14,3
dont ouvrier non qualifié	19,0	20,3	19,9
<b>Ensemble</b>	<b>9,6</b>	<b>10,2</b>	<b>9,9</b>

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b>	Session 2016	Code <b>1609 - ECOGEST</b>	<b>SUJET</b>
<b>Secteur production</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 6/10
<b>Economie-gestion</b>			

**ANNEXE 3 : Taux d'emploi en pourcentage (%) de la population d'âge actif en 2014**

Source : OCDE

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1609 - ECOGEST</b>	<b>SUJET</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 7/10

**ANNEXE 4 - SUJET A : «Comment adapter les facteurs de production aux variations du marché ?»****«L'usine Thermomix dopée par le succès de son robot ménager»**

Face à la demande, l'allemand Vorwerk agrandit l'usine de Cloyes-sur-le-Loir. Les ventes du dernier robot cuisinier digital progressent de 15%.

Lancé l'an dernier, le TM5, la dernière génération de Thermomix, est bien parti pour amplifier le succès des modèles précédents. Avec sa nouvelle interface digitale, ce robot multifonctions commercialisé en vente directe a vu son chiffre d'affaires augmenter de 15% en 2014. Une réussite dont l'ampleur a «surpris» la direction du groupe allemand Vorwerk, de l'aveu même de Michael Homuth, directeur général de l'usine de Cloyes-sur-le-Loir (Eure-et-Loir), premier site de production du TM5 dans le monde. Résultat, les délais de livraison sont un peu plus longs que d'habitude. Mais cela ne devrait pas durer : le groupe vient d'annoncer le quasi-doublement de son unité française, avec 9 000 mètres carrés supplémentaires à l'horizon 2016.

Cette décision s'inscrit dans une phase de croissance ininterrompue du site depuis trois ans, signe de l'engouement du public pour cet engin haut de gamme. Compact et pratique, il a été le premier à combiner en un seul appareil préparation culinaire et cuisson, dès les années 1970. Il n'a cessé depuis de se sophistiquer, avec douze fonctions (pétrin, balance, cuit-vapeur, etc.) Conséquence, l'outil de production doit constamment s'adapter. Fin 2013, l'usine de Cloyes-sur-le-Loir qui emploie 300 personnes avait modernisé son atelier d'injection, puis agrandi son bâtiment de stockage et enfin reconfiguré son espace de production cette année pour accueillir le nouveau robot. De deux lignes de production pour le précédent modèle, l'usine est passée à trois lignes pour le TM5, entièrement nouvelles avec l'implantation de machines-outils complexes, telles que des robots six axes.

En trois ans, 4 500 mètres carrés supplémentaires ont été construits, soit 50 % de surface de plus et 50 millions d'investissement. Avec cette nouvelle extension, le groupe pourrait investir environ deux fois plus, même si la direction se refuse pour l'instant à dévoiler le moindre chiffre. Quant à l'emploi, il devrait également progresser. En 2014, Vorwerk a embauché 60 personnes supplémentaires en CDI à l'atelier afin de répondre à la demande.

**Trois quarts des Thermomix produits en France**

Lors du dernier exercice, la division Thermomix, pour la première fois dans l'histoire de l'entreprise, a pris la tête des ventes du groupe, devant d'autres produits comme la gamme de robots ménagers Kobold ou les cosmétiques Jafra. L'usine de Cloyes-sur-le-Loir produit trois quarts des Thermomix vendus dans le monde, avec l'Allemagne comme premier marché (+10% l'an dernier), devant l'Italie (+14%), la France et l'Espagne. Les autres appareils sont fabriqués à Wuppertal, en Allemagne, siège du groupe, où les capacités vont, aussi, être prochainement renforcées, avec la création annoncée d'une ligne de production supplémentaire.

Source : (à Orléans) Christine Berkovicus - Les echos.fr 11/08/2015

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1609 - ECOGEST</b>	<b>SUJET</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 8/10

Dans un contexte économique incertain, les employeurs ont besoin de collaborateurs qui s'investissent. «Les plus engagés génèrent de meilleurs résultats, un plus grand taux de rétention du personnel et davantage de clients satisfaits», analyse le cabinet Hay Group. Mais fini la carotte financière, l'heure n'est pas qu'aux augmentations de salaires. Alors, pour motiver leurs équipes, les entreprises saluées par notre enquête privilégient d'autres outils. Voici les plus efficaces.

- **Des employeurs qui assurent de bonnes conditions de travail** : un parc de 4 ha, un hall pensé comme une place de village, des «salons de travail», un bar à tisanes et une salle de billard, c'est le nouveau siège social du Crédit agricole. Chez Sanofi, la priorité est donnée à l'ergonomie des fauteuils et des bureaux ce qui a permis de réduire les troubles musculo-squelettiques de moitié depuis 2010.

- **Des employeurs pour qui les salariés sont fiers de travailler** : «Au même titre que la confiance, la fierté d'appartenance est un gage d'efficacité», assure Jane Basson, directrice «leadership and culture change» chez Airbus. Mais qu'elle concerne le savoir-faire de l'entreprise ou sa réputation, cette fierté ne se décrète pas, elle s'entretient. Une spécialité Décathlon qui, chaque automne lors d'un show au Zénith de Lille, fait élire la trouvaille de l'année par ses salariés. Les événements sportifs caritatifs, aussi, sont bien vus en interne.

- **Des employeurs qui aident à l'équilibre avec la vie privée** : Chez Allianz, BNP Paribas ou EDF, les managers sont priés de ne pas jouer les harceleurs numériques (pas d'e-mails en soirée ni le week-end) et de ne pas démarrer de réunions après 18 heures. La flexibilité du temps de travail, aussi, est appréciée. Pour les cadres parents, ADP, Renault ou L'Oréal réservent des berceaux dans des crèches d'entreprise. Enfin, la générosité en jours de congé et RTT fait recette tout comme le télétravail qui chez Sanofi permet déjà à 2 420 collaborateurs en France de travailler chez eux un à deux jours par semaine.

- **Des employeurs dont la hiérarchie est jugée loyale et à l'écoute** : Tous les six mois, la Maaf interroge en ligne ses 7 400 collaborateurs sur leur «bien-être au travail» qui déclenche des sessions de motivation coachées par des spécialistes ou une soirée festive qui, chaque année en janvier, permet aux directeurs IKEA de remotiver leurs équipes.

- **Des employeurs qui investissent gros sur la formation** : Coller à l'évolution des métiers, gagner en productivité, doper la motivation des équipes, ça a un coût... Les investissements en formation sont obligatoires (1,6% de la masse salariale). Les plus ambitieux ont leur propre bâtiment (Campus Sanofi, Accor, Orange ou Total), un amphithéâtre de 450 places et un hôtel de 80 chambres pour accueillir le personnel en formation de l'équipementier Safran. Mais aussi, l'e-learning, et notamment les «seriousgames». Chers (80 000 euros en moyenne), ces «jeux sérieux» informatiques sont réservés aux grands groupes (Allianz, Orange, Renault). [...]

- **Des employeurs avec de très bonnes perspectives de carrière** : Recruté en CDD à la plonge puis ayant multiplié les jobs (cuisinier, gestionnaire des flux, directeur d'hôtel...), Mourad Adli dirige aujourd'hui le pôle restauration de Disneyland Paris. Une promotion éclair faisant suite à une politique volontariste d'embauche des jeunes. Chez RTE, filiale d'EDF, 250 personnes (sur 8 400) changent chaque année de métier. Même culte de la mobilité à la Maaf, chez Leroy Merlin, Airbus ou Ikea, où, avant de postuler, les candidats au changement peuvent découvrir, pendant plusieurs jours, un nouveau métier.

Source : *Nathalie Villard. Capital 10/2014*

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1609 - ECOGEST</b>	<b>SUJET</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 9/10

## **ANNEXE 6 - SUJET C : Quels rôles pour les partenaires institutionnels en lien avec l'entreprise et les salariés?**

### **«Centre d'appels Ceacom, au Havre. Vers un mouvement de grève ?»**

La plate-forme d'appels du Havre, Ceacom, est touchée par un mouvement social, à l'occasion des négociations annuelles obligatoires. La CGT projette une grève. La direction réagit.

En 2012 et 2013, la plate-forme d'appels téléphoniques Ceacom au Havre (Seine-Maritime) avait connu des mouvements sociaux importants. La situation s'était apaisée, mais, chaque année, les négociations annuelles obligatoires cristallisent toutes les tensions. Lundi 12 octobre 2015, alors que la direction présentait l'accord 2016 au comité d'entreprise et au CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), la CGT, syndicat majoritaire, appelait à un débrayage d'une heure. Une nouvelle crise ? La direction de l'entreprise, par la voix de Guillaume Milert, en poste depuis 2014, se veut rassurante. L'accord a été signé, mardi 13 octobre 2015, par la CFDT, deuxième organisation syndicale – minoritaire – représentée dans l'entreprise. La CGT n'écarte pourtant pas la possibilité d'un mouvement de grève...

#### **«100 emplois créés en un an»**

Au centre des revendications, toujours, une amélioration des conditions de travail, et l'obtention de primes.

Or, l'accord qui a été signé est un simple copier/coller du Code du travail, sans aucune avancée. Notre prime d'ancienneté diminue et la rémunération des pauses aussi. La prime de Noël est remplacée par une prime à l'objectif », déplore une élue CGT. «Cet accord tient bien la route au regard de nos moyens», défend, pour sa part, le directeur de l'établissement du Havre [...].

#### **«Une vraie régression sociale»**

Ceacom, au Havre, compte un peu plus de 300 salariés et des intérimaires. «Nous devrions être un total de 400 à la fin de l'année», ajoute Guillaume Milert. Pour l'essentiel des femmes. Elles représentent près de 85 % des effectifs. Un bon tiers est en CDD. L'enthousiasme du directeur de l'entreprise n'est donc pas partagé par la CGT. « L'accord signé est une véritable honte. On assiste à une vraie régression sociale », dénonce le syndicat. Une pétition circule déjà au sein de l'entreprise.

L'accord a été signé à 13h30, mardi 13 octobre 2015. Notre pétition a déjà recueilli 150 signatures, presque la moitié de l'effectif total de l'entreprise», se félicite la CGT.

Le syndicat, qui entend dénoncer l'accord, pourrait très rapidement programmer un mouvement de grève avec le soutien des unions locales. Rendez-vous pourrait être donné à la fin de la semaine.

Source : <http://www.normandie-actu.fr>

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL</b> <b>Secteur production</b>	Session 2016	Code <b>1609 - ECOGEST</b>	<b>SUJET</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 10/10