

OBJECTIF BAC

Objectif bac - thème 1

CORRIGÉ

1. 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 ELECTROFEU SUD OUEST : 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. 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 ELECTROFEU SUD OUEST 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 tels que la formation, le bilan de compétences ou des dispositifs de mobilité. 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 l'entreprise.

3. La mobilité proposée à Marc BRESSON est une mobilité professionnelle verticale/ascendante. En effet, lors de l'entretien annuel d'évaluation, il lui a été proposé d'évoluer vers le poste de chef d'équipe montage. Il peut donc bénéficier d'une promotion de l'emploi d'ouvrier de montage vers celui de chef d'équipe.

4. La proposition de mobilité faite à Marc BRESSON semble cohérente au regard des compétences attendues. En effet, la fiche de poste indique qu'un chef d'équipe pour l'atelier montage doit avoir comme compétences : connaissance des règles de sécurité ; maîtrise des processus de production ; bonne maîtrise de la gestion du stock ; vérification de l'approvisionnement ; animation et encadrement d'équipe ; sens du relationnel ; sens de l'organisation ; écoute ; rigueur et minutie. Lors de l'entretien annuel d'évaluation, plusieurs compétences ont été mises en avant. Marc BRESSON a su prendre en charge temporairement les fonctions de son chef d'équipe. Il a été force de proposition pour l'amélioration de la nouvelle organisation de l'atelier en équipe. Enfin, il est rigoureux, minutieux, a l'esprit d'équipe et un bon relationnel.

5. Marc BRESSON peut bénéficier d'un accompagnement grâce à la formation professionnelle, en particulier le management des équipes de travail. Il pourrait également être tutoré par un autre chef d'équipe.

Objectif bac - thème 2

CORRIGÉ

1. Les facteurs de motivation :

- les heures supplémentaires rémunérées au-delà du seuil légal apportent un complément de rémunération ;
- les horaires fixes, qui apportent une certaine stabilité, peuvent convenir à certains salariés, qui n'ont pas de contraintes familiales ou personnelles particulières.

Les facteurs de démotivation :

- les horaires fixes sont source de stress, de difficultés à concilier la vie privée et la vie professionnelle (garde des enfants malades) ;
- le fait de devoir poser des demi-journées de congés payés pour des consultations médicales décourage l'implication des salariés ;

- certains salariés sont demandeurs de souplesse sur le plan des horaires (pouvoir commencer plus tôt et raccourcir la pause déjeuner).

2. Les dispositifs applicables dans l'entreprise FABELA sont :

- le code du travail fixant la durée légale du temps de travail à 35 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. Pour répondre aux problèmes des salariés, FABELA devra mettre en place des horaires flexibles (variables/personnalisés). C'est un système souple comportant des plages horaires fixes durant lesquelles 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.

Objectif bac - thème 3

CORRIGÉ

1. Annie : joie, tristesse, peur (« air enjoué », « les larmes aux yeux ») ; Bruno : colère (« agressif ») ; Stéphanie : surprise (« ton comportement m'étonne »).

2. Il s'agit d'un conflit ouvert : les salariés s'expriment librement en face à face. Le conflit semble être un conflit d'objectifs qui a pour origine des divergences d'intérêt entre les salariés qui souhaitent obtenir la même promotion.

3. Le conflit a pour conséquences possibles : dégrader le climat relationnel ; développer une souffrance relationnelle, psychologique ; entraîner, à terme, une baisse de motivation et de mobilisation ; risquer de freiner la coopération au sein de l'équipe et ainsi en diminuer la performance.