



Ce document a été mis en ligne par l'organisme [FormaV®](#)

Toute reproduction, représentation ou diffusion, même partielle, sans autorisation préalable, est strictement interdite.

Pour en savoir plus sur nos formations disponibles, veuillez visiter :

www.formav.co/explorer

Corrigé du sujet d'examen - Bac STMG - Ressources humaines et communication - Session 2019

Correction du Baccalauréat Technologique - Sciences et Technologies du Management et de la Gestion - Session 2019

Contexte de l'épreuve

Épreuve de Spécialité

Durée : 4 heures

Coefficient : 6

Correction Partie 1 - Bisquitierie de Jehanne (90 points)

DOSSIER 1 - CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL ET VALEURS (25 points)

Ce dossier évalue la compréhension des obligations légales en matière d'emploi des travailleurs handicapés, ainsi que la cohérence avec les valeurs de l'entreprise.

1.1 Apprécier le respect par la Biscuiterie de Jehanne de son obligation légale en matière d'emploi de travailleurs handicapés.

La Biscuiterie de Jehanne a une obligation d'employer 6% de son effectif total de 200 personnes, soit :

- Effectif exigé : $200 \times 6\% = 12$ personnes.
- Effectif actuel : 7 personnes.

Elle n'atteint pas son quota légal et doit donc compenser ce manque. Le paiement de 19 520 euros à l'AGEFIPH en 2018 montre qu'elle finance cette compensation. Par conséquent, bien qu'elle soit proactive, l'entreprise ne respecte pas pleinement l'obligation légale.

1.2 Recenser les activités que l'entreprise pourrait confier aux salariés handicapés de l'ESAT de Pontivy.

Les activités envisageables incluent :

- Conditionnement (mise en sachet, mise en boîte des produits).
- Emballage de produits.
- Préparation des commandes simples.

Ces tâches, adaptées aux compétences des travailleurs de l'ESAT, créeraient une collaboration efficace.

1.3 Montrer la cohérence entre le projet de collaboration avec l'ESAT et les valeurs de l'entreprise.

La collaboration avec l'ESAT répond à la politique de responsabilité sociale de l'entreprise en faveur de la solidarité et de l'égalité des chances. Cela offre des opportunités d'emploi aux personnes en situation de handicap et renforce l'engagement éthique de l'entreprise.

1.4 Énoncer les moyens que peut mettre en place la biscuiterie auprès de son personnel pour favoriser la collaboration avec les salariés de l'ESAT.

Les moyens suivants peuvent être envisagés :

- Formations sur l'inclusion et le travail avec des personnes en situation de handicap.
- Encadrement et accompagnement des salariés de l'ESAT par des travailleurs de la Biscuiterie.
- Célébration des réussites partagées pour encourager un environnement collaboratif.

DOSSIER 2 - RECRUTEMENT ET INTÉGRATION (35 points)

Ce dossier évalue vos connaissances sur le recrutement et l'intégration dans un contexte de croissance.

2.1 Identifier les compétences managériales et les qualifications nécessaires pour le poste de responsable de magasin.

Les compétences requises incluent :

- Gestion commerciale et administrative.
- Compétences en management d'équipe.
- Connaissance des techniques de vente et de merchandising.
- Compétences en gestion des stocks et en comptabilité.

Les qualifications minimales sont un diplôme de niveau bac à Bac+2 en commerce ou une expérience professionnelle dans le secteur.

2.2 Justifier la modalité de recrutement choisie par Marianne LOËNNEC et repérer les moyens existants pour susciter des candidatures.

Marianne a opté pour un recrutement externe en raison de la nécessité de trouver une personne correspondant à ses valeurs et aux compétences spécifiques requises. Pour susciter des candidatures, elle peut utiliser les moyens suivants :

- Diffusion de l'annonce sur des portails d'emploi spécialisés.
- Utilisation des réseaux sociaux pour attirer une audience plus large.
- Consultation des collaborateurs pour recommandations.

2.3 Proposer des actions d'intégration adaptées au recrutement du responsable de magasin.

Les actions d'intégration pourraient comprendre :

- Un parcours d'accueil structuré avec présentation des équipes et des procédures.
- Un mentorat pour accompagner le nouvel employé lors de ses premières semaines.
- Formation spécifique sur les produits et la culture d'entreprise.

2.4 Identifier les objectifs de la Biscuiterie de Jehanne à travers la mise en œuvre de ce parcours d'intégration.

Les objectifs sont :

- Fidéliser le nouveau responsable de magasin.
- Assurer une bonne adaptation à l'environnement de travail.
- Renforcer la culture d'entreprise et les valeurs de l'organisation.

DOSSIER 3 - COMMUNICATION ET COOPÉRATION (30 points)

Ce dossier évalue la capacité à améliorer les outils de communication et à collaborer efficacement.

3.1 Montrer la pertinence de constituer un groupe de projet.

Le groupe de projet "communication +" est pertinent car :

- Il favorise la participation active des responsables de magasin dans l'implémentation du PGI.
- Il permet d'identifier les besoins concrets des utilisateurs pour une meilleure adaptation de l'outil.
- Il crée un espace d'échange sur les meilleures pratiques de communication entre boutiques.

3.2 Justifier l'intérêt d'octroyer des droits différents aux utilisateurs du PGI.

Attribuer des droits différents est essentiel car :

- Cela protège les données sensibles, y compris les informations financières.
- Les responsables ont besoin de droits élargis pour gérer les opérations, alors que les vendeurs n'ont besoin que d'accès restreints.
- Une hiérarchisation des droits facilite le contrôle et la responsabilité dans l'utilisation des outils.

3.3 Apprécier l'adéquation entre les fonctionnalités du PGI choisi par Marianne LOËNNEC et les besoins identifiés grâce à l'enquête.

Le PGI choisi répond adéquatement aux besoins identifiés, notamment :

- Modules de suivi des animations commerciales, en adéquation avec le désir d'améliorer ces pratiques.
- Gestion des plannings et des droits d'accès, en réponse aux problèmes de communication identifiés dans l'enquête.
- Intégration de la gestion des stocks, permettant de réduire les ruptures de stock mentionnées par les responsables.

3.4 Proposer d'autres outils permettant de répondre aux besoins de communication mis en évidence par l'enquête.

D'autres outils pouvant être utiles incluent :

- Un intranet optimisé pour le partage d'informations et de pratiques entre boutiques.
- Des applications de messagerie instantanée pour des échanges rapides entre les équipes.
- Des formations régulières sur l'utilisation des outils numériques et la gestion des informations.

| Correction Partie 2 - 30 points

Ce travail a pour but d'évaluer la compréhension de la relation entre le respect des valeurs et la recherche de performance au sein d'une entreprise.

Dans cette partie, les candidats devaient démontrer que la conciliation entre respect des valeurs et recherche de performance est non seulement possible, mais essentielle pour une croissance durable. Ils peuvent s'appuyer sur des exemples concrets d'organisations qui participent à des initiatives éthiques tout en maintenant de hauts niveaux de performance financière.

Les meilleures réponses traiteraient des concepts tels que la responsabilité sociale des entreprises (RSE), l'engagement des employés, et comment la culture d'entreprise peut conduire à des performances supérieures sur le long terme.

Conseils méthodologiques

- **Gestion du temps** : Prévoyez de passer moins de temps sur des questions simples afin de vous concentrer sur celles qui demandent plus d'analyse.
- **Structure des réponses** : Utilisez des titres et des sous-titres clairs pour organiser vos idées,

facilitant ainsi la lecture et la compréhension.

- **Appui sur les annexes** : Faites référence fréquente aux annexes pour soutenir vos arguments et montrer une bonne compréhension des documents fournis.
- **Clarté des idées** : Soyez concis dans vos réponses tout en développant suffisamment d'arguments pour soutenir vos choix.
- **Relecture** : Gardez toujours du temps à la fin pour relire vos réponses et corriger les erreurs éventuelles.

© FormaV EI. Tous droits réservés.

Propriété exclusive de FormaV. Toute reproduction ou diffusion interdite sans autorisation.

Copyright © 2026 FormaV. Tous droits réservés.

Ce document a été élaboré par FormaV® avec le plus grand soin afin d'accompagner chaque apprenant vers la réussite de ses examens. Son contenu (textes, graphiques, méthodologies, tableaux, exercices, concepts, mises en forme) constitue une œuvre protégée par le droit d'auteur.

Toute copie, partage, reproduction, diffusion ou mise à disposition, même partielle, gratuite ou payante, est strictement interdite sans accord préalable et écrit de FormaV®, conformément aux articles L.111-1 et suivants du Code de la propriété intellectuelle. Dans une logique anti-plagiat, FormaV® se réserve le droit de vérifier toute utilisation illicite, y compris sur les plateformes en ligne ou sites tiers.

En utilisant ce document, vous vous engagez à respecter ces règles et à préserver l'intégrité du travail fourni. La consultation de ce document est strictement personnelle.

Merci de respecter le travail accompli afin de permettre la création continue de ressources pédagogiques fiables et accessibles.