

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production</b>	Sujet zéro 2015	<b>CORRIGE n° 1</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1
		Page 1/6

# CORRIGE

## Sujet zéro n°1

Parties	Intitulés	Nombre de points
1	<b>Série de questions</b>	12
2	<b>Trois sujets au choix :</b> <b>Sujet A :</b> Quelles démarches mettre en œuvre pour entrer dans la vie active ? <b>Sujet B :</b> Comment peut évoluer une entreprise en difficulté ? <b>Sujet C :</b> Quelles sont les possibilités d'évolution d'un salarié dans l'entreprise ?	8
	<b>TOTAL</b>	20

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

#### **1. La liberté d'expression du salarié et ses limites**

**C 2.4.2** Repérer et analyser la diversité des situations de communication, en identifier les ressorts communs et les spécificités  
**C 5.3.1** Caractériser les différents cas de rupture  
**C 5.3.2** Vérifier le respect des procédures

- 1.1 Dans son arrêt du 27 mars, quelle est l'intention de la Cour de Cassation ?  
**Apporter des précisions sur la liberté d'expression dans l'entreprise**
- 1.2 Comment le Code du travail définit-il la liberté d'expression ?  
**Comme la possibilité d'exprimer ses opinions en toutes circonstances**
- 1.3 Précisez le nom donné à une rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.  
**Un licenciement**
- 1.4 Quelle est la différence entre une faute lourde et une faute grave ?  
**Faute lourde : intention de nuire à l'entreprise, pas pour la faute grave**
- 1.5 Pourquoi la Cour de Cassation a-t-elle finalement donné raison au salarié et jugé la lettre convenable ?  
**La lettre du salarié ne contenait pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs**
- 1.6 Document 1 : corrigé page 3

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production</b>	Sujet zéro 2015	<b>CORRIGE n° 1</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1
		Page 2/6

## 2. Les représentants du personnel

### C 3.2.12 Repérer les instances représentatives du personnel et dégager leurs attributions principales

- 2.1 Quel est le représentant du personnel cité dans l'annexe 2 ? Est-il élu ou nommé ? Par qui ?  
Le délégué syndical. Il est nommé par un syndicat représentatif.
- 2.2 Citez un représentant du personnel élu.  
Délégué du personnel, membre du comité d'entreprise
- 2.3 Document 2 : corrigé page 3
- 2.4 Dans une entreprise qui emploie 60 salariés, combien de délégué(s) syndical(aux) doit(doivent)-être nommé(s) ? Justifiez votre réponse.  
Un seul délégué syndical puisque l'effectif de l'entreprise est compris entre 50 et 999 salariés
- 2.5 Indiquez ce qu'un employeur doit mettre à disposition d'un délégué syndical dans une entreprise qui emploie 60 salariés.  
Une bonne réponse demandée :
- Un crédit d'heures de délégation : dans ce cas, 10 heures
  - La liberté de circulation dans et en dehors de l'entreprise pendant ces heures
  - La mise à disposition d'un panneau d'affichage dans l'entreprise
  - La distribution de tracts syndicaux
  - L'organisation de réunion en dehors du temps de travail...

## 3. La gestion des conflits

- C 3.3.6 Repérer les principaux types de conflits et leur résolution  
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 2.4.6 Mesurer le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise

- 3.1 Citez 2 revendications pour lesquelles les salariés peuvent faire grève.  
Deux revendications demandées : Hausse de salaire, meilleures conditions de travail...  
ou toute autre réponse correcte
- 3.2 Document 3 : corrigé page 3.
- 3.3 Un salarié participe à une grève : indiquez 2 conséquences pour lui.  
Deux conséquences demandées : Contrat de travail suspendu, perte de salaire  
ou toute autre réponse correcte
- 3.4 Un salarié participe à une grève jugée illicite et endommage du matériel. L'employeur peut-il le licencier ? Caractériser la faute commise et justifiez votre réponse.  
L'employeur peut licencier le salarié car il a commis une faute lourde (intention de nuire à l'entreprise)
- 3.5 Plusieurs salariés empêchent les non-grévistes de travailler, quel délit commettent-ils dans ce cas ? Quel est le type de faute commise ?  
Le délit d'entrave. Il s'agit d'une faute grave pouvant entraîner un licenciement.
- 3.6 Un délégué syndical souhaite lancer un mouvement de grève dans son entreprise. Son employeur exige un préavis d'une semaine. Est-ce légal sachant que la convention collective applicable dans cette entreprise ne prévoit rien à ce sujet ? Justifiez votre réponse.  
Non car la loi ne l'exige pas et la convention collective applicable dans l'entreprise non plus.

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production</b>		Sujet zéro 2015	<b>CORRIGE n° 1</b>
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 3/6

**DOCUMENT 1 : La liberté d'expression du salarié et ses limites**

Complétez le tableau ci-dessous en indiquant pour chacun des cas suivants si la liberté d'expression est légitime ou non. Justifiez votre réponse.

CAS	Liberté d'expression légitime		Justification
	Oui	Non	
En entreprise, un salarié insulte son supérieur		X	Termes injurieux
Après 1 an de travail, un salarié se plaint de ses conditions de travail	X		Liberté d'expression, pas de termes injurieux, diffamatoires ou excessifs (toute réponse correcte acceptée)
Un salarié demande une augmentation de salaire par mél	X		Relation normale entre un salarié et son employeur (toute réponse correcte acceptée)
Sur un réseau social, un salarié explique son travail	X		Aucune intention de nuire à l'employeur

**DOCUMENT 2 : Les représentants du personnel**

Complétez le document ci-dessous en indiquant dans chacun des cas proposés si le candidat peut être nommé en tant que délégué syndical. Justifiez votre réponse.

Cas	Le candidat peut être délégué syndical		Justification
	Oui	Non	
Le candidat est âgé de 17 ans et 6 mois		X	Age minimum : 18 ans
Le candidat a 18 ans, travaille depuis 2 ans dans l'entreprise, est adhérent à un syndicat représentatif et jouit de ses droits civiques	X		Toutes les conditions sont remplies
Le candidat est embauché depuis 3 mois		X	Il faut au moins 1 ans d'ancienneté (4 dans certains cas)
Le candidat est adhérent à un syndicat non représentatif		X	Il faut être adhérent à un syndicat représentatif

**DOCUMENT 3 : La gestion des conflits**

Complétez le document ci-dessous en indiquant pour chacun des cas s'il s'agit ou non d'une grève légale. Justifiez votre réponse.

Cas	Grève légale		Justification
	OUI	NON	
Un des dix salariés de l'entreprise cesse le travail pour obtenir une meilleure rémunération		X	La cessation du travail doit être collective : au moins 2 salariés grévistes
15 salariés cessent le travail à tour de rôle		X	La cessation du travail doit être totale
200 salariés cessent totalement le travail pour manifester contre les nouveaux horaires de travail	X		Toutes les conditions sont remplies

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production</b>	Sujet zéro 2015	<b>CORRIGE n° 1</b>	
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 4/6

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

### **SUJET A : Quelles démarches mettre en œuvre pour entrer dans la vie active ?**

- 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 2.1.2 Analyser des profils de poste pour dégager les compétences et qualités attendues**
- C 2.1.3 Maîtriser les démarches de recherche d'emploi**
- C 2.2.1 Maîtriser la technique de l'entretien d'embauche**
- C 2.2.2 Définir et caractériser les principaux contrats de travail**

En introduction vous préciserez votre secteur d'activité, le métier recherché, le contexte d'exercice du métier et le type d'entreprise visé :

Secteur d'activité, métier recherché, le contexte d'exercice du métier et le type d'entreprise visé.

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

- aptitudes à mettre en avant pour le métier visé :  
Minutie, patience, adaptabilité, créativité, sociabilité...
- contexte d'exercice de votre spécialité (lieux, horaires, équipements spécifiques, contraintes.....) :  
Usine, atelier, boutique, extérieur, chez les particuliers, établissements publics... postés, 35h, RTT... EPI, bruit, froid, poussière, problèmes physiques, mobilité...
- moyens possibles de recherche d'emploi :  
Sites internet spécialisés, annonces presse, forum, candidatures spontanées, contact PFMP, associations...
- organismes spécifiques au marché du travail :  
Pôle emploi, entreprises travail temporaire, APEC...
- type de contrat de travail à privilégier :  
CDI : situation plus stable (prêts à long terme) - possibilité évolution carrière  
CDD : expérience professionnelle  
CTT : expérience professionnelle
- préparation à l'entretien d'embauche :  
Se renseigner sur l'entreprise - Relire son CV et maîtriser le contenu - Préparer les raisons et motivations pour postuler à ce poste dans cette entreprise - Préparer des questions concernant l'entreprise – tenue vestimentaire
- vos raisons du choix d'une entreprise par rapport à une autre :  
La rémunération, l'environnement de travail (ambiance + locaux), la reconnaissance, les perspectives d'évolution (responsabilités), l'aménagement du temps de travail, la communication.

En conclusion, vous dégagerez vos atouts pour convaincre votre futur employeur, ainsi que vos axes de progrès à travailler en vue d'une insertion rapide :

Reprendre les aptitudes,  
Age, connaissances techniques récentes, facilité d'adaptation, disponibilité....  
Entraînement entretien, prise de confiance.....

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production</b>	Sujet zéro 2015	<b>CORRIGE n° 1</b>	
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 5/6

## SUJET B : Comment peut évoluer une entreprise en difficulté ?

- 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 1.2.2 Repérer la diversité des finalités et des objectifs des organisations
- C 4.1.4 Repérer les opportunités de croissance de l'organisation
- C 4.3.1 Caractériser l'esprit d'entreprendre
- C 4.3.7 Repérer les caractéristiques des formes juridiques
- C 5.2.1 Analyser les conséquences des mutations structurelles de l'organisation
- C 5.2.2 Repérer les situations de défaillance et les procédures adaptées

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

Secteur d'activité, métier recherché, le contexte d'exercice du métier et le type d'entreprise visé.

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

- Les entreprises représentatives de votre secteur professionnel (taille, forme juridique....)  
Petites /moyennes / grandes entreprises, EI - EURL – SARL..., l'effectif salarié
- Les indicateurs des organisations en difficulté dans votre secteur (financiers, humains, matériels....)  
Baisse du CA, déficits, licenciements, manque de moyens matériels, placements risqués, concurrence importante...
- Les mutations structurelles (restructuration, délocalisation....) et leurs incidences  
Délocalisations pour les coûts MO moins chers = licenciements  
Rachats, fusions = apports de nouveaux capitaux, de nouvelles technologies, perte d'indépendance...  
Réorganisation des ateliers = gain de productivité  
Aménagement des horaires = coûts moindres, meilleure adaptation à l'activité
- Les particularités d'une scop par rapport à vos entreprises d'accueil en formation (gestion des décisions, organisation de la production, du travail...)  
Dans les entreprises d'accueil : un ou plusieurs chef d'entreprise qui décident en vue de créer des richesses et de dégager des bénéfiques en produisant des biens ou des services marchands  
Dans une scop : ce sont les salariés qui décident, pas ou peu de hiérarchie...
- Les motivations au rachat de l'entreprise par les salariés  
Participation aux décisions, autonomie, prise de responsabilité, intéressement aux bénéfiques, sauver des emplois...
- Les aptitudes requises pour devenir salarié repreneur  
Sens des responsabilités, autonomie, adaptabilité, sociable, travail en équipe, engagement, solidarité
- Les difficultés, contraintes pour le salarié repreneur  
Risque financier, prise de responsabilité, horaires
- L'intérêt pour l'entreprise de ce type d'organisation  
Tout le personnel est motivé car les salariés travaillent pour eux donc plus de recherche de productivité, de rentabilité. Fidélisation des salariés...
- Les indicateurs de la croissance de l'entreprise  
Implantation à l'étranger, augmentation des effectifs, augmentation du CA, du bénéfice, des parts de marché....

En conclusion, vous préciserez les avantages que vous pouvez tirer, en tant que salarié, d'une entreprise en croissance.

Rémunération, perspectives d'évolution de carrière, prise de responsabilités...

<b>BACCALAUREAT PROFESSIONNEL Secteur production</b>	Sujet zéro 2015	<b>CORRIGE n° 1</b>	
<b>Economie-gestion</b>	<b>Durée : 2 H</b>	Coefficient : 1	Page 6/6

## SUJET C : Quelles sont les possibilités d'évolution d'un salarié dans l'entreprise ?

- 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 2.1.2 Analyser des profils de postes pour dégager les compétences et qualités attendues
- C 3.2.10 Dégager les avantages et inconvénients de l'aménagement du temps de travail
- 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 obligations de l'employeur et du salarié en matière de formation
- C 3.3.5 Caractériser les différents moyens pour motiver le salarié

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

Secteur d'activité, métier recherché, le contexte d'exercice du métier et le type d'entreprise visé.

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

- profil du poste (compétences, aptitudes....)  
Aptitudes : Minutie – patience – adaptabilité – créativité – sociable .....  
Compétences : Connaître.... Maîtriser..... Savoir.....
- avantages et inconvénients de l'aménagement du temps de travail pour le salarié et pour l'entreprise  
Salarié : temps libre / Pas d'heures supplémentaires / journée parfois longues...  
Entreprise : pas d'arrêt d'activité / meilleure adaptation des horaires à l'activité / pas de paiement d'heures supplémentaires / gestion des plannings complexe...
- intérêt de l'entretien individuel pour le salarié  
Connaître ses points forts et ses points faibles, ses perspectives d'évolutions, formations, augmentations de salaires, changements horaires, période propice à l'échange.....
- droits et possibilités de formation, VAE, bilan de compétences  
CIF formation longue pour projet comme changement de métier, création d'entreprise.... Durée, conditions d'éligibilité.....  
CPF : formations de courte durée, langue, informatique, durée, condition d'éligibilité....  
VAE : objectif, conditions, déroulement...
- moyens de motivation des salariés  
Rémunération, formation, responsabilités, promotions, climat relationnel, locaux, avantages sociaux, conditions de travail....
- intérêts pour l'entreprise d'une action de formation d'un salarié  
Motivation des salariés, qualité du travail...

En conclusion, vous présenterez les avantages d'une évolution de carrière et les éventuelles difficultés du point de vue du salarié et de l'entreprise.

Pour le salarié :

Avantages : Etre à la pointe de son métier ; évoluer ; s'adapter ; renforcer ses acquis

Difficultés : taille de l'entreprise ; se remettre en cause ; savoir s'adapter

Pour l'entreprise :

Avantages : Personnel plus motivé avec perspectives d'évolution ; mieux formés ; attire et fidélise les salariés ; rester compétitif ; nouveaux marchés, image positive

Difficultés : coût ; anticipation ; gestion de l'absence pendant la formation du salarié...