

INDICATIONS DE CORRECTION - FROGER

Proposition de barème sur 120 points

Questions à traiter – travaux demandés	Barème
PARTIE 1	90 points
Dossier 1 – LE VOLET SOCIAL DE LA RSE	33 points
1.1 Repérer les mesures mises en œuvre par FROGER France dans le cadre de la démarche « FROGER, Ensemble, Justement »	5 points
1.2 Montrer les intérêts de ces mesures pour l'entreprise.	10 points
1.3 Proposer des indicateurs d'évaluation de l'impact de la démarche « FROGER, Ensemble, Justement » sur la performance sociale de l'entreprise.	6 points
1.4 Les engagements pris par le groupe FROGER correspondent-ils aux champs d'action de la RSE ? Illustrer.	12 points
Dossier 2 – LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES	33 points
2.1 Identifier les moyens à l'initiative de l'entreprise pour développer les compétences de ses collaborateurs.	3 points
2.2 Rappeler les dispositifs de formation s'inscrivant dans une démarche volontaire du salarié.	6 points
2.3 Justifier les intérêts du bilan de compétences pour Pierre BONGAT.	6 points
2.4 Présenter la mobilité professionnelle souhaitée par Pierre BONGAT	6 points
2.5 Montrer que les actions menées par la direction des ressources humaines relèvent de la GPEC.	12 points
Dossier 3 – LA MOBILISATION DES SALARIÉS	24 points
3.1 Montrer que les actions de communication mises en œuvre correspondent aux objectifs de la communication interne.	8 points
3.2 Justifier les intérêts des outils numériques utilisés par le groupe FROGER.	8 points
3.3 Proposer d'autres moyens favorisant la coopération des salariés et justifier ces choix.	8 points
PARTIE 2	30 points
TOTAL	120 points

Capacités évaluées :

PARTIE 1		
Questions à traiter – travaux demandés	Classe	Capacités évaluées
Dossier 1 – LE VOLET SOCIAL DE LA RSE		
1.1 Repérer les mesures mises en œuvre par FROGER France dans le cadre de la démarche « FROGER, Ensemble, Justement ».	Terminale	Apprécier l'intérêt porté par l'organisation à l'environnement de travail à travers des dispositifs mis en œuvre
1.2 Montrer les intérêts de ces mesures pour l'entreprise.	Terminale	Expliquer, dans une situation de travail donnée, la manifestation ou, au contraire, l'absence de motivation
1.3 Proposer des indicateurs d'évaluation de la démarche « FROGER, Ensemble, Justement ».	Terminale	Interpréter quelques indicateurs de gestion sociale
1.4 Les engagements pris par le groupe FROGER correspondent-ils aux champs d'action de la RSE ? Illustrer.	Terminale	Caractériser le bien-être au travail dans le cadre de la RSE
Dossier 2 – LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES		
2.1 Identifier les moyens à l'initiative de l'entreprise pour développer les compétences de ses collaborateurs.	Terminale	Identifier les moyens permettant à l'organisation de faire évoluer les compétences
2.2 Rappeler les dispositifs de formation s'inscrivant dans une démarche volontaire du salarié.	Terminale	Repérer les enjeux, pour l'individu, d'une démarche volontaire à faire valoir ses droits à la formation
2.3 Justifier les intérêts du bilan de compétences pour Pierre BONGAT.	Terminale	Identifier les objectifs des dispositifs d'évaluation et leurs intérêts, tant pour les organisations que pour les individus
2.4 Présenter la mobilité professionnelle souhaitée par Pierre BONGAT.	Terminale	Analyser les dispositifs visant à favoriser la mobilité professionnelle des individus
2.5 Montrer que les actions menées par la direction des ressources humaines relèvent de la GPEC.	Terminale	Identifier comment l'organisation traduit ses besoins de travail en compétences et potentiel

Dossier 3 – LA MOBILISATION DES SALARIÉS		
3.1 Montrer que les actions de communication mises en œuvre correspondent aux objectifs de la communication interne.	Terminale	Repérer les objectifs de la communication interne
3.2 Justifier les intérêts des outils numériques utilisés par le groupe FROGER.	Terminale	Discuter de la réussite ou non d'une opération de communication interne
3.3 Proposer d'autres moyens technologies favorisant la coopération des salariés et justifier ces choix.	Terminale	Percevoir l'intérêt des TIC en tant que support de communication interne
PARTIE 2		
Question posée	Classe	Question(s) de gestion
En quoi la responsabilité sociale d'une grande entreprise contribue-t-elle à construire et renforcer la cohésion sociale ?	Première	Qu'est-ce qu'une organisation performante ?
	Terminale	La recherche du mieux vivre au travail est-elle compatible avec les objectifs de performance ?
	Terminale	En quoi la dynamique d'un groupe peut-elle construire sa cohésion ?
	Première	Comment un individu devient-il acteur dans une organisation ?

PARTIE 1 - 90 points

DOSSIER 1 – LE VOLET SOCIAL DE LA RSE (33 points)

1.1. Repérer les mesures mises en œuvre par FROGER France dans le cadre de la démarche « FROGER, Ensemble, Justement ». (5 points)

Capacité : apprécier l'intérêt porté par l'organisation à l'environnement de travail à travers des dispositifs mis en œuvre.

On attend le repérage d'au moins dix mesures prises par FROGER France (0,5 point par mesure dans la limite de dix).

- **équilibre vie professionnelle/vie privée :**
 - crèche
 - mini-club
 - conciergerie sur les trois sites
 - congé pour enfant malade
 - horaires de réunion compatibles avec la vie de famille
- **développement des compétences, reconnaissance au travail :**
 - formation des managers
 - parcours professionnels
- **égalité des chances et diversité :**
 - emploi seniors
 - sensibilisation des managers à la diversité
- **santé et sécurité des collaborateurs :**
 - évaluation des risques professionnels sur tous les sites
 - formation à la nutrition pour la force de vente
 - salle fitness
 - bilan de santé offert à chaque salarié à partir de 45 ans
- **préparation à la retraite**
- **cellule sociale avec 2 assistantes sociales**
- **management avec un programme « Cap Changement » :**
 - participation des managers à l'exercice budgétaire et au plan à moyen terme
 - campus d'entreprise pour les jeunes

1.2. Montrer l'intérêt de ces mesures pour l'entreprise. (10 points)

Capacité : expliquer, dans une situation de travail donnée, la manifestation ou, au contraire, l'absence de motivation.

On attend la présentation des conséquences de ces mesures au profit de l'organisation.

Le volet social de la RSE est source de performance pour l'entreprise (2 points). C'est un facteur externe de motivation (2 points). Il permet d'entretenir et de développer le sentiment d'appartenance du personnel (2 points). Il favorise ainsi la mobilisation des collaborateurs qui sont plus productifs (2 points).

La recherche d'un meilleur climat social (2 points) est source d'efficacité pour l'entreprise.

1.3. Proposer des indicateurs d'évaluation de l'impact de la démarche « FROGER, Ensemble, Justement » sur la performance sociale de l'entreprise. (6 points)

Capacité : interpréter quelques indicateurs de gestion sociale

On attend la proposition d'au moins quatre indicateurs pertinents (1,5 point par indicateur dans la limite de quatre).

- Taux de fréquence des AT
- Taux de gravité des AT
- Taux d'absentéisme
- Nombre de retards
- Taux de rotation du personnel
- Productivité horaire du travail
- Nombre de produits non conformes (*en rapport avec la qualité du travail des salariés*)

Accepter toute réponse cohérente.

1.4. Les engagements pris par le groupe FROGER correspondent-ils aux champs d'action de la RSE ? Illustrer. (12 points)

Capacité : caractériser le bien-être au travail dans le cadre de la RSE.

On attend la présentation des domaines de la RSE (1 point par domaine dans la limite de trois) et l'illustration de chacun des trois domaines par deux exemples (1,5 point par exemple).

La RSE décline pour l'organisation le concept de développement durable en intégrant trois grands domaines : environnemental, économique, social.

Domaine environnemental	Réduction de 40 % des émissions de CO ₂ résultant de nos activités industrielles et logistiques Réduction de 30 % des émissions de gaz à effet de serre dans le transport et le stockage Réduction de 20 % de la consommation d'eau par unité de production dans nos sites de production Utilisation d'emballages fabriqués avec des matériaux provenant de sources renouvelables Réduction de 20 % de la consommation d'eau par unité de production dans nos sites de production Renforcer les activités des entreprises sociales de la Fondation FROGER
-------------------------	---

Domaine social	« Froger+Sport », notre programme pour un style de vie sain Formation des managers Sensibilisation à la diversité : emploi des séniors Mise en place de parcours professionnels
Domaine économique	100 % du cacao certifié durable 100 % de l'huile de palme et du café certifié durable Mise en œuvre du plan de traçabilité pour 100 % de l'approvisionnement en noisettes 100 % des œufs de poule, provenant d'élevages respectant le bien-être animal

**DOSSIER 2 – LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES
COMPÉTENCES (33 points)**

2.1. Identifier les moyens à l'initiative de l'entreprise pour développer les compétences de ses collaborateurs. (3 points)

Capacité : identifier les moyens permettant à l'organisation de faire évoluer les compétences.

On attend le repérage de trois actions mises en œuvre par l'entreprise dans le cadre de sa GPEC présentées dans l'annexe 3 (1 point par action).

- Entretien d'évaluation annuel (première étape d'une gestion des compétences)
- Université d'entreprise
- Plan annuel de formation
- Mobilité au sein du groupe FROGER

2.2. Rappeler les dispositifs de formation s'inscrivant dans une démarche volontaire du salarié. (6 points)

Capacité : repérer les enjeux, pour l'individu, d'une démarche volontaire à faire valoir ses droits à la formation.

On attend la proposition de trois dispositifs (2 points par proposition dans la limite de trois).

- Congé individuel de formation
- Droit individuel de formation
- Validation des acquis de l'expérience
- Période de professionnalisation

2.3. Justifier les intérêts du bilan de compétences pour Pierre BONGAT. (6 points)

Capacité : identifier les objectifs des dispositifs d'évaluation et leurs intérêts, tant pour les organisations que pour les individus.

On attend trois intérêts du bilan de compétences adaptés à la situation de Pierre BONGAT (2 points par intérêt).

Le bilan de compétences répond au besoin de Pierre BONGAT qui est de construire un projet professionnel.

Le bilan s'appuie sur une évaluation des compétences et motivations de Pierre BONGAT. Le bilan de compétences lui permettra de valoriser ses compétences afin d'obtenir la promotion attendue.

2.4. Présenter la mobilité professionnelle souhaitée par Pierre BONGAT. (6 points)

Capacité : analyser les dispositifs visant à favoriser la mobilité professionnelle des individus.

On attend la caractérisation de la mobilité souhaitée par Pierre BONGAT lors de son entretien annuel.

Mobilité souhaitée :

- Mobilité interne (2 points), verticale (promotion) (2 points)
- Mobilité géographique (2 points)

2.5. Montrer que les actions menées par la direction des ressources humaines relèvent de la GPEC. (12 points)

Capacité : identifier comment l'organisation traduit ses besoins de travail en compétences et potentiel.

On attend le repérage de trois actions et de leur lien avec les enjeux de la GPEC (4 points par action justifiée).

FROGER met en place des actions de formation (plan annuel de formation, école interne et favorise ainsi l'évolution professionnelle de ses collaborateurs).

Des entretiens d'évaluation sont réalisés périodiquement pour anticiper les souhaits de ses collaborateurs et prévoir les ajustements quantitatifs (emplois) et qualitatifs (compétences) nécessaires.

La politique RH de l'organisation est dynamique : elle favorise la mobilité interne de ses salariés pour s'adapter aux changements de l'organisation et aux souhaits des salariés.

DOSSIER 3 – LA MOBILISATION DES SALARIÉS (24 points)

3.1 Montrer que les actions de communication mises en œuvre correspondent aux objectifs de la communication interne. (8 points)

Capacité : repérer les objectifs de la communication interne.

On attend l'établissement du lien entre les actions de communication identifiées et les différents objectifs de la communication interne (1 point par objectif cité dans la limite de quatre et 1 point par illustration par une action de communication dans la limite de quatre).

- Transmission d'information et partage du sens : réunion d'information, journal interne, brochure, télévision interne et Intranet
- Création du lien social : groupes de réflexion et blog
- Coopération : boîte à idées numérique, groupes de réflexion
- Mutualisation des connaissances : Intranet

Toutes ces actions servent ainsi à mobiliser les salariés autour de la démarche « FROGER, Ensemble, Justement ».

3.2 Justifier les intérêts des outils numériques utilisés par le groupe FROGER. (8 points)

Capacité : discuter de la réussite ou non d'une opération de communication interne.

On attend au moins quatre explications du recours aux outils TIC par rapport à la situation du groupe FROGER (2 points par intérêt dans la limite de quatre).

- Faciliter la coopération grâce au partage des informations
- Mutualiser les connaissances
- Éliminer les distances géographiques et temporelles
- Accélérer le transfert de l'information
- Réduire les coûts de diffusion de l'information
- Rendre l'organisation plus efficiente

Accepter toute réponse cohérente.

3.3 Proposer d'autres moyens favorisant la coopération des salariés et justifier vos choix. (8 points)

Capacité : percevoir l'intérêt des TIC en tant que support de communication interne.

On attend la justification de quatre outils (1 point par outil cité et 1 point par justification).

- Visio ou web-conférence : possibilité d'organiser des réunions en limitant les déplacements professionnels et ainsi les coûts.
- Réseau social d'entreprise : espace de partage virtuel à disposition des salariés pour échanger des informations formelles et informelles.
- Agenda partagé : outil informatique permettant de partager la planification des activités d'une équipe de travail.
- Wiki : espace virtuel d'échange de bonnes pratiques ; chacun contribue aux échanges.

- Plateforme collaborative (workflow) : application informatique permettant d'assurer le suivi d'un processus et de déclencher des alertes.

Accepter toute réponse cohérente.

PARTIE 2 - 30 points

En quoi la responsabilité sociale d'une grande entreprise contribue-t-elle à construire et renforcer la cohésion sociale ?

Conseils de correction :

1. prendre connaissance de la réponse complète du candidat,
2. repérer les différents arguments,
3. valoriser chaque argument selon la grille ci-dessous.

Cette partie vise à évaluer les connaissances du candidat et ses capacités à ...	Très insuffisant	Insuffisant	Satisfaisant	Très satisfaisant
Raisonner en confrontant des connaissances générales de gestion à des situations d'organisations				
Examiner les conditions de transfert des méthodes, des techniques, des outils, à d'autres contextes organisationnels				
Rédiger une réponse synthétique, cohérente et argumentée				

Principaux arguments possibles :

La cohésion se manifeste au sein d'un groupe lorsque ses membres sont fortement solidaires et unis en vue de la poursuite d'objectifs communs. Une politique de RSE mobilise les membres de l'organisation à la poursuite d'objectifs communs en intégrant trois grands domaines : environnemental, économique, social (comme par exemple la réduction des émissions de CO₂, de la promotion de l'égalité professionnelle) ce qui favorise la cohésion sociale.

Une organisation, qui s'engage, dans une démarche de RSE vise à atteindre la performance globale : économique, sociétale et sociale. Une entreprise socialement performante cherche à créer des conditions de travail optimales pour ses collaborateurs afin d'assurer leur bien-être.

La recherche du bien-être au travail permet d'entretenir et de développer le sentiment d'appartenance des membres de l'entreprise. L'appartenance au groupe est une des conditions propices à l'instauration d'un climat social apaisé.

Dans une démarche RSE, l'entreprise reconnaît ses responsabilités vis-à-vis de ses salariés. Concrètement, elle s'engage à intégrer les minorités (les personnes en situation de handicap, les jeunes, les seniors, etc.) et à favoriser la parité hommes/femmes. Ces actions relèvent d'un comportement citoyen et de la culture de l'entreprise.

Les valeurs portées par la RSE (entraide, tolérance, ouverture, respect de la différence, etc.) auront une influence sur les interactions entre les salariés. Les liens entre les membres de l'entreprise sont renforcés.

De plus, si la RSE s'appuie sur une démarche participative des salariés, la direction de l'entreprise favorise l'esprit d'équipe. Les managers animent des moments d'échanges formels et informels grâce à des groupes de projet par exemple. Ceux-ci auront un impact positif sur le climat relationnel. Chacun se sent impliqué dans l'atteinte des objectifs de la RSE.