Économie Gestion

Bacs Pros INDUSTRIELS 2de 1re Tle

TOME UNIQUE

L. Fages

CORRIGÉ

À jour des ordonnances réformant le Code du travail

collection Ressources+

foucherconnect.fr
Dans ce manuel, des ressources en accès direct pour tous

FOUCHER

Économie Gestion

Bacs Pros INDUSTRIELS

2de 1re Tle

TOME UNIQUE

À jour des ordonnances réformant le Code du travail

CORRIGÉ

Luc Fages, professeur d'économie-gestion, académie de Rennes

collection Ressources +

foucherconnect.fr

Dans ce manuel, des ressources en accès direct pour tous

FOUCHER

Conception graphique : Primo & Primo
Mise en page : Luc Fages
Relecture : Sylvain Tane

Crédits iconographiques

p. 5 ph© flashpics/stock.adobe.com ; seventyfour/stock.adobe.com
p. 6 ph© M.Dörr & M.Frommherz/stock.adobe.com (1) ; Kadmy/stock.adobe.com (2) ; Christophe Fouquin/stock.adobe.com (3) ; goodluz/stock.adobe.com (4) ; big_tau/stock.adobe.com (5) ; alfa27/stock.adobe.com (6) ; Syda Productions/stock.adobe.com (7)
p. 18 ph© Chesnot/Getty Images
p. 23-24 ph© Aprolis
p. 29 ph© Kzenon/stock.adobe.com ; 279photo/stock.adobe.com
p. 30 ph© milamon0/stock.adobe.com
p. 31 ph© 3d-Master/stock.adobe.com ; Natalia/stock.adobe.com
p. 36 ph© Olivier Poncelet/stock.adobe.com ; Gecko Studio/stock.adobe.com
p. 37 ph© artjazz/stock.adobe.com
p. 41 ph© limaje/stock.adobe.com
p. 42 ph© Jérôme Rommé/stock.adobe.com
p. 47 ph© Svetoslav Radkov/stock.adobe.com
p. 48 ph© Andrey Popov/stock.adobe.com
p. 54 ph© gmg9130/stock.adobe.com
p. 55 ph© zakiroff/stock.adobe.com
p. 59 ph© agnormark/stock.adobe.com
p. 67 ph© herreneck/stock.adobe.com
p. 69 ph© Balint Porneczi/Bloomberg via Getty Images
p. 74 ph© olly/stock.adobe.com
p. 76 ph© bongkarn/stock.adobe.com
p. 79 ph© dima_sidelnikov/stock.adobe.com
p. 80 ph© Jeanette Dietl/stock.adobe.com
p. 84 ph© WavebreakmediaMicro/stock.adobe.com (1) ; Scott Griessel/stock.adobe.com (2) ; PR Image Factory/stock.adobe.com (3) ; slasnyi/stock.adobe.com (4) ; Fotos 593/stock.adobe.com (5) ; WavebreakmediaMicro/stock.adobe.com (6) ; Y. L. Photographies/stock.adobe.com (7) ; SkyLine/stock.adobe.com (8)
p. 92 ph© AYAimages/stock.adobe.com
p. 99 ph© pablocalvog/stock.adobe.com
p. 103 ph© auremar/stock.adobe.com ; Kzenon/stock.adobe.com
p. 105 ph© Noel/stock.adobe.com
p. 106 ph© luismolinero/stock.adobe.com
p. 109 ph© Richard Villalon/stock.adobe.com
p. 112 ph© highwaystarz/stock.adobe.com
p. 114 ph© HconQ/stock.adobe.com
p. 115 ph© Minerva Studio/stock.adobe.com
p. 119 ph© aerogondo/stock.adobe.com
p. 120 ph© esebene/stock.adobe.com
p. 122 ph© Artlux/stock.adobe.com
p. 124 ph© Africa Studio/stock.adobe.com
p. 128 ph© Balint Porneczi/Bloomberg/Getty Images
p. 131 ph© 279photo/stock.adobe.com
p. 132 ph© Zarya Maxim/stock.adobe.com ; popovich22/stock.adobe.com ; JackF/stock.adobe.com ; Nataliya Hora/stock.adobe.com
p. 133 ph© Superstock/Getty Images
p. 134 ph© biker3/stock.adobe.com
p. 138 ph© Sergey Ryzhov/stock.adobe.com
p. 139 ph© Rawpixel.com/stock.adobe.com
p. 144 ph© Janni/stock.adobe.com (1) ; elixirfoto/stock.adobe.com (2) ; Maurizio Targhetta/stock.adobe.com (3) ; savoieleysse/stock.adobe.com (4)
p. 145 ph© macau/stock.adobe.com
p. 150 ph© ARaymond/stock.adobe.com
p. 151 ph© simonovics/stock.adobe.com ; andriano_cz/stock.adobe.com
p. 152 ph© Kzenon/stock.adobe.com
p. 161 ph© Olivier Tuffé/stock.adobe.com
p. 167 ph© Jérôme Rommé/stock.adobe.com
p. 169 ph© Rawpixel.com/stock.adobe.com
p. 170 ph© Microgen/stock.adobe.com
p. 173 ph© Chlorophylle/stock.adobe.com
p. 175 ph© santiago silver/stock.adobe.com ; RioPatuca Images/stock.adobe.com ; auremar/stock.adobe.com ; jenausmax/stock.adobe.com
p. 181 ph© prescott09/stock.adobe.com
p. 186 ph© Jean-Pierre AMET / Divergence
p. 187 ph© Oleg Totskyi ; milphoto/stock.adobe.com
p. 191 ph© Chlorophylle/stock.adobe.com
p. 192 ph© Henry Schmitt/stock.adobe.com
p. 193 ph© tiero/stock.adobe.com
p. 195 ph© maxxasatori/stock.adobe.com
p. 196 ph© deagreez/stock.adobe.com
p. 197 ph© Andrey Popov/stock.adobe.com
p. 201 ph© Kybele/stock.adobe.com
p. 203 ph© akiyoko/stock.adobe.com
p. 207 ph© ndoeljindoel/stock.adobe.com
p. 208 ph© L.Bouvier/stock.adobe.com
p. 209 ph© philippe Devanne/stock.adobe.com
p. 210 ph© rcfotostock/stock.adobe.com
p. 213 ph© Aleksey/stock.adobe.com
p. 225 ph© Marco2811/stock.adobe.com
p. 226 ph© Waldemar Milz/stock.adobe.com ; Elnur/stock.adobe.com ; Mauri Rodrigues/stock.adobe.com ; basketman23/iStock .com ; luchschen/stock.adobe.com
p. 227 ph© Nonwarit/stock.adobe.com
p. 231 ph© Sergey Nivens/stock.adobe.com
p. 232 ph© vectorfusionart/stock.adobe.com
p. 233 ph© momius/stock.adobe.com
p. 237 ph© prakasitlalao/stock.adobe.com
p. 238 ph© onizu3d/stock.adobe.com
p. 242 ph© EvrenKalinbacak/stock.adobe.com
p. 244 ph© Leonid Andronov/stock.adobe.com
p. 247 ph© carloscastilla/stock.adobe.com
p. 253 ph© Coloures-Pic/stock.adobe.com
p. 259 ph© kasto/stock.adobe.com
p. 260 ph© pbombaert /stock.adobe.com
p. 261 ph© Richard Villalon/stock.adobe.com
p. 263 ph© onizu3d/stock.adobe.com

« Le photocopillage, c'est l'usage abusif et collectif de la photocopie sans autorisation des auteurs et des éditeurs.
Largement répandu dans les établissements d'enseignement, le photocopillage menace l'avenir du livre, car il met en danger son équilibre économique. Il prive les auteurs d'une juste rémunération.
En dehors de l'usage privé du copiste, toute reproduction totale ou partielle de cet ouvrage est interdite. »

ISBN 9782216148615

Toute reproduction ou représentation intégrale ou partielle, par quelque procédé que ce soit, des pages publiées dans le présent ouvrage, faite sans autorisation de l'éditeur ou du Centre français du Copyright (20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris), est illicite et constitue une contrefaçon. Seules sont autorisées, d'une part, les reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective, et, d'autre part, les analyses et courtes citations justifiées par le caractère scientifique ou d'information de l'œuvre dans laquelle elles sont incorporées (loi du 1er juillet 1992 – art. 40 et 41 et Code pénal – art. 425).

© Foucher, une marque des éditions Hatier. Paris, 2018

SOMMAIRE

Sommaire et compétences
foucherconnect.fr/18eg001

Axe 1 – Le contexte professionnel

Thème 1.1 - Un secteur professionnel, une diversité de métiers

1 La diversité des métiers 5
2 Les voies de formation et de qualification 11

Thème 1.2 - La diversité des organisations, leur finalité et leur réalité

3 La diversité des organisations 17

Thème 1.3 - Les domaines d'activités des organisations

4 Les activités des organisations et leur place dans l'économie 23

Thème 1.4 - L'environnement économique, juridique et institutionnel

5 L'environnement économique 29
6 L'environnement juridique 35
7 Les contrats 41
8 La responsabilité 47
9 L'environnement institutionnel 53

Vers le Bac 1 59
Méthode 1 60

Axe 2 – L'insertion dans l'organisation

Thème 2.1 - La recherche d'emploi

10 Le marché du travail 61
11 La recherche d'emploi 67
12 Les outils de communication pour rechercher un emploi 73

Thème 2.2 - L'embauche et la rémunération

13 La sélection d'un candidat à l'embauche 79
14 Le contrat de travail et la rémunération 85
15 Les formalités liées à l'embauche 91

Thème 2.3 - La structure de l'organisation

16 L'organisation et la structure de l'entreprise 97

Thème 2.4 - Les règles de vie au sein de l'entreprise

17 La communication au sein de l'entreprise 103
18 Le règlement intérieur et le pouvoir de l'employeur 109

Vers le Bac 2 115
Méthode 2 118

© Éditions FOUCHER

Axe 3 L'organisation de l'activité

Thème 3.1 - L'activité commerciale

19 Les marchés de l'entreprise 119
20 La politique commerciale de l'entreprise 125

Thème 3.2 - L'organisation de la production et du travail

21 La production et l'organisation du travail 131
22 La combinaison des facteurs de production 137
23 L'approvisionnement et le stockage 143
24 La démarche qualité 149
25 L'aménagement du temps de travail 155
26 La rémunération du salarié 161
27 La représentation du personnel 167

Thème 3.3 - La gestion des ressources humaines

28 La gestion des ressources humaines 173
29 L'évaluation, la formation et la motivation du salarié 179
30 La gestion des conflits 185
Vers le Bac 3 191
Méthode 3 194

Axe 4 La vie de l'organisation

Thème 4.1 - L'organisation créatrice de richesses

31 Les coûts, le prix de vente et le résultat 195
32 La création de richesses et la croissance de l'entreprise 201

Thème 4.2 - Les relations avec les partenaires extérieurs

33 Les partenaires extérieurs de l'entreprise 207
34 Les opérations réalisées avec les partenaires 213
35 L'imposition de l'activité de l'entreprise 219

Thème 4.3 - La création et la reprise d'entreprise

36 Le projet de création ou de reprise d'une entreprise 225
37 Le choix du statut juridique et les formalités de création 231
Vers le Bac 4 237
Méthode 4 240

Axe 5 Les mutations et leurs incidences

Thème 5.1 - Les muntations de l'environnement

38 L'évolution des marchés 241
39 Le développement durable 247

Thème 5.2 - Les mutations de l'organisation

40 Les mutations structurelles de l'organisation 253
41 La gestion préventive des ressources humaines 259

Thème 5.3 - Les incidences sur le personnel

42 La rupture du contrat de travail et les évolutions de carrière 265
Vers le Bac 5 271

© Éditions FOUCHER

La diversité des métiers

1

Axe 1
Le contexte professionnel

C1.1.1 Repérer les différents métiers représentatifs du secteur professionnel en lien avec la formation
C1.1.2 Identifier les diplômes et titres proposés pour atteindre une qualification

1 Découvrir ce qu'est un métier C1.1.1

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg002

DOC 1 Notion de métier

Un métier est une activité rémunérée* dont une personne tire ses moyens d'existence.

Le métier s'exerce après une période de formation (lycée, université, écoles spécialisées, centres de formation...) et nécessite, le plus souvent, une qualification (diplôme, certificat ou titre).

*Versement d'un salaire.

Cette **chauffagiste** intervient chez les clients pour installer, réviser et dépanner des installations.

Cet **entraîneur** bénévole encadre, chaque samedi, les jeunes de sa commune et arbitre de nombreux matchs.

1 (Doc 1) Quels sont les éléments qui caractérisent l'exercice d'un métier ?

Un métier est une activité rémunérée.

Il s'exerce suite à une formation (certifiante ou non).

2 (Doc 1) Observez les deux activités et indiquez, pour chacune d'elles, ce qui les caractérise. Justifiez vos réponses.

La chauffagiste : La chauffagiste exerce un métier dont elle tire son salaire. Ce métier a nécessité une formation.

L'entraîneur : L'entraîneur est bénévole ; il ne s'agit donc pas d'un métier car il n'est pas rémunéré pour son activité.

3 Indiquez, pour ces activités, si elles correspondent ou non à des métiers. Justifiez votre réponse.

Activités	Métier (Oui/Non)	Justification
Électricien-monteur	Oui	Métier exercé dans le domaine de l'électricité
Policier	Oui	Métier afin d'assurer l'ordre public
Pompier volontaire	Non	Bénévolat, engagement volontaire (pas de salaire)
Chef d'atelier	Oui	Métier exercé dans l'industrie

© Éditions FOUCHER

2 Repérer les métiers au travers des domaines professionnels C1.1.1

DOC 2 22 domaines professionnels (DARES)

Un classement, une nomenclature

Les métiers sont présents dans **22 domaines professionnels**, définis selon une liste proposée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

Cet organisme qui réalise des statistiques dépend du ministère du Travail.

Les domaines définis permettent de regrouper des métiers qui ont une certaine proximité professionnelle.

Intitulés des domaines professionnels
A Agriculture, marine, pêche
B Bâtiment, travaux publics
C Électricité, électronique
D Mécanique, travail des métaux
E Industries de process
F Matériaux souples, bois, industries graphiques
G Maintenance
H Ingénieurs et cadres de l'industrie
J Transports, logistique et tourisme
K Artisanat
L Gestion, administration des entreprises
M Informatique et télécommunications
N Études et recherche
P Professions juridiques, administration publique, armée, police
Q Banque et assurances
R Commerce
S Hôtellerie, restauration, alimentation
T Services aux particuliers et aux collectivités
U Communication, information, art et spectacle
V Santé, action sociale, culturelle et sportive
W Enseignement, formation
X Politique, religion

DARES2009, FAP-2009

4 (Doc 2) Précisez, pour chaque métier évoqué ci-après, le domaine professionnel concerné.

Infirmière en milieu hospitalier

Domaine professionnel :

Santé, action sociale, culturelle et sportive.

Caissière dans une supérette

Domaine professionnel :

Commerce.

Chauffeur routier pour une société de transport

Domaine professionnel :

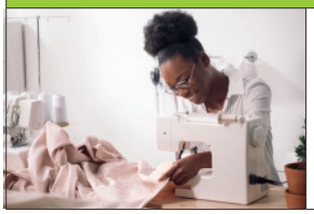
Transport, logistique et tourisme.

Chef cuisinier dans un restaurant

Domaine professionnel :

Hôtellerie, restauration, alimentation.

Tailleuse-couturière



Domaine professionnel :

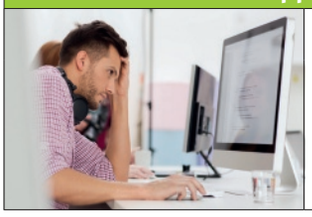
Matériaux souples, bois, industries graphiques.

Carrossière dans un garage

Domaine professionnel :

Mécanique, travail des métaux.

Développeur de sites Web



Domaine professionnel :

Informatique et télécommunications.

© Éditions FOUCHER

DOC 3 Classification des métiers (ROME)

De nombreux métiers dans chaque FAP

Chaque famille d'activité professionnelle rassemble un ensemble de **métiers** aux compétences proches.

Pour connaître et organiser les métiers, Pôle emploi utilise une classification détaillée publiée par le Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME).

Exemple : l'extrait de la liste des métiers du domaine Construction, bâtiment et travaux publics ci-contre, permet de repérer les métiers associés.

F	CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS		
...	...	...	...
F	**15**		**Montage de structures**
F	15	01	Montage de structures et de charpentes bois
F	15	02	Montage de structures métalliques
F	15	03	Réalisation - installation d'ossatures bois
F	15	03	Aide charpentier / Charpentière
F	15	03	Charpentier / Charpentière
F	15	03	Charpentier / Charpentière bois en construction navale
F	15	03	Traceur / Traceuse de charpentes en bois
...	...	...	...
F	**16**		**Second oeuvre**
F	16	01	Application et décoration en plâtre, stuc et staff
F	16	02	Électricité bâtiment
F	16	02	Chef d'équipe électricien
F	16	02	Électricien / Électricienne bâtiment tertiaire
F	16	02	Électricien / Électricienne de chantier
F	16	02	Électricien / Électricienne d'équipement
F	16	02	Électricien / Électricienne d'équipement domestique
F	16	02	Électricien / Électricienne du bâtiment
F	16	02	Électricien / Électricienne photovoltaïque
F	16	02	Monteur électricien / Monteuse électricienne
F	16	02	Technicien / Technicienne de pose de compteurs électriques
F	**16**	**03**	**Installation d'équipements sanitaires et thermiques**
F	16	03	Aide plombier / Plombière
F	16	03	Chauffagiste
...	...	...	...

ROME - V3

5 (Doc 3) Recherchez, dans l'extrait de classification des métiers, l'emploi de chaque salarié et son code.

Youcef pose une nouvelle chaudière chez un client pour une entreprise spécialisée dans le domaine de l'énergie.

Métier: Chauffagiste F1603

Rémy pose une charpente en bois pour une entreprise de construction de maisons neuves.

Métier: Charpentier F1503

Christelle pose un système photovoltaïque pour alimenter le hangar d'une entreprise agricole.

Métier: Électricienne photovoltaïque F1602

3 Distinguer les niveaux de qualification C1.1.2

DOC 4 Niveaux de qualification

Niveau et correspondance en termes de formation	
Niveau	**Formation**
VI	Formation n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire (16 ans)
V bis	Formation d'une durée maximale d'un an après le collège
V	Niveau de formation équivalant au CAP (Certificat d'aptitude professionnelle), au BEP (Brevet d'études professionnelles) ou au diplôme national du brevet (DNB, et anciennement Brevet des collèges ou BEPC)
IV	Formation de niveau du Bac (général, technologique ou professionnel), du Brevet de technicien (BT) ou du brevet professionnel
III	Formation de niveau Bac + 2 : BTS (Brevet de technicien supérieur), DUT (Diplôme universitaire de technologie)
I et II	Formation de niveau égal ou supérieur au Bac + 3 (licence, master, doctorat...)

Les **niveaux de qualification** indiquent le type de formation nécessaire pour occuper un emploi dans le monde professionnel.

Les titres et les diplômes reconnus officiellement sont enregistrés dans le Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

6 (Doc 4) Indiquez dans le tableau ci-dessous quelques formations préparées dans votre établissement scolaire et leur niveau correspondant.

Diplômes préparés	Niveau
CAP	V
CAP	V
Bac pro	IV
Bac pro	IV

© Éditions FOUCHER

Manpower propose des contrats d'intérim sur son site. À chaque offre d'emploi correspond un niveau de qualification exigé.

DOC 5 Offres d'emploi

Contrats d'intérim dans l'industrie

Opérateur de centre d'usinage sur commandes numériques (H/F)

Poste
Nous recherchons pour notre client un Opérateur de centre d'usinage sur commandes numériques (H/F).
Profil
Titulaire d'un BTS Productique Bois et Ameublement/Productique Mécanique, vous disposez d'une expérience réussie sur un poste similaire...

Opérateur de production (H/F)

Poste
Nous recherchons pour notre client, un acteur du secteur de l'industrie cosmétique, un Opérateur de production phyto (H/F).
Profil
Vous justifiez d'une expérience sur un poste similaire en pharmacie ou en agroalimentaire et vous êtes issu(e) d'une formation d'au moins CAP, BEP ou Bac pro.

7 (Doc 5) **Indiquez, pour chaque offre, le(s) niveau(x) de qualification et le(s) diplôme(s) exigé(s).**

Opérateur de centre d'usinage sur commandes numériques (H/F) :
Titulaire d'un BTS Productique – Niveau III

Opérateur de production (H/F) :
Titulaire d'un CAP, BEP ou Bac pro – Niveau V ou niveau IV

Faites le point La diversité des métiers

1 La découverte de ce qu'est un métier

Un **métier** est une activité exercée par un individu.

Il s'agit pour lui d'un moyen d'existence. ☒ Il s'agit pour lui de bénévolat au service des autres. ☐

Un métier est obligatoirement rémunéré. ☒ Un métier n'est pas obligatoirement rémunéré. ☐

2 Les métiers au travers des domaines professionnels

Les **domaines professionnels** sont définis par la DARES*. Chaque domaine professionnel regroupe un ensemble de métiers aux compétences proches répertoriés dans le Rome (Répertoire opérationnel des métiers et des emplois).

*DARES = Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

3 Les niveaux de qualification

Les **niveaux de qualification** indiquent le type de formation nécessaire pour accéder à un emploi. Les formations débouchent sur des titres et diplômes :

– le CAP et le BEP : niveau V

– le Bac pro : niveau IV

– le BTS : niveau III

© Éditions FOUCHER

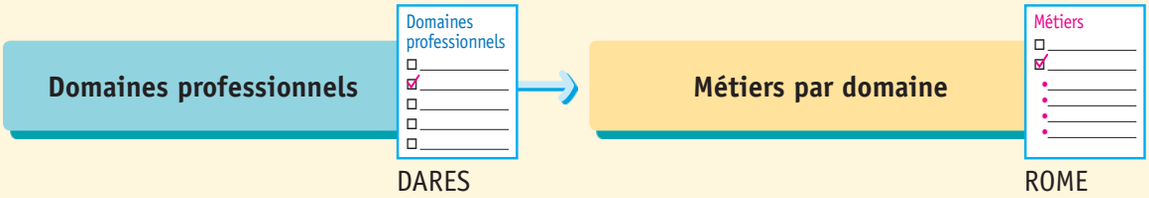
Synthèse 1 LA DIVERSITÉ DES MÉTIERS

1 La découverte de ce qu'est un métier

Un **métier** est une activité rémunérée dont une personne tire ses moyens d'existence.
La pratique d'un métier nécessite le plus souvent une période de formation et une qualification.

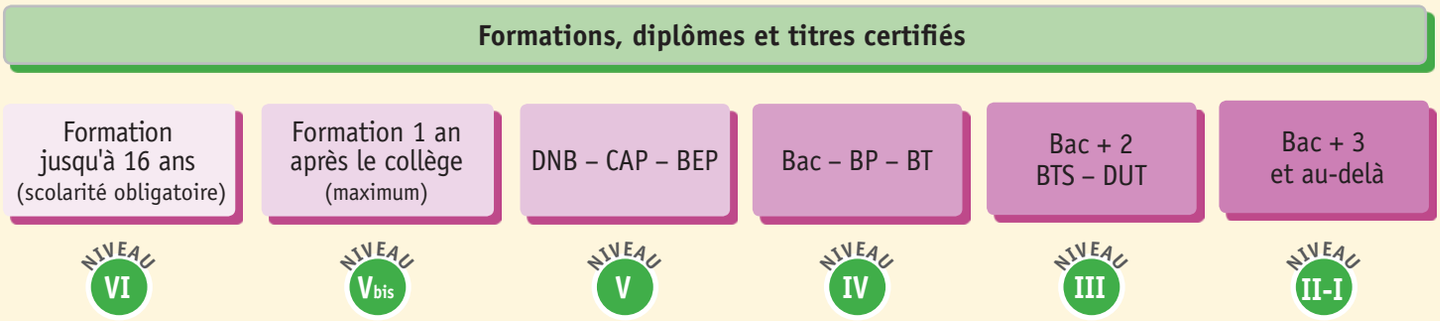
2 Les métiers au travers des domaines professionnels

Chaque **domaine professionnel** répertorié par la DARES rassemble un ensemble de **métiers** aux compétences proches. Le **Répertoire opérationnel des métiers et des emplois** (ROME) a dressé une liste des métiers. Cette liste est utilisée par Pôle emploi.



3 Les niveaux de qualification

Le **niveau de qualification** indique la formation nécessaire pour accéder à un métier.
Le **Répertoire national des certifications professionnelles** (RNCP) a dressé une liste des diplômes et titres certifiés.



Vocabulaire

Qualification professionnelle : aptitude d'une personne à exercer un emploi ou une fonction. Certaines qualifications nécessitent l'obtention d'un diplôme, d'autres peuvent s'acquérir par l'expérience.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

La diversité des métiers

QCM
foucherconnect.fr/18eg003

Entraînez-vous

Quel domaine, quel niveau ?

Repérez le domaine professionnel de chaque métier.

Métiers	Domaines professionnels
Technicien de maintenance industrielle	Maintenance
Monteur en installations thermiques et climatiques	Bâtiment et travaux publics
Chauffeur-livreur	Transport, logistique et tourisme

Repérez les niveaux de qualification nécessaires pour exercer ces métiers.

Métiers	Qualification requise	Niveau
Technicien de maintenance industrielle	Bac pro maintenance des équipements industriels (MEI)	IV
Monteur en installations thermiques et climatiques	CAP installateur thermique	V
Technicien en automatisme	BTS contrôle industriel et régulation automatique (CIRA)	III
Agent de développement des énergies renouvelables	Licence pro maintenance des systèmes industriels de production et d'énergie	II

Approche métier

Votre formation

Quel(s) diplôme(s) préparez-vous ?

.....

Pensez-vous aller au-delà ? Si oui, quel diplôme souhaiteriez-vous préparer ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Avez-vous pensé à une entreprise pour votre premier stage ? .....

Avez-vous déjà pris contact avec elle ? .....

Quand comptez-vous vous déplacer sur place ? .....

© Éditions FOUCHER

Les voies de formation et de qualification

2

Axe 1
Le contexte professionnel

C1.1.3 les voies d'accès et de formation pour préparer les différents métiers en lien avec le secteur professionnel
C1.1.4 Repérer les modalités de validation des compétences
C1.1.5 Caractériser les différents contextes d'exercice du métier

1 Identifier les voies de formation C1.1.3

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg004

DOC 1 Voies de formation

La formation initiale

Elle désigne la première formation reçue avant l'entrée dans la vie active, au terme d'un cycle d'étude suivi dans le cadre scolaire et universitaire. Elle se fait en lycée, à l'université ou en apprentissage sous statut salarié.

La formation professionnelle continue

Elle a pour but d'assurer aux salariés ou aux demandeurs d'emploi une formation destinée à conforter ou à acquérir des compétences professionnelles tout au long de leur vie. Elle permet ainsi d'obtenir une qualification, un titre ou un diplôme. Contrairement aux formations initiales, ces formations sont payantes et les modes de financement sont variés (entreprise, région, Pôle emploi...).

DOC 2 Offre de formation de la chambre de commerce

CCI NARBONNE — **CONDUCTEUR DE TRAVAUX BÂTIMENT DURABLE** — FORMATION

OBJECTIFS	**Cette formation porte sur :** – la planification, l'organisation et la réalisation de chantier de bâtiment durable ; – la conduite des travaux d'un chantier de bâtiment durable ; – la construction d'une enveloppe de bâtiment à haut niveau de performance d'isolation et d'étanchéité ; – l'intégration des réseaux et des équipements techniques dans le bâtiment durable.
PUBLICS CONCERNÉS	Avoir plus de 18 ans. Prérequis : Formation de niveau IV suivie d'une première expérience dans le bâtiment ou Formation technique de niveau V complétée par une expérience professionnelle dans le bâtiment.
INFORMATIONS PRATIQUES	Durée : 560 heures de formation Dates : nous contacter Validation : validation par un titre professionnel

Julien, 19 ans, termine un contrat à durée déterminée (CDD) de 6 mois dans une entreprise de bâtiment.

Il a obtenu un Bac pro en 3 ans en lycée professionnel et compte s'inscrire à une formation proposée par la Chambre de commerce et d'industrie (CCI) de Narbonne qui sera financée par Pôle emploi.

1 (Doc 1) Dans quelle voie de formation s'inscrit le diplôme que Julien a obtenu au lycée professionnel ?

Le diplôme obtenu s'inscrit dans le cadre de sa formation initiale (formation au lycée).

2 (Doc 1) Dans quelle voie s'inscrit son projet de formation ?

Son projet s'inscrit dans le cadre de la formation continue puisqu'il a quitté le lycée et qu'elle pourra être financée par Pôle emploi.

3 (Doc 2) Surlignez dans l'offre de la CCI les éléments qui permettent à Julien de prétendre à cette formation.

© Éditions FOUCHER

2 Découvrir les formations en alternance C1.1.3

DOC 3 Formation en alternance

L'alternance, c'est quoi ?
L'alternance permet de se former à un métier.
Ce système de formation est fondé sur une phase pratique et une phase théorique qui alternent.
On distingue deux types de contrats : le **contrat d'apprentissage** et le **contrat de professionnalisation**.

- **Le contrat d'apprentissage**

Le contrat d'apprentissage s'inscrit dans la **formation initiale**.

Il s'agit d'un contrat de travail entre un salarié et un employeur.

L'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

- **Le contrat de professionnalisation**

Le contrat de professionnalisation s'inscrit dans le cadre de la **formation continue**.

Il a pour but d'acquérir une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat) reconnue par l'État ou par la branche professionnelle.

Le salarié perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

4 **(Doc 3) Relevez ce qui différencie le contrat d'apprentissage du contrat de professionnalisation.**

Le contrat d'apprentissage : Il s'agit d'une formation initiale réservée aux jeunes de 16 à 25 ans qui débouche sur un diplôme d'État.

Le contrat de professionnalisation : Il s'agit d'une formation continue qui permet d'acquérir une qualification professionnelle.

À 18 ans, Damien vient d'obtenir son Bac pro métiers de l'électricité et des environnements connectés. Il veut préparer un BTS en technologies numériques en alternance.

5 **(Doc 3) Indiquez, dans le tableau, les modalités dans lesquelles s'inscrit le projet de poursuite d'études de Damien.**

Type de formation choisie	☒ Formation initiale ☐ Formation continue
Type de contrat à signer	Un contrat d'apprentissage.
Acteurs de la formation	Le centre de formation des apprentis (CFA). L'entreprise (contrat d'apprentissage).
Rémunération	Calculée en pourcentage du SMIC.

Floriant est actuellement sans emploi. Âgé de 27 ans, il est titulaire d'un Bac pro travaux publics. Il veut préparer une formation en alternance pour être responsable de chantier.

6 **(Doc 3) Pourquoi Floriant peut-il accéder à une formation sous contrat de professionnalisation ?**

Il est sans emploi, il a 27 ans et a quitté le système scolaire.

© Éditions FOUCHER

3 Valider ses acquis professionnels C1.1.4 C1.1.5

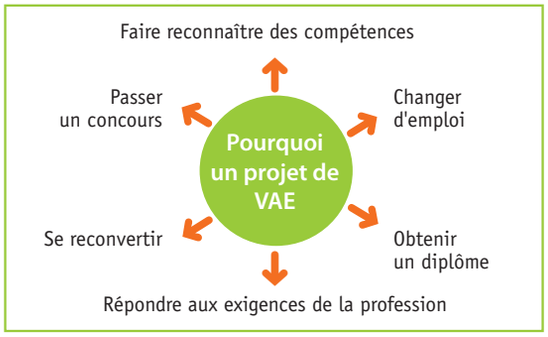
DOC 4 VAE – Validation des acquis de l'expérience

Obtenir une certification grâce à son expérience

Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, qui justifie d'au moins un an d'expérience professionnelle, de manière continue ou discontinue, en rapport direct avec la certification visée, peut prétendre à la VAE.

Grâce à l'expérience, ce dispositif permet d'obtenir, en totalité ou en partie, un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

À quoi sert une VAE ?



7 (Doc 4) **Surlignez les deux obligations qui s'imposent au candidat pour pouvoir prétendre à une VAE.**

DOC 5 Dispositif en 4 étapes

1 Accueil et information
- Contact avec un Point relais conseil (PRC) VAE
- Entretien avec un conseiller
- Rencontre avec un organisme qui délivre la certification (Éducation nationale, Chambre de commerce, Chambre des métiers...)

2 Dossier de recevabilité
- Recherche des diplômes, titres et certificats existants au Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME)
- Préparation et dépôt de la demande de recevabilité au DAVA/CAVA* de l'académie
- Réception de l'accord de l'organisme

3 Dossier de VAE
- Rédaction d'un dossier pour permettre à un jury d'évaluer les compétences, connaissances et aptitudes acquises en milieu professionnel
- Remise de ce dossier au DAVA/CAVA*
- Dossier transmis aux membres du jury

4 Validation par un jury
- Examen du dossier par un jury
- Entretien avec le jury et/ou mise en situation (qui n'excède pas 1 heure) pour une évaluation des compétences

Résultat

☑ **Validation totale** ou ☑ **Validation partielle** ou ☑ **Validation refusée**

*DAVA = Dispositif académique de validation des acquis ; CAVA = Centre académique de validation des acquis.

8 (Doc 5) **Quelle étape indispensable permet de prétendre à une VAE ? Justifiez votre réponse.**

Le dossier de recevabilité est indispensable. La réception de l'accord de l'académie valide la demande du candidat.

9 (Doc 5) **Quel(s) intérêt(s) présente(nt) l'entretien et/ou la mise en situation avec un jury ?**

– Évaluer les compétences du candidat et leurs adéquations avec le diplôme visé.

– Valider ou non le diplôme attendu.

Kévin, 23 ans, a travaillé 10 mois comme serveur dans un restaurant haut de gamme, puis il a connu une période de chômage de 4 mois. Il travaille maintenant, depuis 14 mois, comme chef de rang dans un restaurant gastronomique.

Titulaire d'un Brevet professionnel (BP) arts du service et commercialisation en restauration, il voudrait faire reconnaître les compétences acquises dans ces entreprises et obtenir le BTS hôtellerie-restauration option art culinaire, art de la table et du service.

© Éditions FOUCHER

10 **(Doc 5) Kévin remplit-il les conditions requises pour valider ses acquis de l'expérience ? Complétez le tableau ci-dessous pour argumenter votre réponse.**

Domaine d'activité	La restauration.
Expérience professionnelle	24 mois d'expérience professionnelle.
Diplôme acquis	BP arts du service et commercialisation en restauration.
Compétences acquises	Chef de rang dans un restaurant gastronomique.
Diplôme visé par la VAE	BTS hôtellerie-restauration option art culinaire.

Kévin remplit les conditions : ☒ Oui ☐ Non

11 **(Doc 5) Quelle sera la démarche à suivre après l'accord de recevabilité de la DAVA/CAVA ?**

Il lui faudra réaliser un dossier de VAE (étape 3) pour faire état de ses compétences et de ses acquis professionnels. Le dossier sera ensuite à déposer au DAVA/CAVA et il aura à passer un entretien avec les membres du jury pour une validation totale ou partielle du diplôme (étape 4).

12 **(Doc 6) Le métier qu'exerce Kévin dans la restauration, lui impose des conditions d'exercice particulières. Citez quelques-unes des conditions les plus significatives.**

– L'activité est scindée en deux périodes dans la journée.
– Le travail se fait en station debout.
– Le travail de soir est possible.
– Le travail est possible le week-end et les jours fériés.

DOC 6 Fiche métier

Le chef de rang travaille au sein d'un restaurant traditionnel ou d'un restaurant d'établissement d'hébergement (hôtel, centre de vacances…). Il supervise une équipe. Il débute généralement sa journée à environ 10 h du matin jusqu'à 15 ou 16 h, puis profite d'une coupure avant d'enchaîner sur le service du soir. Il est debout tout le long du service, et effectue de nombreux allers-retours en salle. Il travaille soit de jour, soit de soir ainsi que le week-end et les jours fériés. Dans tous les cas, il doit s'adapter aux horaires de l'établissement et aux pics d'activité.

Faites le point — Les voies de formation et de qualification

1 Les voies de formation

Les diplômes et qualifications peuvent s'acquérir selon deux voies :

- la formation initiale (scolaire) ;
- la formation continue pour conforter des compétences professionnelles tout au long de la vie.

2 La formation en alternance

La **formation en alternance** a pour objectif d'acquérir ou de conforter des compétences professionnelles.
Ce type de formation débouche sur un diplôme, un titre ou une qualification.
L'alternance s'organise de la manière suivante :

- une formation théorique en centre de formation ;
- une formation pratique en milieu professionnel.

3 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La **validation des acquis de l'expérience** permet de reconnaître des compétences acquises en milieu professionnel et d'obtenir ainsi, en tout ou partie, un diplôme ou un certificat de qualification professionnelle.
La VAE est possible sous deux conditions :

- avoir au moins un an d'expérience professionnelle ;
- l'expérience professionnelle doit être en rapport avec le diplôme ou le certificat visé.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 2 LES VOIES DE FORMATION ET DE QUALIFICATION

1 Les voies de formation

Les diplômes valident des connaissances et des compétences qui peuvent s'acquérir selon deux voies : la **formation initiale** (scolaire) ou la **formation continue** (avec l'entreprise).

Formation initiale

Formation continue

2 Les formations en alternance

Les formations en alternance consistent à alterner une formation **pratique** en milieu professionnel et une formation **théorique** en centre de formation, pour obtenir un diplôme.

Formation initiale → **Contrat d'apprentissage**

Formation continue → **Contrat de professionnalisation**

→ **Formation théorique** en centre de formation + **Formation pratique** en milieu professionnel

3 La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de reconnaître les compétences acquises en milieu professionnel. Ainsi, toute personne engagée dans la vie active peut obtenir, après 1 an d'expérience, un diplôme en totalité ou en partie, un titre, ou un certificat de qualification professionnelle.

Expérience professionnelle

1. **Projet de validation des acquis de l'expérience (VAE)**
2. Dossier de recevabilité validé
3. Rédaction du dossier de VAE
4. Examen du dossier et entretien avec un jury

Validation totale, partielle ou refusée par le jury

Vocabulaire

Certification : permet de situer la qualification d'une personne ayant réussi avec succès les évaluations donnant accès à un diplôme ou à un titre à finalité professionnelle.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Les voies de formation et de qualification .....

QCM
foucherconnect.fr/18eg005

Entraînez-vous

Formation initiale et formation continue

L'organisme CESI propose une formation dans le domaine du BTP.

Chef de chantier BTP H/F

CESI alternance

Poste – Alternance 24 mois

Nous recherchons, pour le compte d'entreprises partenaires, dans un dispositif d'alternance des futur(e)s Responsables de chantier BTP sous contrat de professionnalisation de 24 mois.
Vous suivrez une formation diplômante en BTP pour une certification de niveau III (Bac + 2). Vous serez une semaine par mois au CESI et le reste du temps en entreprise.

Profil recherché

Vous êtes titulaire au minimum d'un Bac.
Vous avez des connaissances dans le domaine du BTP.

1. Quel type de formation propose-t-il ? Un contrat de professionnalisation.
2. Quelle est la durée de la formation ? 24 mois.
3. Comment la formation est-elle organisée ? 1 semaine par mois au CESI, le reste du temps en entreprise.

Reliez les éléments.

Le contrat de professionnalisation	s'inscrit dans le cadre de la formation initiale.
Le Bac pro préparé au lycée	peut enrichir ses compétences grâce à la formation continue.
Le salarié	combine une formation en entreprise et une formation théorique.
L'alternance	s'adresse aux personnes qui ont quitté le milieu scolaire.

Approche métier

Votre formation

Quel niveau de formation souhaitez-vous atteindre à la fin de vos études ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Combien de semaines passerez-vous en milieu professionnel durant votre formation ? .....

Dans quelle organisation allez-vous passer votre première PFMP ? .....

Quelle est son activité ? .....

Quel emploi occupe votre tuteur ? .....

© Éditions FOUCHER

La diversité des organisations

3

Axe 1
Le contexte professionnel

C1.2.1 Caractériser les différentes organisations
C1.2.2 Repérer la diversité des finalités et des objectifs des organisations

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg006

1 Découvrir les différentes formes d'organisation C1.2.1

DOC 1 Diversité des organisations

VILLE DE LYON ▸ BULLETIN MUNICIPAL

Inscription au centre de loisirs de la Toussaint

Inscrivez vos enfants du 15 septembre au 3 octobre

Inscriptions en ligne sur l'Espace Enfance et éducation. Les réponses doivent nous parvenir impérativement en mairie avant le 3 octobre. Passé ce délai, les enfants seront inscrits sur liste d'attente.

Le jouet solidaire...

rejoué le jouet solidaire

L'idée de **Rejoué** est née dans la tête d'une maman... Elle s'étonnait chaque année de voir quantité de jouets provenant des dons mis de côté faute de mains pour les trier. D'où l'idée de créer une activité d'insertion avec des bénévoles au travers d'une association, pour que le réemploi des jouets mène à l'emploi et que les jouets retrouvent de nouveaux propriétaires...

D'après rejoue.asso.fr

Du nouveau chez l'entreprise Cimat

C'est autour d'un tout nouveau bâtiment flambant neuf, face à ses anciens locaux, que l'entreprise organise désormais son activité. Intégré au pôle de maintenance industrielle nucléaire du groupe Foselev, Cimat bénéficie dorénavant de capacités supplémentaires et de moyens techniques importants pour répondre aux besoins de ses clients.

D'après midilibre.fr

1 (Doc 1) Les articles évoquent plusieurs formes d'organisation. Quelles sont-elles (cochez la case correspondante) ? Quels sont leurs but et finalité ?

Organisation	Forme	But (lucratif ou non lucratif) et finalité
VILLE DE LYON	☐ Entreprise ☐ Association ☒ Organisation publique	But non lucratif Rendre des services aux citoyens .....
CIMAT	☒ Entreprise ☐ Association ☐ Organisation publique	But lucratif Produire pour vendre Réaliser des profits
rejoué le jouet solidaire	☐ Entreprise ☒ Association ☐ Organisation publique	But non lucratif Partager un projet commun S'impliquer bénévolement

© Éditions FOUCHER

2 Repérer les objectifs et la finalité des organisations C1.2.2

DOC 2 Ubisoft : une entreprise française de poids

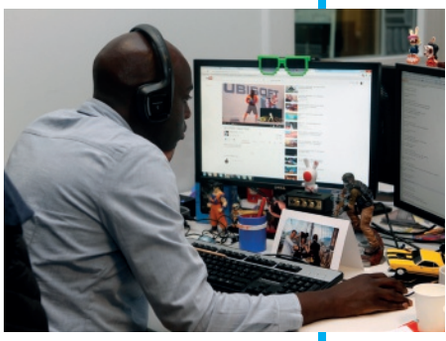
Le bénéfice net de l'éditeur de jeux Ubisoft en hausse de 14 %

L'entreprise Ubisoft a publié des résultats annuels (2016-2017) marqués par un chiffre d'affaires* de 1 459,9 millions d'euros, en hausse de 4,7 %, et un résultat (bénéfice) record à 237,7 millions d'euros, en très forte progression de 40,7 %...

Ubisoft a une stratégie sur le moyen et long terme. L'éditeur français a pour ambition de continuer à grandir à un rythme très soutenu à l'international en se basant sur une stratégie visant à rallonger le cycle commercial de ses jeux...

La famille Guillemot, actionnaire majoritaire, compte poursuivre la croissance des résultats de l'entreprise.

*Chiffre d'affaires : total des ventes réalisées sur un an.



2 (Doc 2) **Surlignez dans le texte le type d'organisation et son activité.**

3 (Doc 2) **Quels objectifs et quelle finalité poursuit cette entreprise ?**

– Objectifs : Accroître son chiffre d'affaires (ses ventes) et se développer à l'international.

– Finalité : Progresser pour augmenter son résultat (bénéfice).

4 (Doc 2) **D'où proviennent ses ressources financières ?**

Ses ressources financières proviennent des actionnaires.

5 (Doc 2) **Citez quelques entreprises que vous connaissez.**

Orange, Renault, Apple, Bosch, L'Oréal...

DOC 3 Associations : partager une même motivation

Une **association** est un groupement de personnes qui partagent une même motivation et qui désirent jouer un rôle à destination de ses membres (ex. : associations sportives) ou à destination de la société (ex. : associations caritatives) sans vouloir réaliser de bénéfice (but non lucratif).

Les Resto du Cœur

Cette association, à but non lucratif, a pour objectif d'aider et d'apporter assistance bénévole aux personnes démunies, notamment dans le domaine alimentaire, par l'accès à des repas gratuits, et par la participation à leur insertion sociale et économique, ainsi qu'à toute action contre la pauvreté sous toutes ses formes.

*Legs : transmission de biens d'un défunt par testament.

Ses ressources financières

La plus grande partie des ressources de l'association vient des dons et legs*. S'y ajoutent les produits des opérations « Les Enfoirés » et les subventions des collectivités publiques.

6 (Doc 3) **Surlignez dans le texte le type d'organisation et son activité.**

7 (Doc 3) **Quel est l'objectif et la finalité de cette association ?**

– Objectif : Participer bénévolement à la lutte contre la pauvreté en aidant les personnes démunies.

– Finalité : Aider les personnes démunies.

8 (Doc 3) **D'où proviennent ses ressources financières ?**

Les ressources viennent des dons, des legs, des subventions publiques et des opérations « Les Enfoirés ».

9 (Doc 3) **Citez quelques associations que vous connaissez.**

La Croix-Rouge, Médecins du monde, DAL (droit au logement), Société protectrice des animaux (SPA), Sol en Si, SOS racisme...

© Éditions FOUCHER

DOC 4 Secteur public : satisfaire des besoins d'intérêt général

Le secteur public remplit quatre fonctions principales avec des services liés à :

– l'ordre et la régulation (la défense nationale, la justice, la protection civile...),
– la protection sociale et sanitaire (Sécurité sociale, service public hospitalier...),
– l'éducation et la culture (enseignement, recherche, service public de l'audiovisuel...)
– l'économie.

Il convient de distinguer les administrations publiques et les entreprises publiques. Les premières sont des services chargés de tâches d'intérêt général et sont financées par les impôts (ou des cotisations obligatoires). Les secondes, qui ont souvent le statut d'établissement public industriel et commercial, tirent l'essentiel de leurs revenus du marché, par la vente des biens et services qu'elles produisent.

Administrations publiques	Entreprises publiques
– L'enseignement	– La SNCF
– La défense nationale	– La Poste
– La Sécurité sociale	– La Française des jeux
– L'hôpital public	– La RATP
– Les collectivités territoriales	– L'Imprimerie nationale
	– France télévisions

10 (Doc 4) Surlignez dans le texte les principales fonctions remplies par le service public.

11 (Doc 4) Comment sont financés les services rendus par le secteur public ?

Les services publics sont financés par les impôts, les taxes et les cotisations sociales : impôt sur le revenu, impôt sur l'immobilier, impôt sur les sociétés, TVA, taxes sur l'énergie, taxes sur les jeux et le tabac...

12 (Doc 4) Citez dans les tableaux ci-dessus quelques administrations et entreprises publiques que vous connaissez.

3 Découvrir la diversité des entreprises C1.2.2

DOC 5 Nature des activités des entreprises

Nature de l'activité	Caractéristiques
Artisanale	Activité de production, de transformation ou de prestation de services relevant de l'artisanat, grâce à un savoir-faire particulier
Commerciale (de biens et/ou de services)	Achats de biens pour leur revente en l'état (commerce en gros ou de détail) Vente de services (location de matériel, transport, agence immobilière, hôtellerie-restauration, entreprise de spectacles, activité de sécurité privée, location, etc.)
Industrielle	Activité de production ou de transformation liée à l'utilisation d'outils industriels, extraction, industries minières, manutention, magasinage et stockage
Agricole	Activité d'élevage ou de production végétale, y compris transformation et commercialisation de produits agricoles
Libérale	Activités libérales réglementées ou non réglementées (prestations intellectuelles, techniques)

service-public.fr/professionnels-entreprises

Une **activité de prestation de services** peut être de nature :
– commerciale (agent immobilier, restaurateur, entrepreneur de spectacles...) ;
– artisanale (coiffeur, taxi...) ;
– ou libérale (médecin, consultant, formateur...).

Pour une **activité mixte**, par exemple une activité à la fois commerciale et libérale, le porteur de projet doit déterminer l'activité principale et l'activité accessoire exercée dans le prolongement de la première.

© Éditions FOUCHER

DOC 5 Secteurs d'activité des entreprises

Liste des sections des secteurs d'activité *(Nomenclature économique adoptée par l'INSEE*)*

A Agriculture, sylviculture et pêche
B Industries extractives
C Industrie manufacturière**
D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
E Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
F Construction
G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
H Transports et entreposage
I Hébergement et restauration
J Information et communication
K Activités financières et d'assurance
L Activités immobilières
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques
N Activités de services administratifs et de soutien
O Administration publique
P Enseignement
Q Santé humaine et action sociale
R Arts, spectacles et activités récréatives
S Autres activités de services
T Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
U Activités extra-territoriales

NAF 2008 (extrait)

*INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques.

10 (Docs 5 et 6) **Précisez, pour chaque entreprise, sa nature et son secteur d'activité.**

Entreprise	Nature de l'activité	Secteur d'activité
Castorama	Commerciale	Commerce de détail, réparation
Imprimerie Vit'imprim	Industrielle	Industrie manufacturière
Groupe Danone	Industrielle	Industrie manufacturière
BNP Paribas	Commerciale	Activités financières et d'assurance
La ferme de Vinci	Agricole	Agriculture, sylviculture, pêche
UPS transport	Commerciale	Transports et entreposage
Pizzeria Le four à bois	Artisanale	Hébergement et restauration

Faites le point La diversité des organisations

1 Les différentes formes d'organisations

On distingue trois types d'organisations :

- Les entreprises.
- Les associations.
- Les organisations publiques.

2 Les objectifs et les finalités des organisations

- Les entreprises veulent augmenter leurs ventes (CA) et accroître leur bénéfice.
- Les associations veulent s'engager sur des actions de société ou offrir des services à leurs adhérents.
- Les organisations publiques remplissent des fonctions à destination du citoyen.

3 La diversité des entreprises

Les entreprises se distinguent par la nature de leur activité (5 natures différentes) :

Les entreprises agricoles, les entreprises artisanales, les entreprises industrielles, les entreprises commerciales et les entreprises libérales.

L'activité principale d'une entreprise permet de la classer dans un secteur d'activité.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 3 LA DIVERSITÉ DES ORGANISATIONS

1 Les différentes formes d'organisations

Il faut distinguer trois types d'organisations : les entreprises, les associations et les organisations publiques.

Entreprises | **Associations** | **Organisations publiques**

2 Les objectifs et les finalités des organisations

Les objectifs et finalités des organisations dépendent de leur type :
– les entreprises veulent progresser, grandir et réaliser des profits ;
– les associations s'engagent bénévolement dans des actions de société (humanitaires, sociales, juridiques...) ou pour promouvoir le sport, les loisirs et la culture ;
– les organisations publiques remplissent des fonctions à destination du citoyen.

Les entreprises
- Accroître ses ventes
- Réaliser des profits

Les associations
- Actions de solidarité et d'entraide
- Partage de projets destinés à leurs membres

Les organisations publiques
- Administrations publiques
- Entreprises publiques

À destination de tous les citoyens

3 La diversité des entreprises

Les entreprises se distinguent par la nature de leur activité (commerciale, industrielle, agricole...) et par leur secteur d'activité (transport, construction, commerce de détail et réparations, industrie textile...).

Natures d'activités
- Entreprises industrielles
- Entreprises commerciales
- Entreprises artisanales
- Entreprises agricoles
- Entreprises libérales

Classement des entreprises

Secteurs d'activités
Transport, construction, commerce de détail, hôtel-restaurant, habillement, cuir...

Vocabulaire

Nomenclature : désigne une classification (code, tableau, liste, règles d'attribution d'identité...) faisant autorité et servant de référence dans le cadre d'une discipline donnée.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

La diversité des organisations .....

QCM
foucherconnect.fr/18eg007

Entraînez-vous

Nature d'activité et secteur d'activité

Organisations	Nature de l'activité	Secteur d'activité
Biose	Industrielle	Industrie manufacturière
Armor lux	Industrielle	Industrie manufacturière
Cimm immobilier	Commerciale	Activités immobilières
Migeon logistique	Commerciale	Transports et entreposage
BNP Paribas	Commerciale	Activités financières et d'assurance
Loïc Delory	Agricole	Industrie manufacturière
Ibis	Commerciale	Hébergement et restauration
SFR	Commerciale	Commerce ; réparation automobile et motocycle
RPS imprimerie	Industrielle	Industrie manufacturière
Finimetal	Industrielle	Industrie manufacturière

Approche métier

Votre formation

Dans quel type d'organisation préparez-vous votre formation théorique ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Dans quel type d'organisation suivrez-vous votre première PFMP ? .....

Quelle est la nature de l'activité de l'entreprise qui va vous accueillir ? .....

Quel est son secteur d'activité ? .....

© Éditions FOUCHER

Les activités des organisations et leur place dans l'économie

4

Axe 1
Le contexte professionnel

C1.3.1 Dégager l'activité principale et les activités secondaires
C1.3.2 Identifier les services complémentaires ou associés et les raisons de leur existence
C1.3.3 Mesurer l'importance du secteur professionnel dans l'économie

1 Distinguer l'activité principale et les activités secondaires d'une organisation C1.3.1

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg008

DOC 1 Activités de l'entreprise Aprolis

Une entreprise peut avoir plusieurs activités.

- L'**activité principale** est celle qui représente la part la plus importante de son chiffre d'affaires (volume annuel des ventes) ou des effectifs associés à cette activité.
- Les **activités secondaires** représentent des activités proches de l'activité principale et qui sont souvent complémentaires. Leur chiffre d'affaires et leur effectif sont inférieurs à ceux de l'activité principale.

La société Aprolis exerce plusieurs activités à destination de ses clients.

1 (Doc 1) Relevez les activités exercées par l'entreprise en distinguant l'activité principale des activités secondaires.

– Activité principale :

Loueur de matériel de manutention.

– Activités secondaires :

Vente de matériel de manutention (neuf et occasion)

Dépannage

Vente de pièces détachées

2 (Doc 1) Ces activités sont-elles proches et complémentaires ? Justifiez votre réponse.

Toutes les activités de l'entreprise concernent le matériel de manutention. Ses activités sont proches. Ainsi, un client peut louer, acheter, faire dépanner et se procurer des pièces détachées.

© Éditions Foucher

2 Repérer les services complémentaires ou associés d'une organisation et identifier ses activités

C1.3.2

DOC 2 Aprolis propose des services complémentaires à son activité principale

aprolis.com

Une entreprise peut proposer des **services complémentaires ou associés** à son activité principale.
Ces services complémentaires ou associés représentent des activités d'appoint. Les prestations proposées ne sont pas forcément en rapport direct avec les activités de l'organisation.

Le site Web de l'entreprise propose des services complémentaires à son activité principale.

3 (Doc 2) Repérez les services complémentaires proposés par la société Aprolis.

Aprolis propose 3 types de contrat de services dans les domaines de la maintenance et de l'entretien.
Elle propose aussi des financements tels que le crédit-bail, la location financière, la location « full service », des assurances, etc.

DOC 3 Immatriculation de l'entreprise et codification de ses activités

Le **code APE** (activité principale exercée) permet d'identifier la branche d'activité principale de l'entreprise. Sa fonction est statistique. Le code est composé de 4 chiffres + 1 lettre, en référence à la **NAF** (nomenclature d'activités française).

Les établissements d'une même entreprise peuvent avoir des activités différentes. Cette variante est systématiquement renseignée par un code activité différent.

Le **numéro SIREN** est le numéro unique d'identification de chaque entreprise. Lors de sa déclaration d'activité auprès d'un centre de formalités des entreprises (CFE), toute entreprise se voit attribuer ce numéro composé de 9 chiffres.

Le **numéro SIRET** reprend le numéro SIREN suivi de 5 chiffres qui identifient chaque établissement de la même entreprise.

APROLIS LOCATION
Location de matériel de manutention
Code APE (ou NAF) : 7739Z
N° SIRET : 432 740 819 00045
6 rue Claude Nicolas Ledoux
94000 Créteil

APROLIS
Vente et réparation de machines et équipements mécaniques
Code APE (ou NAF) : 4669B
N° SIRET : 728 206 533 00800
6 rue Claude Nicolas Ledoux
94000 Créteil

Aprolis
LOUEUR DE MANUTENTION

APROLIS FINANCE
Crédit-bail, location financière, assurances
Code APE (ou NAF) : 7739Z
N° SIRET : 337 646 798 00045
6 rue Claude Nicolas Ledoux
94000 Créteil

4 (Doc 3) Surlignez, pour l'entreprise Aprolis, le numéro d'immatriculation et le code APE pour chacune de ses activités.

© Éditions Foucher

DOC 4 Nomenclature d'activités française selon l'INSEE

Nomenclature d'activités française (NAF) – Extrait

46 Commerce de gros sauf des automobiles et des motocycles	4666Z Commerce de gros d'autres machines et équipements de bureau
	4669A Commerce de gros de matériel électrique
	4669B Commerce de gros de fournitures et équipements industriels divers
	4669C Commerce de gros de fournitures et équipements divers pour le commerce et les services
	4671Z Commerce de gros de combustibles et de produits annexes
...	...
77 Activité de location et location-bail	7731Z Location et location-bail de machines et équipements agricoles
	7732Z Location et location-bail de machines et équipements pour la construction
	7733Z Location et location-bail de machines de bureau et de matériel informatique
	7734Z Location et location-bail de matériel de transport par eau
	7735Z Location et location-bail de matériel de transport aérien
	7739Z Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels
...	...

5 **(Docs 3 et 4) Indiquez dans le tableau, le code et le libellé qui permettent d'identifier chacune des activités d'Aprolis.**

Activités	Code APE/NAF	Libellé
Aprolis – Location de matériel de manutention	7739Z	Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels
Aprolis – Réparation de machines et équipements mécaniques	4669B	Commerce de gros de fournitures et d'équipements industriels
Aprolis – Crédit-bail, location financière, assurances	7739Z	Location et location-bail d'autres machines, équipements et biens matériels

3 Mesurer l'importance du secteur professionnel dans l'économie C1.3.3

DOC 5 Chiffres clés – Domaine de la manutention (distribution, location et réparation)

DLR **Fédération Nationale des Distributeurs, Loueurs et Réparateurs de Matériel de bâtiment, Travaux publics et de Manutention**

> Accueil DLR > Le DLR et la profession > Données économiques

Les chiffres clés

Année 2016
La profession représente près de 2850 entreprises, 5200 sites, 43300 salariés et 11,13 milliards d'euros de chiffre d'affaires.

ACTIVITÉ	ENTREPRISES	SITES	C.A en Mds.€	EFFECTIF
DISTRIBUTION MATÉRIEL BTP	951	1 412	5	12 649
LOCATION MATÉRIEL BTP	1 538	3 312	4	25 900
DISTRIBUTION/LOCATION MATÉRIEL MANUTENTION	270	525	2	7 120
TOTAL	2 759	5 249	11	45 669

Source : ASTERÈS
Bilans Distribution, Location, Manutention 2016 (parus en mars 2017)

Fédération Nationale des Distributeurs, Loueurs et Réparateurs de Matériels de bâtiment, Travaux publics et de Manutention
19, rue de l'Université 93160 NOISY-LE-GRAND – tél : 01 49 89 32 32 – fax : 01 49 89 32 30

6 **(Doc 5) Surlignez, dans le document, les chiffres dans lesquels s'inscrivent les activités de l'entreprise Aprolis location.**

© Éditions Foucher

DOC 6 Place du secteur d'activité dans l'économie

Bilan 2016 de la distribution/location de matériel de manutention industrielle et agricole

Les fournisseurs de matériel de manutention ont connu la plus forte progression du chiffre d'affaires depuis 2011 (1,93 milliard d'euros, soit 8 % de croissance). Comme pour les distributeurs de matériels de BTP, les ventes de matériels (neuf et occasion) ont constitué le principal soutien de l'activité, représentant ainsi 58 % du chiffre d'affaires global. [...]

Les effectifs du secteur ont dépassé la barre des 7 000 salariés (7 243, soit 5 % de croissance par rapport à 2015). La productivité (+ 3 %) a également progressé, tout comme le niveau de rentabilité globale (83 M€, + 8 %)...

Chiffres clés du marché par rapport à 2015

CA : 1,93 milliard d'euros + 8 %
Vente matériels neufs : + 14 %
Vente matériels d'occasion : + 12 %
Maintenance : – 19 %
Location : + 23 %
Autres activités : + 3 %
Effectifs : 7 120 personnes + 5 %
– Maintenance : 63 % (+ 8 %)
– Vente : 11% (– 2 %)
– Administratif : 20 % (– 2 %)
– Magasin : 6 % (similaire à 2015)
– Hommes (81 %) / Femmes (19 %)

DLR – Fédération Nationale des Distributeurs, Loueurs et Réparateurs de Matériels de Bâtiment, de Travaux publics et de Manutention

7 **(Doc 6) Surlignez dans le texte les indicateurs qui permettent d'évaluer la place du secteur d'activité dans l'économie.**

8 **(Doc 6) Indiquez dans le tableau les résultats de ces indicateurs économiques.**

Éléments observés - Indicateurs	Résultats
Le chiffre d'affaires	Le chiffre d'affaires est en croissance de 8 %.
La productivité*	La productivité a progressé de 3 %.
La rentabilité**	La rentabilité a augmenté de 8 %.
Les effectifs	Les effectifs ont augmenté de 5 %.

* Efficacité pour produire des biens ou services. ** Capacité à dégager des résultats (profits).

9 **(Doc 6) Quelle(s) conclusion(s) pouvez-vous tirer des résultats de cette étude ?**

Les 4 indicateurs du secteur d'activité de la distribution/location de matériel de manutention montrent une progression importante. On constate aussi une forte augmentation du domaine de la location (+ 23 %).

Faites le point — Les activités des organisations et leur place dans l'économie

1 **L'activité principale et les activités secondaires d'une organisation**

- L'activité principale représente la part la plus importante de l'activité de l'organisation.
- L'activité secondaire représente une ou plusieurs activités complémentaires.

2 **Les services complémentaires ou associés et l'identification des activités**

Les services complémentaires associés apportent des services associés complémentaires en relation directe avec l'activité principale.

3 **L'importance du secteur professionnel dans l'économie**

Pour mesurer l'importance d'un secteur professionnel dans l'économie d'un pays, il convient d'observer :

- Le chiffre d'affaires du secteur professionnel.
- Le nombre de salariés du secteur.
- La productivité du secteur.
- La rentabilité du secteur.

© Éditions Foucher

Synthèse 4 LES ACTIVITÉS DES ORGANISATIONS ET LEUR PLACE DANS L'ÉCONOMIE

1 L'activité principale et les activités secondaires d'une organisation

L'activité principale d'une organisation représente la part la plus importante de son activité. Les activités secondaires sont proches de l'activité principale et viennent en complément.

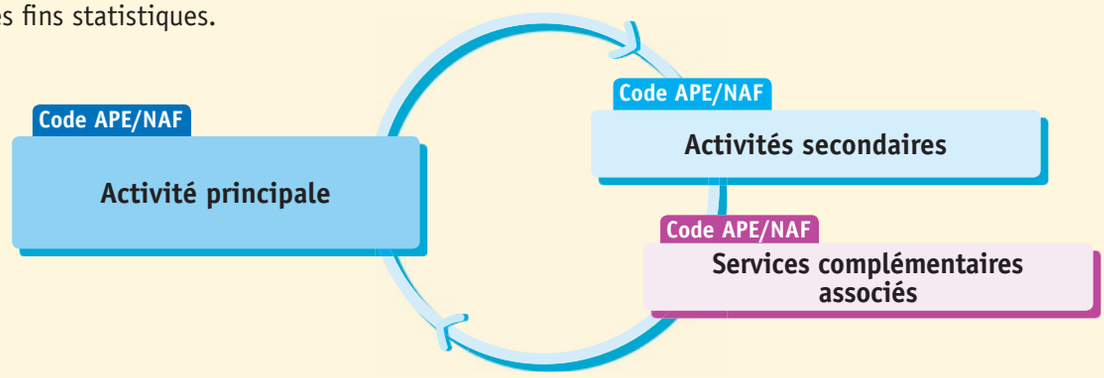
Activité principale
(cœur de métier)

Activités secondaires
(activités complémentaires)

2 Les services complémentaires ou associés, l'identification des activités

Une organisation peut apporter des services associés complémentaires. Il s'agit de prestations d'appoint à l'activité principale et/ou secondaire. L'activité secondaire n'est pas forcément en relation directe avec l'activité principale de l'organisation.

Les différentes activités d'une organisation peuvent être repérées à l'aide du code APE (activité principale exercée) qui fait référence au code NAF (nomenclature d'activités française) défini par l'INSEE à des fins statistiques.



3 L'importance du secteur d'activité dans l'économie

L'importance d'un secteur d'activité dans l'économie se mesure à l'aide de différents indicateurs. Les éléments étudiés sont à évaluer dans le temps (évolutions annuelles) au niveau national.

Mesure de la place d'un secteur d'activité dans l'économie

- **Chiffre d'affaires** des entreprises du secteur
- **Nombre d'entreprises** du secteur
- **Effectif salarié** du secteur
- **Productivité/Rentabilité** des entreprises du secteur

Vocabulaire

Productivité : permet de mesurer l'efficacité d'une entreprise en termes d'utilisation de ses ressources pour produire des biens ou des services.

Rentabilité : désigne la capacité d'une entreprise à produire des résultats. C'est un indicateur de profitabilité de l'entreprise.

© Éditions Foucher

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Les activités des organisations

QCM foucherconnect.fr/18eg009

Entraînez-vous

Relevez dans le texte les indicateurs annuels de la filière cafetiers-hôteliers-restaurateurs.

Les chiffres de la filière cafetiers-hôteliers-restaurateurs en baisse de 4,5 %

Au quatrième trimestre 2016, le chiffre d'affaires des restaurateurs baisse de **1 %** sur l'ensemble de l'hexagone. Sur l'ensemble de l'année 2016, l'activité recule d'environ 4,5 %. Les traiteurs bénéficient d'un redressement de leur activité en fin d'année avec **2 %** à un an d'intervalle, mais malgré cela l'activité recule de **1,5 %** sur l'ensemble de l'année 2016.

Les hôtels enregistrent un recul de **1 %** de leur chiffre d'affaires et de **2,5 %** pour les hôtels-restaurants, là encore comparé à un dernier semestre 2015 sinistré. L'année s'achève ainsi sur une baisse de l'ordre de **4 %** pour les premiers et de **4,5 %** pour les deuxièmes. L'activité des débits de boissons fléchit également ce dernier trimestre 2016. Le chiffre d'affaires des cafés-bars baisse de l'ordre de **2,5 %** et de **1,5 %** dans les brasseries entre les derniers trimestres 2015 et 2016. Sur l'ensemble de l'année 2016, l'activité des cafés-bars se détériore d'environ **3,5 %** et celle des brasseries recule de près de **3 %**.

D'après l'Observatoire des hôteliers, restaurateurs, cafetiers et traiteurs

Secteurs de la filière	Indicateurs à retenir (chiffre d'affaires)
Restaurateurs	Baisse avec un **recul de 4,5 %** sur un an
Traiteurs	**Recul de 1,5 %** sur l'année
Hôtels et hôtels-restaurants	**Baisse de 4 %** pour les hôtels **et de 4,5 %** pour les hôtels-restautrants
Cafés-bars	**Baisse de 3,5 %**
Brasseries	Baisse de 3 %
Filière	**Baisse** globale **de 4,5 %**

Approche métier

Votre formation

Lorsque vous aurez terminé votre formation, dans quel secteur principal d'activité comptez-vous travailler ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Dans quel secteur principal d'activité s'inscrit l'entreprise qui vous accueille en stage ? .....

Cette entreprise exerce-t-elle des activités secondaires ? Si oui, la(les)quelle(s) ? .....

.....

© Éditions Foucher

L'environnement économique

5

Axe 1
Le contexte professionnel

C1.4.1 Caractériser le marché de l'entreprise et définir l'offre et la demande
C1.4.2 Identifier les différents secteurs institutionnels et leur rôle dans l'environnement économique

1 Découvrir le marché des entreprises

C1.4.1

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg010

DOC 1 Marché des entreprises

Le marché est le lieu (ou environnement) dans lequel évolue l'entreprise et sur lequel s'échangent des biens et des services. On parle alors de rencontre entre l'offre et la demande.

Le marché de la construction retrouve sa vigueur
Le dynamisme du marché de la construction se poursuivra en 2018. Les programmes neufs attirent de plus en plus de nouveaux acquéreurs. En effet, le nombre de permis de construire délivrés aux ménages a connu une hausse ces derniers mois. L'année s'annonce de « bon augure » pour les entreprises du bâtiment.

Le marché du pneumatique en France
Près de 25 millions de pneus de tourisme sont commercialisés en France chaque année. Le marché se répartit entre les ventes des fabricants aux constructeurs (pneus de première monte) et les ventes de pneus de rechange ou de remplacement aux particuliers...
D'après Observatoire-vehicule-entreprise.info

Sur un marché, l'offre est apportée par ceux qui proposent les biens ou les services, et la demande est représentée par ceux qui désirent les acheter.

1 **(Doc 1) Surlignez dans le texte les éléments qui définissent le marché.**

2 **(Doc 1) Repérez les caractéristiques des marchés évoqués et complétez le tableau.**

Marché	Produits échangés sur le marché	Acteurs sur le marché	
		Offreurs (vendeurs)	Demandeurs (acheteurs)
Marché de la construction	Logements Matériaux	Promoteurs immobiliers	Ménages Investisseurs
Marché du pneumatique	Pneus 1re monte Pneus de rechange	Usines et commerce du pneu	Automobilistes

3 **(Doc 1) Pourquoi le marché de la construction va-t-il évoluer à la hausse en 2018 ?**

Le nombre de permis de construire délivrés aux ménages est en hausse.

4 **(Doc 1) De quel autre marché dépend celui du pneumatique ?**

Le marché du pneu dépend du marché automobile.

© Éditions FOUCHER

2 Comprendre le mécanisme du marché C1.4.1

DOC 2 Fonctionnement du marché et conséquences sur les prix

Les aléas climatiques

D'après l'observatoire des prix des fruits et légumes, les tarifs moyens des fruits ont augmenté de 4 % par rapport à l'an dernier. Ces évolutions sont principalement liées aux aléas climatiques qui influent sur les récoltes et la demande des consommateurs.

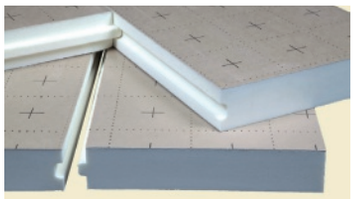
Cependant, les variations diffèrent selon les produits. Dans le Quercy, la canicule a avancé les récoltes de melons.

Les producteurs ont vu leurs stocks déborder et leur offre dépasser la demande. Conséquence, les prix ont été revus à la baisse.

D'après lafranceagricole.fr

Isolation, la pénurie de MDI* impacte le marché du polyuréthane

La pénurie de MDI* a des conséquences sur la fabrication de panneaux isolants en polyuréthane utilisés par les entreprises du bâtiment.



Cette matière a vu son prix presque doubler depuis la fin de l'année 2016... Le nombre de fabricants mondiaux de MDI est très restreint (ils sont 6).

La demande des entreprises du bâtiment est telle que les fabricants rencontrent des problèmes de production. Ainsi, le déséquilibre entre l'offre et la demande va engendrer une augmentation des prix.

*MDI : matière chimique utilisée dans la fabrication du polyuréthane.

5 (Doc 2) Surlignez dans le document les acteurs sur le marché du melon et ceux sur le marché des panneaux isolants en polyuréthane.

6 (Doc 2) Sur ces deux marchés, relevez les éléments qui ont une influence sur les prix.

L'offre et la demande influencent les prix sur le marché.

Sur un marché, le prix d'un bien ou d'un service est le résultat de la rencontre entre l'offre et la demande.

7 (Doc 2) Ces affirmations sont-elles vraies ou fausses ?

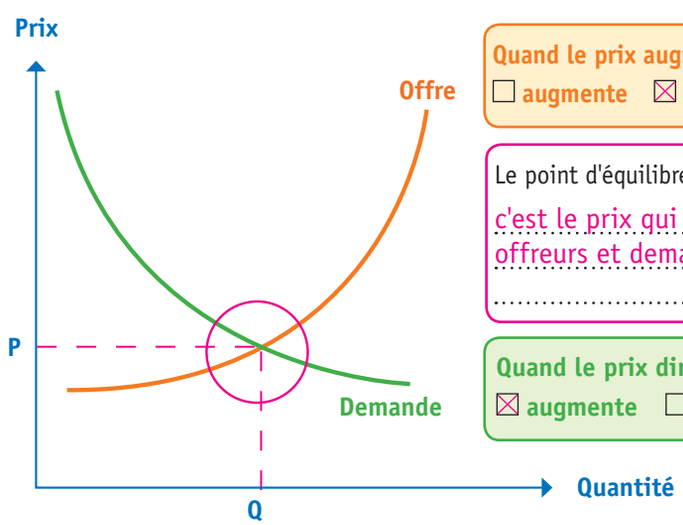
– Si l'offre est supérieure à la demande, le prix baisse.	☒ Vrai	☐ Faux
– Si la demande est supérieure à l'offre, le prix baisse.	☐ Vrai	☒ Faux
– Si l'offre est supérieure à la demande, le prix augmente.	☐ Vrai	☒ Faux
– Si la demande est supérieure à l'offre, le prix augmente.	☒ Vrai	☐ Faux

DOC 3 Rencontre entre l'offre et la demande

Le point d'équilibre

Sur le plan économique, le **point d'équilibre** désigne le prix pour lequel l'offre est égale à la demande. En confrontant l'offre à la demande, on obtient la situation du marché.

Lorsqu'on représente graphiquement l'offre et la demande, les courbes se rencontrent. On parle alors de point d'équilibre, c'est-à-dire le prix qui concilie les acheteurs et les demandeurs. Ce point d'équilibre constitue le **prix** auquel un bien ou un service peut faire l'objet d'une transaction sans déséquilibrer le marché.



Quand le prix augmente, la demande
☐ augmente ☒ diminue

Le point d'équilibre :
c'est le prix qui réconcilie offreurs et demandeurs

Quand le prix diminue, la demande
☒ augmente ☐ diminue

8 (Doc 3) Surlignez dans le texte les éléments qui permettent d'obtenir le point d'équilibre.

9 (Doc 3) Complétez les affirmations qui illustrent le graphique et entourez le point d'équilibre.

© Éditions FOUCHER

3 Identifier les secteurs institutionnels C1.4.2

L'activité économique qui consiste à produire, échanger et consommer des biens et des services est assurée par un certain nombre d'acteurs.

DOC 4 Secteurs institutionnels

Les différents acteurs de la vie économique sont regroupés dans des ensembles considérés comme pertinents. Les secteurs institutionnels regroupent des acteurs ayant des comportements économiques similaires.

On distingue :
- les entreprises (sociétés non financières) ;
- les sociétés financières ;
- les administrations publiques ;
- les ménages ;
- les institutions à but non lucratif au service des ménages ;
- le reste du monde (relations entre résidents et non résidents).

Les ménages

Les entreprises

Les institutions financières

Les administrations publiques (l'État)

Les institutions à but non lucratif

Le reste du monde

10 (Doc 4) **Indiquez, sous chaque illustration, le secteur institutionnel correspondant.**

DOC 5 Rencontre entre l'offre et la demande

Les **acteurs économiques** entrent en relation grâce aux marchés qui permettent la rencontre d'offres et de demandes. Cela va créer des **échanges** de biens et de services mais aussi du travail et de la monnaie.

Ces flux ont chacun une contrepartie. Quand une entreprise vend un bien à un ménage, elle reçoit en échange un paiement. Il s'agit d'un **flux réel** (bien ou service) qui génère un **flux financier** (monnaie).

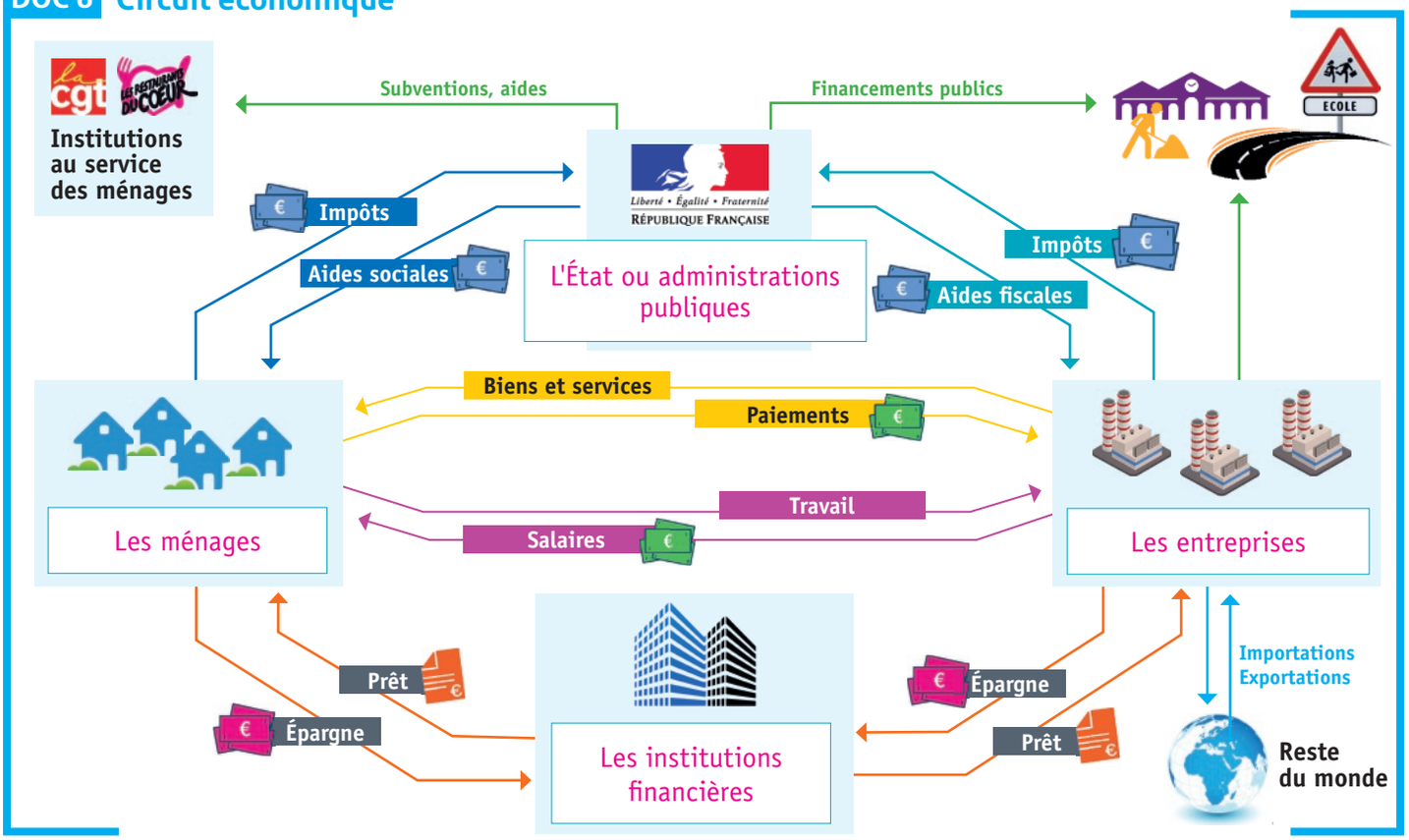
11 (Doc 5) **Relevez dans le texte les types d'échanges entre les acteurs économiques.**

Entre les acteurs économiques, il y a circulation de biens, de services et de monnaie. On parle de flux réels et de flux financiers ou monétaires.

© Éditions FOUCHER

Le circuit économique montre les relations entre les acteurs des secteurs institutionnels.

DOC 6 Circuit économique



12 (Doc 6) **Indiquez, sous chaque illustration, le secteur institutionnel correspondant.**

13 (Doc 6) **Quelle est la nature des échanges entre l'entreprise et les ménages ?**

Les ménages travaillent en entreprise pour percevoir un salaire. Les ménages achètent des biens et des services aux entreprises grâce à leur salaire.

14 (Doc 6) **Quelles sont les relations entre l'entreprise et l'État (ou administrations publiques) ?**

L'État reçoit les impôts et taxes payés par les entreprises et les ménages Les ménages bénéficient d'aides sociales et des services de l'État et les entreprises bénéficient d'aides fiscales et des financements publics (infrastructures).

Faites le point L'environnement économique

1 Le marché des entreprises

Le marché d'une entreprise représente l'offre de biens ou de services qu'elle propose face à la demande des consommateurs qui désirent les acheter.

2 Le mécanisme du marché

Lorsque la demande est supérieure à l'offre, le prix augmente.

Lorsque l'offre est supérieure à la demande, le prix diminue.

3 Les secteurs institutionnels

Les secteurs institutionnels sont en interaction sur les marchés. On distingue :

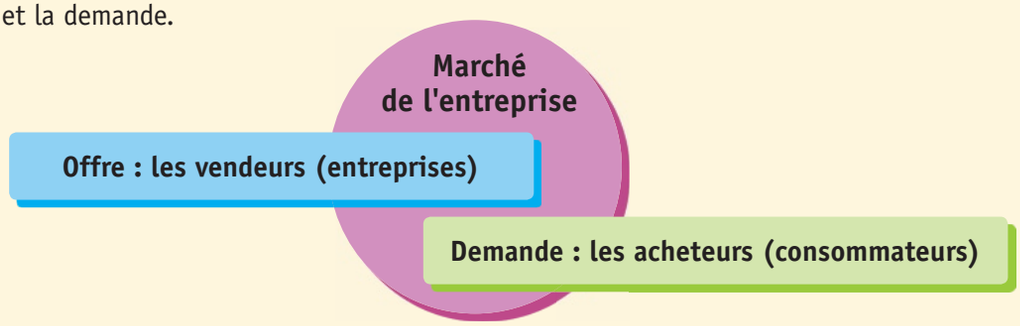
L'État (ou administrations publiques), les ménages, les entreprises, les institutions financières et le reste du monde.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 5 L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE

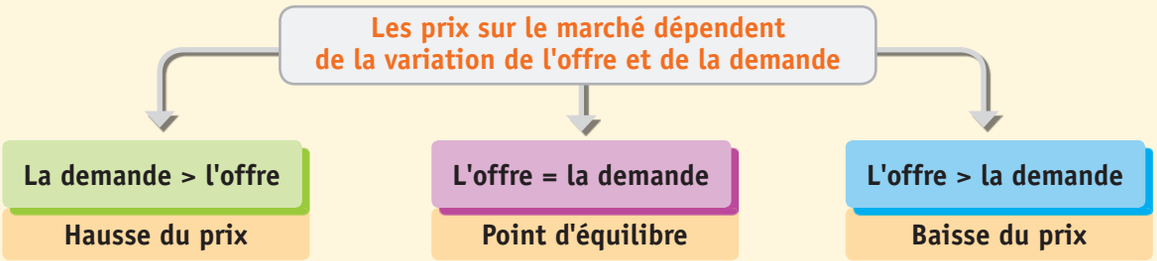
1 Le marché des entreprises

Le **marché** est le lieu dans lequel évolue l'entreprise et sur lequel s'échangent des biens et des services. On parle de rencontre entre l'offre et la demande.



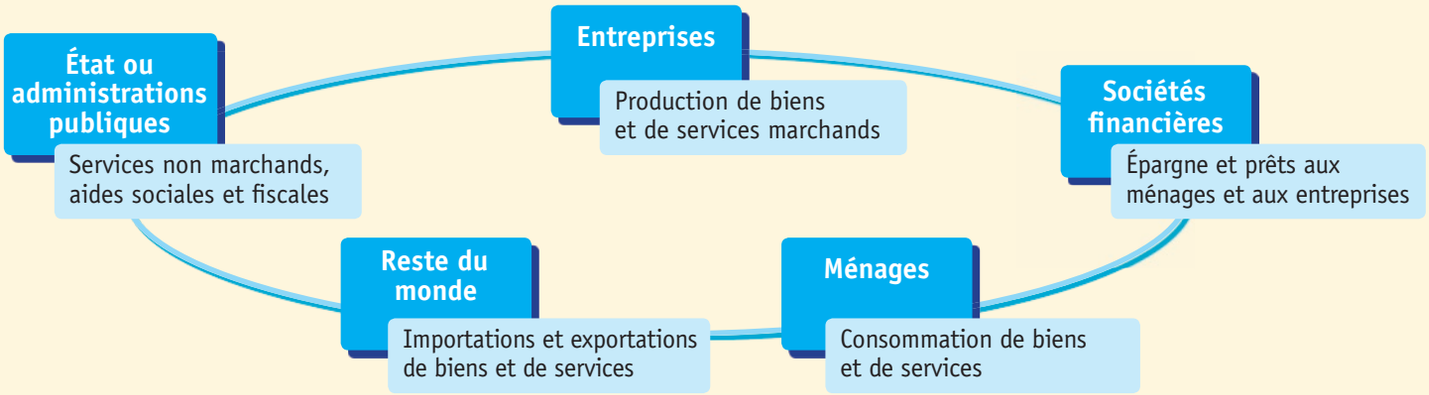
2 Le mécanisme du marché

L'offre est la quantité de biens et de services que les entreprises sont disposées à vendre sur le marché, et **la demande** est la quantité de biens et de services susceptibles d'être achetés. Il existe un point qui permet de trouver un équilibre entre la demande et les quantités offertes : c'est le **point d'équilibre**.



3 Les secteurs institutionnels

Les **secteurs institutionnels** regroupent des acteurs ayant des comportements économiques similaires. Ces acteurs économiques entrent en relation sur le marché pour réaliser des échanges. Il s'agit de flux réels et financiers.



Vocabulaire

Ménage : ensemble des personnes (apparentées ou non) qui partagent de manière habituelle un même logement et qui ont un budget en commun. Un ménage peut être constitué d'une seule personne.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

L'environnement économique

QCM
foucherconnect.fr/18eg011

Entraînez-vous

La variation des prix

Situation économique	Conséquence sur les prix
Le beurre se raréfie sur le marché. Cette situation est la conséquence de la pénurie de lait et la forte demande de matière grasse des industriels.	L'offre sur le marché du beurre diminue. Conséquence, le prix du beurre augmente.
Les stocks de fruits se maintiennent à un niveau élevé chez les producteurs et la saison maussade n'est pas favorable à la consommation de pêches et de melons.	Les stocks sont importants chez les producteurs. La demande est en recul à cause d'une saison maussade. Conséquence, les prix vont baisser.
Le TGV est de plus en plus concurrencé par des alternatives bon marché (covoiturage, avions low-cost). Pour y faire face, la SNCF propose aux clients l'alternative OUIGO.	Les offres alternatives des concurrents dans le domaine du transport conduisent la SNCF à se placer sur le marché du low-cost. Conséquence, les prix du transport diminuent.

Approche métier

Votre formation

Qui assure le financement du fonctionnement de votre lycée, l'achat de matériel et les salaires du personnel ? Grâce à quelles ressources ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Sur quel marché situez-vous l'entreprise dans laquelle vous allez effectuer votre stage ?

.....

© Éditions FOUCHER

L'environnement juridique

6

Axe 1
Le contexte professionnel

C1.4.3 Identifier et hiérarchiser les différentes sources du droit

1 Comprendre la notion de droit C1.4.3

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg012

DOC 1 Droits et obligations

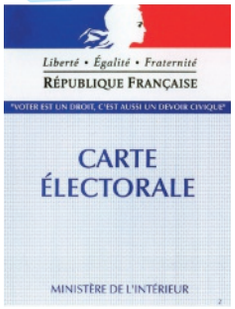
1

2

3

4

5



6

Le droit est un ensemble de règles qui ont pour objet d'organiser, de faire fonctionner et de réguler la vie en société.
Ces règles ne relèvent pas toutes de l'autorité publique (État, région, département). Elles peuvent correspondre à un usage, une coutume ou à une réglementation propre à une organisation.

1 (Doc 1) Indiquez, pour chaque illustration, l'objectif de chacune de ces règles issues du droit.

1 Accès au parking	Régulation du stationnement.
2 Collège	Scolarité obligatoire.
3 Ouverture du dimanche	Encadrement du travail le dimanche.
4 Signalisation routière	Réglementation de la circulation automobile (Code de la route).
5 Carte électorale	Autorisation de vote dès l'âge de 18 ans.
6 Étiquetage de la viande bovine	Droit à l'information du consommateur.

2 (Doc 1) Recherchez des droits et obligations que vous rencontrez dans votre quotidien.

Droit à l'éducation, droit de circulation, droit à la protection contre les agressions et les discriminations, droit à la justice, droit de conduire un cyclomoteur, droit à la conduite accompagnée, droit de demander l'émancipation...

3 (Doc 1) Indiquez pourquoi les règles de droit sont nécessaires pour réguler la vie en société.

Les règles de droit permettent d'organiser et de réguler la vie en société. Elles garantissent une harmonie sociale, la liberté et la sécurité des citoyens.

© Éditions FOUCHER

2 Découvrir les sources du droit français C1.4.3

DOC 2 Sources directes du droit français par domaine

Domaine constitutionnel	Domaine législatif		Domaine réglementaire	
La constitution : texte fondateur de la Ve République approuvé par référendum en 1958. Elle organise les pouvoirs publics, définit leur rôle et leurs relations. Par ailleurs elle reprend la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen et la Charte de l'environnement.	**La loi :** texte adopté par le Parlement (l'Assemblée nationale et le Sénat) et promulgué par le président de la République, soit sur proposition des parlementaires (députés ou sénateurs), soit à partir d'un projet déposé par le gouvernement. Une loi s'impose à tous les individus lorsqu'elle a été adoptée et promulguée.	**L'ordonnance :** demande du gouvernement au Parlement de l'autorisation de prendre lui-même des mesures relevant normalement du domaine de la loi afin de mettre en œuvre son programme. L'autorisation lui est donnée par le vote d'une loi d'habilitation. Ces actes sont appelés des ordonnances.	**Le décret :** texte réglementaire pris par le président de la République ou le Premier ministre dans l'exercice de leurs fonctions. Les décrets réglementaires liés à une loi en précisent les conditions d'application. Les décrets qui ne sont pas liés à une loi sont des décrets autonomes (ex. : règles du régime des contraventions).	**L'arrêté :** décision administrative à portée générale ou individuelle venant d'un ou plusieurs ministres (arrêté ministériel ou interministériel) ou d'autres autorités (arrêté municipal, préfectoral, etc.). Il peut être réglementaire (interdiction de stationner) ou individuel (nomination d'un fonctionnaire).

Assemblée nationale
Le projet de loi ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe défendu par la ministre de la Justice Christiane Taubira a été adopté.
Pour l'adoption : 331 Contre : 225 Abstention : 10
L'Assemblée nationale a adopté.

Domaine : législatif.
Source de droit direct : la loi.
Objet : le mariage pour tous.
Initiative : le gouvernement.

Décret n° 2015-768 relatif à l'interdiction de fumer dans les aires collectives de jeux.
La consommation de tout produit du tabac est interdite dans les aires de jeux.
Le Premier ministre, sur le rapport de la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes.

Domaine : réglementaire.
Source de droit direct : le décret.
Objet : la consommation de tabac dans les aires de jeux.
Initiative : le Premier ministre.

Ville de Vannes, le maire prend des mesures
Considérant les incidents constatés depuis plusieurs année sur plusieurs secteurs du centre-ville liés à la consommation de boissons alcoolisées…
ARRÊTE
Article 1er : Le transport de boissons est interdit sur le périmètre ceinturé par les voies et places citées à l'article 3 […]

Domaine : réglementaire.
Source de droit direct : l'arrêté.
Objet : la consommation d'alcool en centre-ville.
Initiative : le maire.

4 (Doc 2) **Indiquez, pour chaque exemple, le domaine, la source de droit direct, l'objet et la personne ou l'institution qui prend l'initiative du texte.**

DOC 3 Sources indirectes : les autres sources du droit français

La coutume
Certaines règles de droit ne sont le fruit d'aucun texte mais se sont établies peu à peu avec le temps et ont puisé leur autorité dans la tradition (ex. : il est coutume que la femme qui se marie prenne le nom de son conjoint).

La jurisprudence
Elle désigne l'interprétation de la loi par les tribunaux pour apporter une réponse juridique à une question donnée afin de la compléter ou l'interpréter lorsqu'elle présente des imprécisions ou des lacunes.

© Éditions FOUCHER

L'avis de la Cour de cassation fait désormais jurisprudence
Le deuxième parent, non biologique, d'un enfant né d'une gestation pour autrui à l'étranger, est aussi légitime que le parent géniteur et doit être reconnu comme parent légal. Malgré une GPA strictement interdite en France, cet avis permettra de sortir du flou juridique.

La corrida en France : une exception très culturelle
La France sanctionne les actes de cruauté envers un animal domestique, ou apprivoisé, ou tenu en captivité. Mais cette interdiction ne s'applique pas aux courses de taureaux lorsqu'une tradition locale ininterrompue peut être invoquée.

5 (Doc 3) Indiquez, pour ces deux exemples, pourquoi on peut parler de sources de droit indirectes.

La décision de la cour fait jurisprudence. Elle interprète ou précise la loi s'il y a un vide juridique.
Le parent non biologique est reconnu comme parent légal.

La tradition locale (coutume) est légale même si le droit interdit les actes de cruauté envers les animaux.

3 Identifier les sources internationales du droit C1.4.3

DOC 4 Sources européennes et internationales

Les règlements et les directives européennes

Les **règlements européens** s'appliquent à tous les pays membres. Ils ont la primauté sur le droit national et chaque pays de l'UE doit s'y soumettre. Si un pays ne peut pas mettre en application un traité, sa constitution doit être modifiée.
Les **directives européennes** décident des règles à intégrer dans le droit national. Elles fixent des objectifs à atteindre par les pays membres, en leur laissant un délai pour s'adapter à la nouvelle réglementation.

Les traités et les accords internationaux

Il s'agit de **conventions** ratifiées par des États pour obtenir une force obligatoire et ainsi devenir de véritables **traités internationaux**. Les organismes internationaux tels les Nations unies (ONU) sont souvent à l'origine de ce type de textes.
Ces règles de droit conclues entre la France et plusieurs États sont négociées dans le but de s'engager mutuellement, les uns envers les autres, dans les domaines qu'ils définissent (défense, commerce, justice, environnement...).

Directive européenne sur le tabac
Une ordonnance du Conseil des ministres transpose la directive européenne sur la fabrication, la présentation et la vente de produits du tabac : elle permet l'application de nouvelles dispositions, notamment l'interdiction des arômes et additifs et l'adoption du paquet neutre.

Convention internationale des droits de l'enfant
Le 20 novembre 1989, la convention relative aux droits de l'enfant est adoptée à l'unanimité par l'ONU*. Pour la première fois, un texte international reconnaît explicitement les moins de 18 ans comme des êtres à part entière avec des droits fondamentaux, obligatoires et non négociables.
*La France a été l'un des membres fondateurs de l'ONU à sa création en 1945.

6 (Doc 4) Quel est l'objet de la directive européenne sur le tabac ?

La directive européenne demande aux pays membres de l'UE d'introduire dans leur législation les dispositions qui réglementent la fabrication, la présentation et la vente de produits du tabac.

7 (Doc 4) Pourquoi le Conseil des ministres, en France, publie-t-il une ordonnance sur ce sujet ?

L'ordonnance permet d'introduire la directive dans le droit français.

8 (Doc 4) Quelles sont les dispositions prises par l'ONU (Organisation des Nations unies) ?

Les Nations unies ont adopté une convention internationale sur les droits de l'enfant.

9 (Doc 4) La convention internationale s'applique-t-elle au droit français ? Justifiez votre réponse.

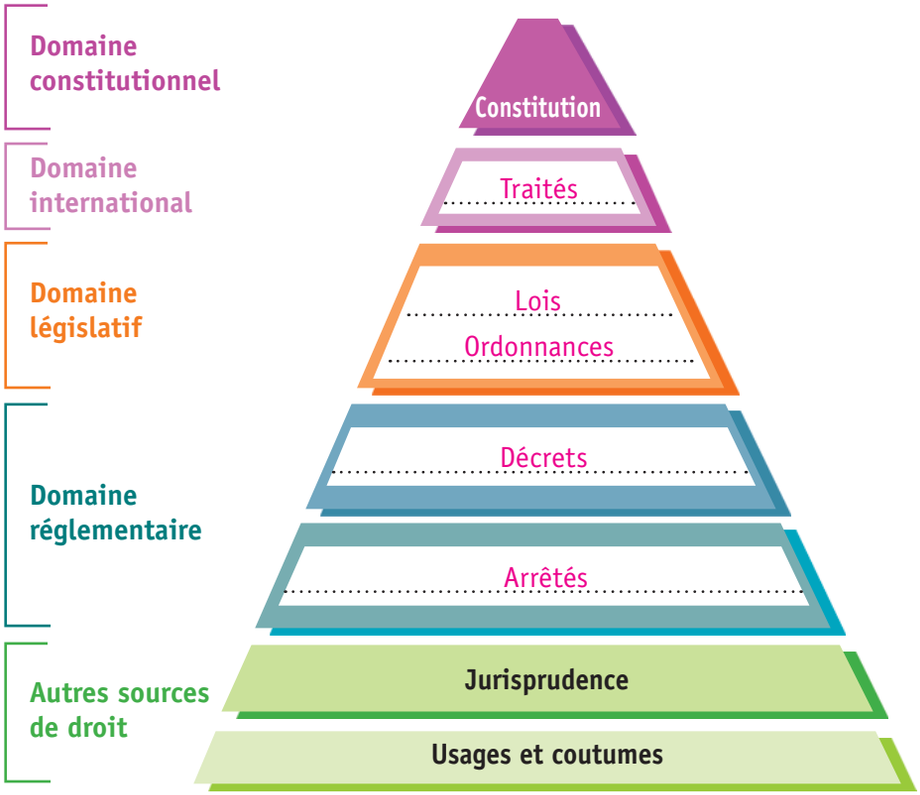
La convention internationale a été adoptée à l'unanimité. Le France a donc signé cette convention qui s'applique de fait en droit français.

© Éditions FOUCHER

4 Hiérarchiser les sources du droit

C1.4.2

DOC 5 Hiérarchie des normes juridiques



La hiérarchie des normes est un classement hiérarchisé du système juridique. La norme d'un niveau inférieur doit être conforme à celle du niveau supérieur.

La Constitution du 4 octobre 1958 a mis en place une pyramide des normes où la hiérarchie est la suivante : au sommet se trouve la Constitution, et ensuite par ordre descendant les traités*, les lois et ordonnances, puis les décrets, qui ont eux-mêmes une valeur supérieure aux arrêtés (arrêtés ministériels, préfectoraux, municipaux).

*D'après l'article 55 de la Constitution, les traités et accords ont, sous certaines conditions, une autorité supérieure à celle des lois.

10 (Doc 5) **Hiérarchisez dans le schéma les normes des sources de droit.**

Faites le point L'environnement juridique

1 La notion de droit

Le droit est l'ensemble des règles ayant pour objet d'organiser et de réguler la vie en société.

2 Les domaines du droit français

Les sources du droit sont les suivantes :

- les sources directes (domaine constitutionnel, législatif, réglementaire) ;
- les sources indirectes (jurisprudence, coutume).

3 Les sources européennes et internationales du droit français

Les institutions européennes et internationales sont source de droit. On distingue :

- les règlements européens (traités) ;
- les directives européennes ;
- Les traités et conventions internationaux.

4 La hiérarchie des sources de droit

Les sources du droit suivent une hiérarchie selon une pyramide qui classe le système juridique. En son sommet, on trouve la constitution, puis les traités, ensuite les lois et ordonnances, puis les règlements et enfin les autres sources de droit.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 6 L'ENVIRONNEMENT JURIDIQUE

1 La notion de droit

Le droit représente l'ensemble des règles qui organisent le fonctionnement de la vie des citoyens en société.

Règles de droit

Fonctionnement, organisation et régulation de la vie en société

2 Les sources du droit français

Le droit français est essentiellement écrit. Il est constitué d'un ensemble de règles définies par les pouvoirs publics et applicables sur le territoire français.

- **Constitution**
- **Lois et ordonnances**
- **Décrets et arrêtés**
- **Jurisprudence et coutume**

3 Les sources internationales du droit

Les traités internationaux sont une source importante du droit français. Ils ont pour objet unique de régir des rapports entre les États.
Le droit communautaire (règlements européens) a la primauté sur le droit national de chaque État membre. L'Union européenne dicte des normes appelées règlements et directives.

Droit international
- Traités internationaux
- Conventions

Droit communautaire (UE)
- Règlements européens
- Directives européennes

4 La hiérarchie des sources de droit

La hiérarchie des normes est un classement hiérarchisé du système juridique où la norme du niveau inférieur doit être conforme à celle du niveau supérieur.

Constitution	Traités internationaux	Lois et ordonnances	Décrets et arrêtés	Jurisprudence et coutumes
Domaine constitutionnel	Domaine international	Domaine législatif	Domaine réglementaire	Autres sources

Vocabulaire

Organisation des Nations unies (ONU) : organisation internationale regroupant, à quelques exceptions près, tous les États de la Terre. L'organisation a pour finalité la paix internationale. Ses objectifs sont de faciliter la coopération dans le droit international, la sécurité internationale, le développement économique, le progrès social, les droits de l'Homme et la réalisation, à terme, de la paix mondiale.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

L'environnement juridique

QCM
foucherconnect.fr/18eg013

Entraînez-vous

Vote des ordonnances au Parlement

Prenez connaissance du texte et répondez aux questions.

Le gouvernement peut demander au Parlement l'autorisation de prendre lui-même des mesures relevant normalement du domaine de la loi afin de mettre en œuvre son programme.

Ainsi, le président de la République, Emmanuel Macron, a décidé de **réformer le Code du travail** et faire **voter les ordonnances** dès septembre 2017.

Ces ordonnances doivent être prises en Conseil des ministres après avis du Conseil d'État, puis être signées par le président de la République.

Les ordonnances sont ensuite présentées pour adoption en Conseil des ministres. Enfin, les ordonnances font l'objet d'un projet de loi, dit de « ratification », qui devra être expressément ratifié par le Parlement. Cette dernière étape est indispensable pour conférer aux ordonnances force de loi.

1 Qui a l'initiative des ordonnances ?

Les ordonnances sont à l'initiative du président de la République et de son gouvernement.

2 Quelles sont les étapes indispensables à leur mise en application ?

Les ordonnances doivent être prises en Conseil des ministres puis signées par le président de la République pour ensuite être ratifiées par le Parlement.

Approche métier

Votre formation

Pour vous déplacer sur votre lieu de formation, vous devez respecter plusieurs règles de droit. Citez-en quelques-unes.

.....

Votre formation en milieu professionnel

Au cours de votre formation en milieu professionnel, vous allez devoir respecter, comme les salariés, des règles de droit ? Citez quelques-unes de ces règles.

.....

.....

© Éditions FOUCHER

Les contrats

7

Axe 1
Le contexte professionnel

C1.4.4 Définir la notion de contrat et caractériser les différents contrats

1 Définir la notion de contrat C1.4.4

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg014

DOC 1 Notion de contrat

Le contrat est un accord de volontés entre deux ou plusieurs personnes qui produit une ou plusieurs obligations juridiques. Il est souvent verbal mais nécessite, dans certains cas, un écrit (ex. : contrat auprès d'un opérateur téléphonique).

Chacun est libre de contracter ou de ne pas contracter – de déterminer le contenu et la forme du contrat. Cependant, les exceptions existent : la loi peut imposer un contrat (ex. : contrat d'assurance obligatoire) ou restreindre le choix d'un des contractant dans une situation de monopole.

1 (Doc 1) Qu'est-ce qu'un contrat ?

Un contrat est un accord de volontés entre les parties en vue de créer des obligations réciproques.

2 (Doc 1) Quelles formes peut prendre un contrat ?

Le contrat peut être verbal ou écrit.

3 (Doc 1) Pourquoi peut-on parler de liberté contractuelle ?

Chacun est libre de contracter ou de ne pas contracter

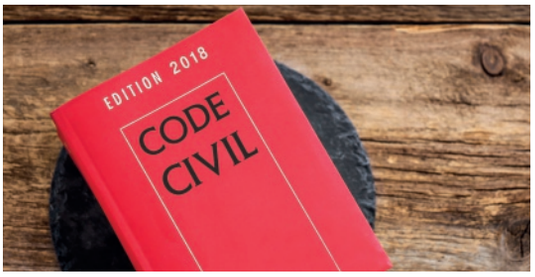
4 (Doc 1) Pour chacune de ces situations, indiquez le type de contrat concerné : *contrat de vente, contrat de travail, contrat de prêt, contrat de location, contrat d'assurance, contrat de maintenance.*

Situation	Type de contrat
La société Norflex va confier l'assistance technique de son système informatique à une société de maintenance.	Contrat de maintenance
M. Galliez, chef d'entreprise, embauche un carrossier pour 6 mois.	Contrat de travail
La société Primadel loue à Kiloutou un échaffaudage pour la semaine prochaine.	Contrat de location
La société Socotel vend un de ses entrepôts dont la taille est devenue insuffisante.	Contrat de vente (écrit)
M. Cailleret, chef d'entreprise, assure chez AXA le nouveau Kangoo acheté au garage Renault.	Contrat d'assurance
Le pont élévateur automobile acheté par la société Voxal sera financé par la BNP.	Contrat de prêt
Mme Vannel tient un salon de coiffure. Elle réalise une coloration et un brushing sur l'une de ses clientes.	Contrat de vente (oral)

© Éditions FOUCHER

2 Déterminer les conditions de validité du contrat C1.4.4

DOC 2 Conditions de validité du contrat : ce que dit la loi



Art. 1128 du Code civil

Sont nécessaires à la validité d'un contrat :
1. le consentement des parties ;
2. leur capacité de contracter ;
3. un contenu licite et certain.

Le consentement des parties
Le consentement est une condition nécessaire et suffisante à la formation d'un contrat. Il s'agit d'un simple accord de volontés des parties. Dans certains cas, la loi exige un écrit comme pour le contrat de travail ou l'acte notarié pour la vente d'un bien immobilier.

La capacité de contracter
Toute personne ne peut passer valablement des contrats que si elle en a la capacité définie par la loi. Par exemple, les mineurs ou les majeurs sous tutelle sont considérés légalement comme incapables.

Le contenu licite et certain
Le contrat doit être conforme à l'ordre public. Il doit aussi porter sur une prestation déterminée, présente ou future, c'est-à-dire fournir la chose, accomplir un acte juridique.

5 (Doc 2) Lorsqu'il y a un contrat écrit, que signifie la signature des deux parties ?

La signature des parties signifie leur consentement.

6 (Doc 2) Un jeune mineur peut-il signer un contrat de vente ? Pourquoi ?

Un jeune mineur ne peut pas signer de contrat de vente. Il n'en a pas la capacité juridique.

Contrat de location (bail)

Romane, âgée de 19 ans, veut louer un logement près de l'université où elle poursuit ses études.

Après avoir visité le logement, Romane se rend à l'agence Avis immobilier et signe un bail d'un an pour le T1 qu'elle a choisi.

Par leur signature, les parties s'engagent mutuellement à respecter leurs obligations.

7 (Doc 2) Quel est l'objet du contrat ?

Il s'agit d'un bail ou contrat de location qui lie un propriétaire au locataire.

8 (Doc 2) Indiquez si les conditions de validité du contrat ont été remplies. Que pouvez-vous en conclure ?

– Il y a consentement des parties : ☒ Oui ☐ Non

– Romane a la capacité de contracter : ☒ Oui ☐ Non

– Le contenu du bail est licite et certain : ☒ Oui ☐ Non

Conclusion :

Le contrat remplit les conditions de validité inscrites au Code civil (art. 1128). Le contrat est donc valide.

© Éditions FOUCHER

DOC 3 Vices de consentement

la loi prévoit trois hypothèses dans lesquelles une partie peut revenir sur son engagement : l'erreur, le dol et la violence. Ce sont les vices du consentement.

L'erreur
Il y a erreur lorsque l'une des parties s'est trompée sur l'un des éléments essentiels du contrat (ex. : erreur de niveau de qualification à l'embauche).

Le dol
Il s'agit de manœuvres frauduleuses de la part de l'une des parties réalisées avec l'intention de tromper (mensonge, falsification...).

La violence
Il y a violence lorsque le consentement a été donné sous la contrainte. La violence peut être physique ou morale (chantage, menaces...). Elle peut être exercée sur la partie que l'on veut forcer, ou sur un proche.

Conséquence du vice de consentement
La partie victime d'un vice de consentement peut obtenir la nullité du contrat. Autrement dit, chaque contractant devra restituer les biens ou sommes reçues en vertu du contrat. De plus, en cas de dol ou de violence, des dommages et intérêts peuvent être accordés à la partie qui en est victime.

Vente d'un véhicule d'occasion

Un garagiste vend à Mme Marquès, 38 ans, un véhicule de 85 000 km entièrement révisé.

Le vendeur certifie et garantit le kilométrage.

Mme Marquès signe le contrat de vente, règle le garagiste et prend possession du véhicule.

7 mois plus tard, le véhicule de Mme Marquès tombe en panne. Cette panne serait la conséquence d'une usure mécanique importante.

Elle fait expertiser son véhicule par un professionnel qui constate un kilométrage bien plus élevé que celui annoncé par le vendeur. Le compteur aurait été falsifié.

9 (Doc 3) Vente du véhicule d'occasion : qu'en concluez-vous ?

– Il y a vice de consentement : ☒ Oui ☐ Non

– Type de vice à retenir : Il y a dol pour manœuvre frauduleuse de la part du vendeur.

– Conséquence : Le contrat de vente peut être annulé, la voiture restituée au garagiste et l'acheteur remboursé. L'acheteur trompé peut réclamer des dommages et intérêts.

Vol dans une entreprise

M. Vébert travaille dans un supermarché au rayon fruits et légumes.

Le directeur de la supérette le surprend à voler de la marchandise dans la réserve en fin de journée.

Pour éviter une plainte et son licenciement, il lui fait signer une reconnaissance de dette de 1 000 euros.

10 (Doc 3) Vol dans une entreprise : analysez la reconnaissance de dette signée par M. Vébert.

– Il y a vice de consentement : ☒ Oui ☐ Non

– Type de vice à retenir : Il y a violence pour consentement donné sous la contrainte.

– Pourquoi ? Il s'agit d'un chantage.

– Conséquence : Il y a vice de consentement et la victime peut obtenir la nullité du contrat.

© Éditions FOUCHER

3 Repérer le contenu d'un contrat écrit C1.4.4

DOC 4 Contrat de vente

Contrat de vente de matériel industriel

La société **PROTELEC SA** au capital de 19 800 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lyon sous le numéro 347 696 659, dont le siège est 37 rue de Paris 69100 Villeurbanne, représentée par **Monsieur Derisbourg** en sa qualité de **Directeur général,**

Appelé(e) le vendeur,

Et

La société **VALEXO SARL** au capital de 3 500 euros, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Lyon sous le numéro 314 515 023, dont le siège est à ZI du Blanc Mont 33 rue de Londres, représentée par **Monsieur Julien Caridroit** en sa qualité de **Directeur**,

Appelé(e) l'acheteur,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

1 – Objet de la vente

Le vendeur vend à l'acheteur un matériel d'occasion de marque YALE, numéro de série **ZYT768454102N** avec les caractéristiques suivantes :

TRANSPALETTE ÉLECTRIQUE MP18.

Le vendeur déclare être en pleine propriété du matériel et certifie que le bien vendu est libre de toute revendication.

2 – Prix de la vente du matériel industriel et modalités de règlement

Les parties s'entendent sur un prix de vente de 2 400 euros TTC. Le règlement doit être versé au plus tard le 13/11/20N par virement sur le compte n° 17062661901 auprès du CIC agence de LYON.

3 – Livraison

Le vendeur s'engage à livrer à ses frais le matériel chez l'acheteur, **La société VALEXO à Lyon ZI du Blanc Mont 33 rue de Londres**.

4 – Clause en cas de litige

Les parties conviennent expressément que tout litige pouvant naître de l'exécution du présent contrat relèvera de la compétence du tribunal de Lyon.

Fait à Villeurbanne, le **28/10/20N**

Le vendeur
Signature précédée de la mention "Bon pour accord"

PROTÉLEC SA — Bon pour accord

L'acheteur
Signature précédée de la mention "Bon pour accord"

VALEXO — Bon pour accord

11 (Doc 4) Quel est l'objet du contrat ? Vente de matériel industriel d'occasion.

12 (Doc 4) Quelles sont les parties signataires du contrat ?

Le vendeur Protélec et l'acheteur Valexo.

13 (Doc 4) Quelles sont leurs obligations respectives ?

Le vendeur a l'obligation de livrer la chose inscrite au contrat.

L'acheteur a l'obligation de payer le vendeur le montant convenu.

Faites le point Les contrats

1 La notion de contrat

Un contrat est un accord de volontés qui produit une ou plusieurs obligations juridiques.

2 Les conditions de validité des contrats

La validité d'un contrat repose sur 3 conditions : le consentement des parties, la capacité de contracter, et un contenu licite et certain.

3 Le contenu d'un contrat écrit

Le contrat comprend :

les parties, l'objet du contrat, les droits et obligations des parties et les signatures.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 7 LES CONTRATS

1 La notion de contrat

Le contrat est un accord de volontés qui produit une ou plusieurs obligations juridiques. Il est souvent verbal mais nécessite, dans certains cas, un écrit.

Accord de volontés › **Contrat** oral ou écrit

2 Les conditions de validité des contrats

Pour être valide, un contrat doit réunir le consentement des parties, leur capacité de contracter et un contenu licite et certain.

- **Consentement des parties**
- **Capacité de contracter**
- **Contenu licite et certain**

› **Contrat valide**

3 Le contenu d'un contrat écrit

Le contrat écrit est un accord de volontés où les parties sont précisément nommées. Il précise explicitement l'objet et les dispositions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord. Le contrat écrit est signé par les contractants pour valider leur consentement.

Contrat écrit ›

- **Les parties**
- **L'objet**
- **Les droits et obligations**
- **Les signatures**

Vocabulaire

Capacité : la capacité juridique d'une personne physique est l'aptitude de cette personne à exercer ses droits et obligations.

Bail : contrat par lequel une personne (bailleur) laisse à une autre (locataire) le droit de se servir d'une chose pendant un certain temps moyennant un certain prix (loyer).

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Les contrats

QCM
foucherconnect.fr/18eg015

Entraînez-vous

Validité des contrats

Quand le père de Romain saisit le tribunal...

Nicolas, 14 ans, rentre chez lui avec un scooter qui n'est plus en état de marche. Il compte le proposer tel quel sur Le Bon Coin. Le lendemain, il fait la rencontre de Romain, 15 ans, un jeune homme qui dit s'y connaître en mécanique. Romain propose de racheter le scooter, et de le réparer. Nicolas accepte.

Lorsque le père de Romain apprend la nouvelle, il est furieux. Il demande le remboursement de l'argent versé, 400 euros en liquide, contre la restitution du scooter. Nicolas refuse. Le père de Romain saisit alors le tribunal de proximité et demande l'annulation de la vente. La cour confirme que si un mineur non émancipé peut dans certains cas accomplir seul des actes de la vie courante, tel n'est pas le cas de l'acquisition d'un scooter.

1 De quel type de contrat s'agit-il ? Précisez les parties.

Il s'agit d'un contrat de vente entre Nicolas le vendeur et Romain l'acheteur.
C'est un contrat oral.

2 Quelle a été la décision du tribunal ?

Le tribunal a annulé la vente.

2 Quelle a été la motivation du tribunal ?

Le tribunal considère que la vente d'un scooter n'est pas considérée comme un acte de la vie courante.

Approche métier

Votre formation

Vos parents ont-ils réalisé des contrats nécessaires à votre scolarité ? Si oui, lesquels ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Quel est le contrat obligatoire pour suivre une formation en milieu professionnel ?

.....

Quels sont les signataires de ce contrat ?

.....

© Éditions FOUCHER

La responsabilité

8

Axe 1
Le contexte professionnel

C1.4.5 Situer la notion de responsabilité dans un contexte citoyen et un contexte professionnel

1 Définir la responsabilité C1.4.5

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg016

DOC 1 Notion de responsabilité

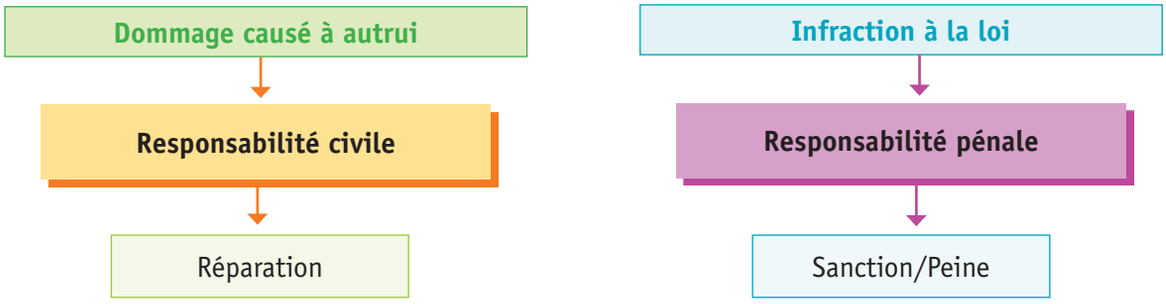
La responsabilité est l'obligation de répondre de ses actes, et d'en assumer toutes les conséquences.

Ainsi, chacun est responsable du dommage* qu'il cause par son fait, par sa négligence ou par son imprudence. Lorsqu'il y a dommage, il doit être réparé.

*Dommage : Dégât matériel, corporel ou moral.

Les deux types de responsabilité

La loi définit deux types de responsabilité. La responsabilité pénale qui entraîne une peine pour le coupable, alors que la responsabilité civile entraîne la réparation d'un dommage subi par une victime.



1 (Doc 1) **Surlignez dans le document les éléments qui définissent la responsabilité.**

2 (Doc 1) **Complétez le tableau suivant afin de préciser, dans chaque situation, le dommage, la responsabilité, la conséquence du dommage subi (réparation ou sanction).**

Situations	Dommage	Responsabilité	Réparation ou sanction
En jouant dans la cour de récréation du collège, Valentine a cassé les lunettes de sa camarade.	Matériel (casse)	Civile	Réparation
Romain s'est battu avec l'une de ses relations. La victime a été gravement blessée.	Blessure	Pénale	Sanction

© Éditions FOUCHER

2 Repérer les formes de responsabilité civile C1.4.5

DOC 2 Responsabilité civile contractuelle et extracontractuelle

Dommage causé à autrui

↓

Responsabilité civile

↓

Responsabilité contractuelle

Elle résulte d'un dommage dû à la mauvaise exécution, ou de l'inexécution totale ou partielle des obligations nées d'un **contrat**.

Conséquence

↓

Exécution forcée du contrat, réparation du préjudice subi (dommages et intérêts).

Responsabilité extracontractuelle

Elle résulte d'une faute ayant causé un dommage. Elle est souvent liée à la négligence, l'imprudence ou la violation d'une norme légale.

Conséquence

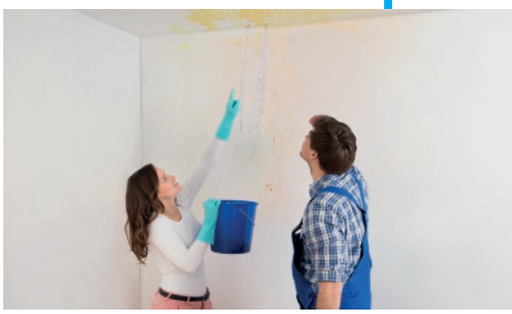
↓

Réparation du dommage matériel et/ou corporel et/ou moral (souffrance physique et/ou affective).

D'après l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016

La responsabilité civile contractuelle s'appuie sur un contrat. C'est à la suite du non-respect d'un ou plusieurs engagements pris par l'une ou l'autre des parties que cette responsabilité peut être mise en œuvre.

En l'absence de contrat, c'est le régime de **la responsabilité civile extracontractuelle** qui s'applique. Toute personne peut voir sa responsabilité engagée dès lors qu'un dommage est causé à autrui dans sa personne ou dans ses biens, qu'il s'agisse d'une faute ou d'une simple négligence, d'un acte volontaire ou involontaire.



3 (Doc 2) **Dans les situations suivantes, précisez les dommages causés à autrui, puis s'il y a responsabilité contractuelle ou extra contractuelle et donnez enfin les conséquences qui en découlent.**

Situations	Dommage causé	Forme de responsabilité	Conséquence
Naïma a confié la pose d'une douche à un artisan. Quelques mois plus tard, elle constate un défaut d'étanchéité lié à des malfaçons.	Matériel : dégât des eaux	Responsabilité contractuelle	Réparation des dommages et des malfaçons
Louis se promène en ville avec son chien. Au cours de son déplacement, le chien blesse un jeune adolescent.	Physique : blessure par imprudence	Responsabilité extracontractuelle	Réparation du dommage (dommages et intérêts)
M. Gallet est propriétaire d'une maison à l'abandon dans un village voisin. Le mauvais temps provoque une chute de pierres et blesse un passant.	Physique : blessure involontaire (aléas climatiques)	Responsabilité extracontractuelle	Réparation du dommage (dommages et intérêts)

© Éditions FOUCHER

3 Identifier la responsabilité pénale C1.4.5

DOC 3 Responsabilité pénale

Infraction pénale prévue par la loi
- Contraventions
- Délits
- Crimes

↓

Responsabilité pénale ou délictuelle (toujours individuelle)

↓

Infractions intentionnelles

Mauvais traitements, brutalités, coups et blessures, incitation de mineurs à la débauche, vol, abus de confiance...

Infractions non intentionnelles

Faute d'imprudence, de négligence, ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou les règlements...

Conséquence

↓

Peines privatives de liberté (emprisonnement)
Privation de droits, confiscation, injonction de soins...
Amendes

La responsabilité pénale est l'obligation de répondre juridiquement des infractions délictuelles dans lesquelles on est impliqué comme auteur, co-auteur ou complice.

Le coauteur peut malgré tout bénéficier de circonstances atténuantes (mineur) ou aggravantes (récidive).

Dans certains cas, la loi précise que la simple tentative de commettre une infraction pénale peut entraîner une condamnation pénale.

L'auteur n'est pas uniquement celui qui commet les délits, mais aussi celui qui, dans les cas prévus par la loi, tente de les commettre.

4 (Doc 3) Analysez les situations suivantes afin de repérer les infractions pénales et de préciser le type d'infraction à retenir.

Un homme a été arrêté pour avoir subtilisé près de 100 € de piles dans l'entrepôt logistique de la société Valcodex où il travaille.

Suite à ses déclarations, les enquêteurs ont poursuivi leurs investigations. Ils ont retrouvé chez lui pour près de 170 000 euros d'objets dérobés au fil du temps chez son employeur.

Responsabilité : pénale.

Type d'infraction : intentionnelle.

Nature de l'infraction : vol sur le lieu de travail.

Conséquence : restitution des objets volés et peine privative de liberté.

Lilian, âgé de 10 ans, est scolarisé à l'école primaire, en CM1. Pendant la récréation, il monte sur la toiture du bâtiment des sanitaires. Il glisse et se blesse gravement.

La directrice, présente dans la cour, était occupée à échanger avec ses collègues. Elle savait qu'une échelle était posée sur le mur du local pour la remise en état du toit plat du bloc sanitaire et n'avait pas signalisé les travaux.

Responsabilité : pénale.

Type d'infraction : non intentionnelle.

Nature de l'infraction : imprudence et manquement à une obligation de surveillance.

Conséquence : peine privative de liberté.

© Éditions FOUCHER

4 Repérer les responsabilités civile professionnelle et personnelle C1.4.5

DOC 4 Responsabilité civile professionnelle et responsabilité personnelle du dirigeant

Toute **activité professionnelle** est susceptible d'engendrer des dommages. Sous certaines conditions, la responsabilité civile professionnelle et la responsabilité personnelle du dirigeant peuvent être engagées et des sanctions prononcées.

Responsabilité civile professionnelle
- Dommage
  - Causé par la conséquence d'un acte
  - Causé par négligence ou par imprudence
  - Causé par les salariés
  - Causé par les matériels et outillages

Responsabilité personnelle du dirigeant
- Responsabilité civile
  - Fautes de gestion
  - Non-respect des lois et règlements applicables aux entreprises
  - Infraction aux obligations fiscales
  - Concurrence déloyale...
- Responsabilité pénale
  - Fraude fiscale, détournement de fonds
  - Faux et usage de faux en écriture
  - Négligence des règles de sécurité
  - Infractions environnementales
  - Tromperie sur la qualité du produit vendu

5 (Doc 4) **Analysez les situations suivantes afin de repérer les responsabilités personnelles et professionnelles.**

Situations	Dommage ou faute	Responsabilité
Après avoir pris le menu du jour au restaurant de M. Gallois, Christelle est victime d'une grave allergie. Le restaurateur n'avait pas fait figurer dans son menu la liste des plats contenant des allergènes comme la loi l'impose.	Dommage et faute causé par la négligence	Civile professionnelle
Pour financer plus facilement l'achat d'une machine à 165 000 €, M. Delermes a fourni à sa banque des comptes falsifiés.	Faute Faux et usage de faux	Pénale du dirigeant
M. Viar a des difficultés financières. Pour faire face à ses concurrents, il vend certains produits en dessous de leur prix d'achat.	Faute Concurrence déloyale	Civile du dirigeant

Faites le point La responsabilité

1 La notion de responsabilité

La responsabilité c'est de répondre de ses actes. Lorsqu'il y a un dommage, il doit être réparé.

2 La responsabilité civile

On distingue deux types de responsabilité civile :

– la responsabilité contractuelle : lorsqu'il y a inexécution d'une obligation née d'un contrat.

– la responsabilité extra contractuelle : lorsqu'il y a faute ayant causé un dommage.

3 La responsabilité pénale

La responsabilité pénale correspond à des délits commis et qui sont la conséquence d'infractions à la loi.

On distingue deux types de délits : les délits intentionnels et les délits non intentionnels.

4 Les responsabilités civile professionnelle et personnelle du dirigeant

L'entreprise est civilement responsable lorsque le dommage est lié à l'activité professionnelle.
Le chef d'entreprise peut être tenu personnellement responsable en cas de faute, tromperie, négligence et infraction à la loi.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 8 LA RESPONSABILITÉ

1 La notion de responsabilité

La **responsabilité** est l'obligation de répondre de ses actes, principalement dans les cas où ils sont condamnables légalement ou moralement. Lorsqu'il y a dommage, il doit être réparé.

- **Dommage causé à autrui** → **Responsabilité civile** → **Réparation**
- **Infraction à la loi** → **Responsabilité pénale** → **Sanction**

2 La responsabilité civile

La **responsabilité civile** crée l'obligation de réparer un dommage causé. La **responsabilité contractuelle** résulte de l'inexécution totale ou partielle des obligations nées d'un contrat et la **responsabilité extracontractuelle** résulte d'une faute ayant causé un dommage.

Dommage causé à autrui

- → **Responsabilité contractuelle** — Inexécution totale ou partielle des obligations nées d'un contrat
- → **Responsabilité extracontractuelle** — Faute ayant causé un dommage (négligence, imprudence)

3 La responsabilité pénale

La **responsabilité pénale** est l'obligation de répondre juridiquement des infractions pénales commises par son auteur, son coauteur et/ou son complice. L'infraction pénale peut résulter d'un **délit intentionnel** ou **non intentionnel**.

Infraction à la loi

- → **Intentionnelle** — Brutalité, coups et blessures, vol, abus de confiance...
- → **Non intentionnelle** — Imprudence, négligence, manquement aux obligations de prudence ou de sécurité

4 Les responsabilités civile professionnelle et personnelle

La responsabilité civile professionnelle crée l'obligation de réparer les dommages liés à l'activité de l'organisation. Les fautes, négligences, tromperies ou infractions à la loi du chef d'entreprise engagent sa **responsabilité civile personnelle** ou **pénale**.

- **Responsabilité civile professionnelle**
  - Dommages liés à l'activité professionnelle
- **Responsabilité personnelle du dirigeant**
  - Responsabilité civile du dirigeant
  - Responsabilité pénale du dirigeant

Vocabulaire

Concurrence déloyale : pratiques commerciales abusives contraires à la loi.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

La responsabilité

QCM
foucherconnect.fr/18eg017

Entraînez-vous

Responsabilité du chef d'entreprise

Incompétence et inexpérience... Quelles conséquences ?

Engager des dépenses démesurées par rapport au chiffre d'affaires peut être considéré comme une faute de gestion. Il en est de même lorsqu'il y a utilisation des actifs de la société à des fins personnelles.

Le champ de la responsabilité est très vaste. Lorsque la société est mise en redressement ou en liquidation judiciaire, le dirigeant encourt des sanctions.

L'incompétence, l'inexpérience et/ou la bonne foi ne peuvent pas être invoquées. Au contraire, une incompétence avérée, comme le développement d'une activité qu'on ne maîtrise pas et qui débouche sur le redressement de la société, est une faute de gestion.

Le tribunal de commerce a condamné le chef d'entreprise à combler tout ou partie du passif de la société et à une interdiction de gérer pendant 2 ans.

Prenez connaissance du texte et répondez aux questions.

1 Le chef d'entreprise est-il responsable de ses fautes de gestion ? Pourquoi ?

Oui, il est responsable car il appauvrit l'entreprise.
De plus un chef d'entreprise ne peut pas invoquer l'incompétence, l'inexpérience ou la bonne foi.

2 Le chef d'entreprise peut-il être sanctionné par un tribunal s'il commet des fautes de gestion ?

Peut-il invoquer l'incompétence pour justifier les difficultés de son entreprise ?

Non, il ne peut donc pas invoquer l'incompétence.
Le chef d'entreprise peut être sanctionné.
L'incompétence est considérée comme une faute de gestion.

3 Quelle a été la décision du tribunal ?

Le tribunal a condamné le dirigeant à rembourser les dettes et l'a sanctionné par une interdiction de gérer une entreprise.

Approche métier

Votre formation

Pouvez-vous être responsable de dommages causés à un camarade au sein de votre établissement ? Citez un exemple.

Votre formation en milieu professionnel

Votre activité en stage est-elle couverte si votre responsabilité est engagée ? si oui, comment ?

En cas d'accident, quelles sont les responsabilités qui peuvent être mises en cause ?

© Éditions FOUCHER

L'environnement institutionnel

9

Axe 1
Le contexte professionnel

C1.4.6 Mettre en évidence le rôle des principaux partenaires institutionnels en lien avec les organisations

1 Caractériser les chambres consulaires C1.4.6

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg018

DOC 1 Chambres consulaires

Implantées sur tout le territoire, **les chambres consulaires** sont des établissements publics d'État. Elles sont chargées de représenter les intérêts des entreprises commerciales et industrielles, agricoles ou artisanales d'une zone géographique donnée et de leur apporter appui et assistance.

Les missions des chambres consulaires

Selon leur activité, les entreprises ont pour interlocuteur les **chambres de commerce et d'industrie** (CCI), les **chambres de métiers et de l'artisanat** (CMA) ou les **chambres d'agriculture** (CA).

Elles ont principalement pour mission d'aider les entreprises à se développer. Grâce à leurs centres de formation, elles accompagnent plusieurs centaines de milliers de personnes chaque année du CAP aux écoles d'ingénieurs par la voie de l'apprentissage, à temps plein ou dans le cadre de la formation continue.

Les porteurs de projets de création ou de reprise d'entreprise peuvent aussi compter sur un accompagnement sur mesure, sur des aides à la prise de décisions et sur des aides à la recherche de financements.

Les chambres consulaires travaillent en étroite collaboration avec les différents acteurs locaux : collectivités territoriales (région, département), services de l'État, acteurs socio-économiques.

Chambre de Métiers et de l'Artisanat Gironde

CCI BORDEAUX GIRONDE Alliés pour entreprendre

AGRICULTURES & TERRITOIRES CHAMBRE D'AGRICULTURE GIRONDE

1 (Doc 1) Surlignez dans le document les principales missions des chambres consulaires.

2 (Doc 1) Indiquez, pour chaque entreprise, la chambre consulaire concernée et la nature du service attendu.

■ Peintre en bâtiment, M. Houdain dirige une microentreprise. Il veut former son fils au métier pour l'accompagner sur les chantiers.

☐ Chambre de commerce ☒ Chambre des métiers ☐ Chambre d'agriculture

Service attendu : formation de peintre en bâtiment.

■ Mme Wantiez est pâtissière depuis 8 ans. Elle veut créer au plus vite son entreprise. Après avoir réalisé une première étude, elle veut démarrer son activité.

☐ Chambre de commerce ☒ Chambre des métiers ☐ Chambre d'agriculture

Service attendu : accompagnement à la création (entreprise artisanale).

■ La société IBMS produit des cuirs destinés à l'ameublement. Confrontée à des problèmes de rejet d'eaux usées, elle recherche des financements et des aides.

☒ Chambre de commerce ☐ Chambre des métiers ☐ Chambre d'agriculture

Service attendu : recherche d'aides et de financements.

■ À 22 ans, Gaétan veut reprendre l'exploitation agricole de ses parents. Pour mener à bien son projet, il a besoin de conseils et d'un suivi personnalisé.

☐ Chambre de commerce ☐ Chambre des métiers ☒ Chambre d'agriculture

Service attendu : accompagnement à la reprise d'une entreprise agricole.

© Éditions FOUCHER

2 Identifier les organisations professionnelles C1.4.6

DOC 2 Regroupements de salariés

La défense collective et individuelle des intérêts des salariés est assurée en France par les syndicats.

Par le biais de leurs délégués, ils assurent un rôle de communication au sein de l'entreprise en transmettant aux salariés les informations obtenues lors de réunions.

En cas de conflit avec l'employeur, les syndicats défendent les intérêts des salariés auprès des directions et peuvent engager toutes sortes d'actions de protestation (grèves, manifestations, pétitions...). Dans les cas de conflits individuels, ils peuvent accompagner les salariés à des entretiens, défendre leurs intérêts auprès de la hiérarchie, les soutenir en cas de litige débouchant sur une procédure judiciaire.

3 (Doc 2) **Relevez dans le texte le rôle des organisations syndicales.**

Les syndicats représentent les salariés dans l'entreprise. Ils informent et défendent les intérêts du personnel. Ils peuvent engager des protestations en cas de conflit avec l'employeur. En cas de litige individuel, ils accompagnent le salarié.

DOC 3 Groupements d'employeurs

La défense des intérêts des entreprises passe par les groupements d'employeurs.

Les employeurs disposent d'organisations patronales qui ont pour mission de les représenter et de défendre les intérêts des entreprises.

Ces organisations prennent part aux négociations sociales, économiques, fiscales et réglementaires qui pèsent sur les entreprises.

Elles donnent leur avis sur les orientations qu'engage le gouvernement et font des propositions dans le but de défendre les intérêts des entreprises.

MEDEF : Mouvement des entreprises de France
CPME : Confédération des petites et moyennes entreprises
U2P : Union des entreprises de proximité (artisanat, métiers des services, alimentation de détail, professions libérales)
UDES : Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire
FEDAE : Fédération des auto-entrepreneurs

4 (Doc 3) **Relevez dans le texte le rôle des organisations patronales.**

Les organisations patronales représentent les intérêts des entreprises. Elles prennent part aux négociations économiques et sociales qui pèsent sur les entreprises et elles font des propositions au gouvernement.

© Éditions FOUCHER

DOC 4 Organisations professionnelles

Des organismes professionnels plus près des professions

En fédérant un secteur donné d'activité, l'action d'un organisme professionnel vise à représenter la profession auprès de divers interlocuteurs (pouvoirs publics, médias, organisations patronales...), à défendre et à promouvoir la profession.

Métiers de bouche : revue de presse...

CFBCT – La confédération a été entendue il y a quelques jours sur les pratiques de certains abattoirs. Le ministre de l'Agriculture, lance un plan d'actions en faveur du bien-être animal...

INBP – Comme plus de 400 apprenti(e)s avant eux, ils(elles) sont 24 jeunes à avoir choisi le centre d'apprentissage de l'INBP pour se lancer dans le monde de la boulangerie et de la patisserie.

Organisations professionnelles des métiers de bouche

Les Métiers de l'Alimentation

UMIH – Union des métiers et des industries de l'hôtellerie

inbp – Boulangerie Pâtisserie Chocolaterie Traiteur – Institut National de la Boulangerie Pâtisserie

CFBCT – Confédération Française de la Boucherie, Boucherie-Charcuterie, Traiteurs

5 **(Doc 4) Quel est l'intérêt pour une entreprise d'adhérer à un organisme professionnel ?**

L'adhésion à un organisme professionnel permet à l'entreprise d'être représentée par la profession dans son secteur d'activité.

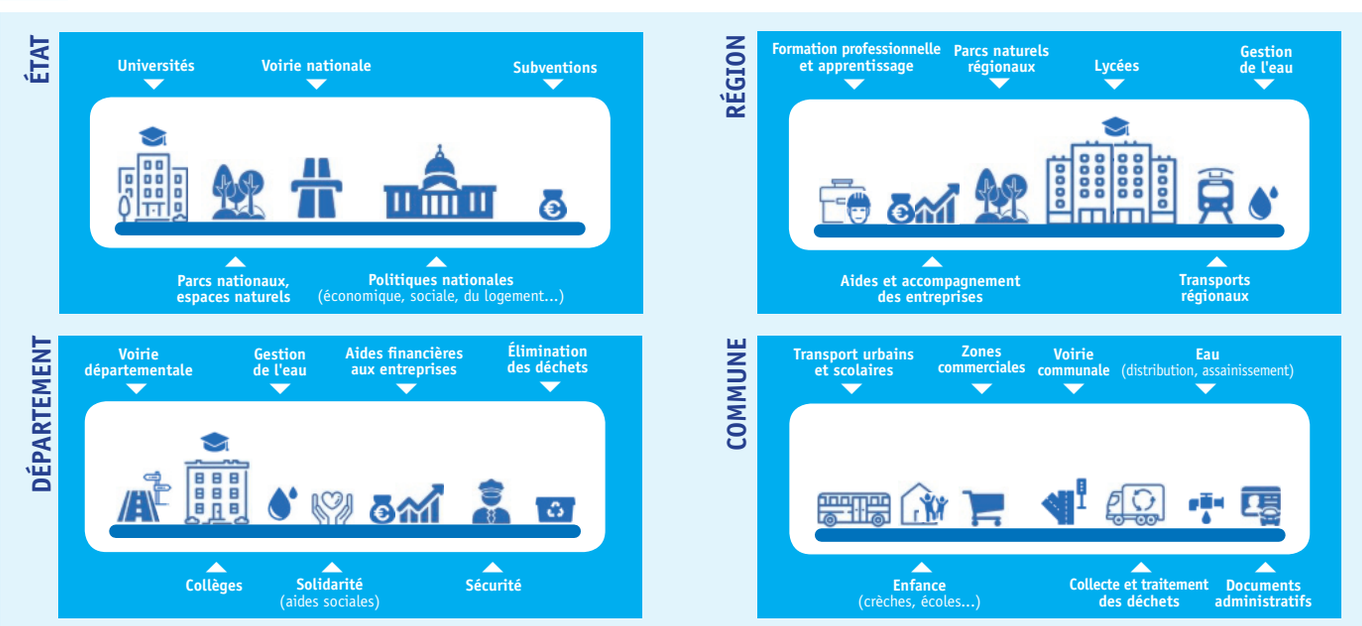
6 **(Doc 4) Relevez dans la revue de presse les actions menées par les organismes des métiers de bouche.**

La CFBCT (métiers de la boucherie-charcuterie) a participé aux discussions gouvernementales sur le bien-être animal.

L'INBP (métiers de la boulangerie-pâtisserie) forme des apprentis dans leur secteur d'activité.

3 Repérer les services de l'État et des collectivités territoriales C1.4.6

DOC 5 Compétences de l'État et des collectivités territoriales



7 **(Doc 5) Parmi les principales compétences présentées, indiquez celles qui ont pour objectif d'aider les entreprises à se développer.**

L'État : les politiques nationales économiques et sociales.

La région : la formation professionnelle et l'apprentissage, les aides aux entreprises.

Le département : les aides financières aux entreprises.

La commune : les zones commerciales.

© Éditions FOUCHER

4 Repérer les missions de l'inspection du travail C1.4.6

DOC 6 Missions de l'inspection du travail

L'inspection du travail veille au respect du droit du travail et à l'application des conventions issues du dialogue social dans les entreprises.

Ses moyens d'investigations, l'autorisent à accéder aux documents de l'entreprise pour vérifier le respect de la réglementation relative à la sécurité au travail, à la santé et aux harcèlements (moral et sexuel).

L'agent de contrôle peut décider de l'arrêt temporaire des travaux ou de l'activité d'une entreprise lorsqu'il y a exposition à un danger grave et imminent.

Il est en droit de retirer immédiatement un jeune travailleur lorsqu'il effectue des travaux interdits ou lorsqu'il effectue des travaux réglementés qui l'exposent à un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

En cas de manquements constitutifs à des infractions en matière de santé et de sécurité au travail (durée du travail, repos) et salaire minimum, le directeur de la DIRECCTE* peut, sur proposition de l'agent, prononcer une amende administrative.

Toutes ces mesures doivent être prises dans le respect du code de déontologie.

L'inspecteur du travail a des devoirs clairs : impartialité, neutralité, discrétion, confidentialité, information et conseil aux usagers. Tout contrôle est libre, sans avertissement préalable, à toute heure du jour et de la nuit.

Il décide librement des suites à donner à ses interventions et constats.

*DIRECCTE = Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Décret du 12 avril 2017

8 (Doc 6) Quel est le rôle de l'inspection du travail ?

L'inspection du travail veille à l'application et au respect du droit du travail dans les entreprises.

9 (Doc 6) Quels sont les pouvoirs de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ?

L'agent de contrôle a le pouvoir de décider de l'arrêt de travaux qui présenteraient des dangers.

Il peut interdire certains travaux réglementés à un jeune travailleur.

Il peut prononcer des amendes administratives.

Il est libre de ses moyens d'investigation.

Faites le point L'environnement institutionnel

1 Les chambres consulaires

Les entreprises ont pour interlocuteurs les chambres consulaires chargées de représenter leurs intérêts sur le territoire. Selon leur activité, elles peuvent se rapprocher de :

- la chambre de commerce et d'industrie (CCI) ;
- la chambre des métiers et de l'artisanat (CMA) ;
- la chambre d'agriculture (CA).

2 Les organisations professionnelles

Les organisations professionnelles représentent les acteurs de la vie économique. On distingue :

- les groupements de salariés ;
- les groupements d'employeurs ;
- les organisations professionnelles.

3 Les services de l'état et des collectivités territoriales

Les entreprises sont aidées et accompagnées grâce à l'action publique qui se manifeste à quatre niveaux :

- l'État ;
- la région ;
- le département ;
- la commune.

4 Les missions de l'inspection du travail

L'inspection du travail veille au respect du droit du travail dans les entreprises.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 9 L'ENVIRONNEMENT INSTITUTIONNEL

1 Les chambres consulaires

Implantées sur tout le territoire, **les chambres consulaires** sont des établissements publics d'État. Elles sont chargées de représenter les intérêts des entreprises commerciales et industrielles, agricoles ou artisanales d'une zone géographique donnée et de leur apporter appui et assistance.

Entreprises commerciales et industrielles	Entreprises artisanales	Entreprises agricoles
Chambre de commerce et d'industrie (CCI)	Chambre des métiers et de l'artisanat (CMA)	Chambre d'agriculture (CA)

2 Les organisations professionnelles

Les organisations professionnelles représentent les acteurs de la vie économique :
- les **regroupements de salariés** sont les syndicats dont le rôle est de défendre leurs intérêts ;
- les **groupements d'employeurs** représentent les chefs d'entreprise et défendent leurs intérêts ;
- les **organisations professionnelles** représentent des secteurs d'activité.

Regroupements de salariés	Groupements d'employeurs	Organisations professionnelles

3 Les services de l'État et des collectivités territoriales

L'**État** et les **collectivités territoriale** aident et accompagnent les entreprises pour assurer le **développement économique** des territoires.

ÉTAT

Région	Département	Commune

Services : Politique économique et sociale de l'État – Aides financières – Subventions – Formation – Apprentissage – Infrastructures

4 Les missions de l'inspection du travail

L'**inspection du travail** veille au respect du droit du travail et à l'application des conventions issues du dialogue social dans les entreprises.

Inspection du travail → **Agents de contrôle** →

Conseils Contrôles Investigations	Interdictions Sanctions Amendes

Vocabulaire

Infrastructure : ensemble des installations et des équipements permanents qui conditionnent le fonctionnement d'un organisme ou d'une entreprise.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

L'environnement institutionnel

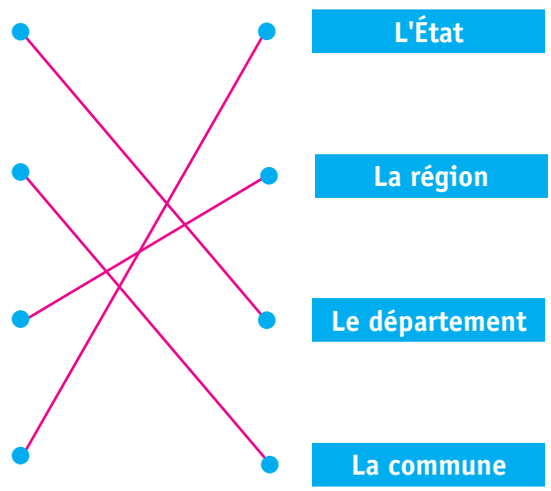
QCM
foucherconnect.fr/18eg019

Entraînez-vous

Les services rendus par les collectivités territoriales

Reliez chaque situation à la collectivité concernée.

- Bourses de stage, cofinancement des études ou aide à l'installation sont autant de mesures offertes par le Conseil général pour aider les étudiants en médecine pour qu'ils choisissent de s'installer dans l'Yonne.
- Projet de création d'une ZAC, extension du parc d'activités des Châtelets par Saint-Brieuc Agglomération sur les communes de Trégueux et Ploufragan.
- Chaque année la Bretagne aide près de 17 500 jeunes décidés à acquérir un véritable savoir-faire professionnel et technologique. Un investissement pour l'apprentissage qui débouche sur des filières de formation allant du CAP aux qualifications supérieures.
- Dans le cadre de son plan, le ministre de la Transition écologique et solidaire élargit la « prime à la casse » des véhicules polluants. Une décision qui va booster le marché automobile.



Approche métier

Votre formation

Quelle collectivité territoriale a la responsabilité du lycée dans lequel vous effectuez votre formation ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Avez-vous repéré une ou plusieurs organisations professionnelles présentes dans l'entreprise où vous avez effectué un stage de formation ? Précisez votre réponse.

.....

.....

© Éditions FOUCHER

VERS LE BAC 1

Fiche méthode 1
Lire et analyser un texte

Dossier documentaire L'activité des organisations et leur environnement économique

En vous appuyant sur vos connaissances et sur l'annexe fournie, répondez aux questions posées sur le dossier documentaire.

Le contenu de votre dossier

Document
Limonade : les bulles françaises conquièrent le monde

Série de questions
Questions posées sur les documents

Document

LORINA rafraîchit le monde

Née à Munster en Moselle, la marque de limonade Lorina pétille aujourd'hui dans le monde entier. Son secret ? Un savant mélange d'authenticité, d'innovation et un bon zeste de risque.

« *Enjoy the French* art de vivre » peut-on lire sur le site en anglais de Lorina, maison spécialisée dans la production et la commercialisation de limonade, née à Munster en Moselle. La gamme Lorina est aujourd'hui commercialisée dans le monde entier. On consomme de la Lorina à New York comme à Tokyo et dans tous les endroits les plus branchés de la planète. [...]
Quand Jean-Pierre Barjon, son actuel PDG, rachète l'entreprise à Yves Kesseler, en 1995, l'affaire ronronne gentiment. Il va la réveiller et la faire voyager. Pour y parvenir, il mise sur la qualité du produit et son authenticité, anticipant en cela la tendance vintage qui s'est affirmée depuis. Il soigne le marketing et la communication pour gagner en visibilité. Avant d'investir les réseaux sociaux, la marque se fait notamment connaître à travers le monde grâce à quelques stars internationales. Lorina, boisson naturelle s'il en est, s'engage également dans le sport à l'image des bateaux que la marque sponsorise, cette année encore, lors du Tour de France à la Voile.
Et puis, le dirigeant multiplie les formats afin de coller aux modes de consommation tout en conservant, néanmoins, la fameuse bouteille en verre équipée de son bouchon mécanique. La gamme s'étoffe aussi avec des saveurs originales. Là encore Jean-Pierre Barjon est dans le bon timing en anticipant la montée en puissance des soft-cocktails, à l'image du lancement, en 2015, d'une limonade saveur mojito puis d'une autre « piña colada ». « Prendre des risques permet d'avoir une longueur d'avance », soulignait Jean-Pierre Barjon, en 2016, dans une interview accordée aux Échos. [...]

moselledeveloppement-leblog.com

Questions

1. Relevez le nom et l'activité de cette entreprise.
2. Précisez la nature de son activité.
3. Indiquez la stratégie adoptée par l'entreprise.
4. Citez au moins deux acteurs institutionnels en relation avec cette entreprise.
5. Citez le nouveau produit proposé par l'entreprise et indiquez à qui il est destiné.
6. Définissez la notion de chiffre d'affaires.
7. Citez le terme utilisé lorsqu'une entreprise vend à un ou plusieurs pays étranger.
8. Définissez la notion de marché.
9. Indiquez le marché sur lequel cette entreprise est présente.
10. Relevez dans le texte deux éléments qui sont pris en compte dans le coût de fabrication du produit.

Corrigé en ligne
foucherconnect.fr/18eg087

© Éditions FOUCHER

MÉTHODE 1

Lire et analyser un texte

Reprise du document

LORINA rafraîchit le monde

Née à Munster en Moselle, la marque de limonade Lorina pétille aujourd'hui dans le monde entier. Son secret ? Un savant mélange d'authenticité, d'innovation et un bon zeste de risque.

« *Enjoy the French* art de vivre » peut-on lire sur le site en anglais de Lorina, maison spécialisée dans la production et la commercialisation de limonade, née à Munster en Moselle. La gamme Lorina est aujourd'hui commercialisée dans le monde entier. On consomme de la Lorina à New York comme à Tokyo et dans tous les endroits les plus branchés de la planète. [...]

Quand Jean-Pierre Barjon, son actuel PDG, rachète l'entreprise à Yves Kesseler, en 1995, l'affaire ronronne gentiment. Il va la réveiller et la faire voyager. Pour y parvenir, il mise sur la qualité du produit et son authenticité, anticipant en cela la tendance vintage qui s'est affirmée depuis. Il soigne le marketing et la communication pour gagner en visibilité. Avant d'investir les réseaux sociaux, la marque se fait notamment connaître à travers le monde grâce à quelques stars internationales. Lorina, boisson naturelle s'il en est, s'engage également dans le sport à l'image des bateaux que la marque sponsorise, cette année encore, lors du Tour de France à la Voile.

Et puis, le dirigeant multiplie les formats afin de coller aux modes de consommation tout en conservant, néanmoins, la fameuse bouteille en verre équipée de son bouchon mécanique. La gamme s'étoffe aussi avec des saveurs originales. Là encore Jean-Pierre Barjon est dans le bon timing en anticipant la montée en puissance des soft-cocktails, à l'image du lancement, en 2015, d'une limonade saveur mojito puis d'une autre « piña colada ». « Prendre des risques permet d'avoir une longueur d'avance », soulignait Jean-Pierre Barjon, en 2016, dans une interview accordée aux Échos. [...]

moselledeveloppement-leblog.com

MÉTHODE 1

1. Identifier le texte (titre, source...).
2. Pratiquer une première lecture rapide pour découvrir le sujet (économique, juridique, de gestion...) et repérer l'idée principale. Elle correspond assez souvent au titre.
3. Pratiquer une seconde lecture approfondie et repérer les mots-clés qui peuvent être surlignés (attention de ne pas tout surligner !).
   Repérer les idées secondaires qui correspondent le plus souvent aux paragraphes.

1 Identification du texte

Le titre ? Lorina rafraîchit le monde.

La source ? Moselle développement.

2 Première lecture rapide

Le sujet ? La réussite de Lorina dans le monde grâce à sa stratégie de communication axée sur la qualité, l'innovation, l'authenticité et la nouveauté.

L'idée principale ? L'entreprise de production française de limonade commercialise ses produits dans le monde entier.

3 Seconde lecture approfondie

Les mots-clés monde entier ; planète ; authenticité ; innovation ; qualité ; marketing ; vintage communication ; modes ; gamme.

Les idées secondaires La marque mise sur la qualité, l'authenticité, et l'innovation (nouvelles saveurs) pour continuer à progresser à l'international.

© Éditions FOUCHER

Le marché du travail

10

Axe 2
L'insertion dans l'organisation

C2.1.1 Définir et analyser les différents indicateurs du marché du travail

1 Caractériser la population active C2.1.1

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg020

DOC 1 Actifs et inactifs

La **population active** regroupe la population active occupée (ayant un emploi) et les demandeurs d'emploi (chômeurs).

Les **inactifs** sont par convention les personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage : jeunes de moins de 15 ans, étudiants et retraités qui ne travaillent pas, hommes et femmes au foyer, personnes en incapacité de travailler.

Étude de l'activité en France

Catégories	Ensemble		Sexe (en %)		Âge (en %)		
	En millions	En %	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50-64 ans
Actifs	29,2	71,4	67,6	75,4	36,9	87,9	64,9
Ayant un emploi	*26,2*	*64,2*	*60,9*	*67,6*	*27,8*	*79,7*	*60,3*
Chômeurs	*3,0*	*7,2*	*6,7*	*7,8*	*9,1*	*8,2*	*4,6*
Inactifs	11,7	28,6	32,4	24,6	63,1	12,1	35,1
Ensemble	**40,9**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Insee – Enquête emploi 2016

1 (Doc 1) Quelles sont les deux composantes de la population active ?

La population active est composée des actifs ayant un emploi et des demandeurs d'emploi.

2 (Doc 1) Pourquoi les jeunes de moins de 15 ans ne font-ils pas partie de la population active ?

Les jeunes de moins de 15 ans sont scolarisés (scolarité obligatoire) et ne sont pas en âge de travailler.

3 (Doc 1) Les retraités font-ils partie de la population active ? Pourquoi ?

Les retraités ne font pas partie de la population active puisqu'ils ont cessé leurs activités professionnelles.

4 (Doc 1) Étudiez le tableau des statistiques de l'INSEE et répondez aux questions (arrondir les chiffres).

– Quelle est la part de la population active en France en 2016 (en nombre et en %) ? 29 millions d'actifs, soit 71 %.

– Quelle est la part des inactifs (en nombre et en %) ? 12 millions d'inactifs, soit 29 %.

– Que pouvez-vous dire de la répartition des actifs selon le sexe ? Parmi les actifs, la part des hommes est plus importante que celle des femmes.

– Quelle est la tranche d'âge où les actifs sont les plus nombreux ? La tranche 25-49 ans (80 % de la population).

– Quelle est la tranche d'âge où les chômeurs sont les plus nombreux ? La tranche 15-24 ans (9 % de la population).

© Éditions FOUCHER

DOC 2 Répartition de la population active occupée par secteur d'activité

Répartition des emplois occupés selon le secteur d'activité

Catégories	Ensemble		Sexe (en %)		Âge (en %)		
	En millions	En %	Femmes	Hommes	15-24 ans	25-49 ans	50-64 ans
Agriculture	0,76	2,8	1,6	4,0	2,9	2,1	4,3
Industrie	3,63	13,6	7,8	19,1	14,2	14,0	12,7
Construction	1,70	6,4	1,4	11,0	7,3	6,7	5,6
Tertiaire (services)	20,16	75,8	88,0	64,5	73,1	76,0	76,3
Activités indéterminées	0,34	1,3	1,2	1,4	2,5	1,2	1,1
Ensemble	**26,58**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Insee – Enquête Emploi 2016

5 (Doc 2) Quels sont les deux secteurs qui emploient la plus grande partie de la population active occupée, en nombre et en pourcentage (arrondir les chiffres) ?

Le tertiaire avec 20 millions d'emplois (76 %) et l'industrie avec plus de 3 millions (14 %).

6 (Doc 2) Comment se répartissent les emplois occupés dans l'industrie entre les hommes et les femmes ?

Dans l'industrie, on recense 19 % d'emploi chez les hommes et 8 % chez les femmes.

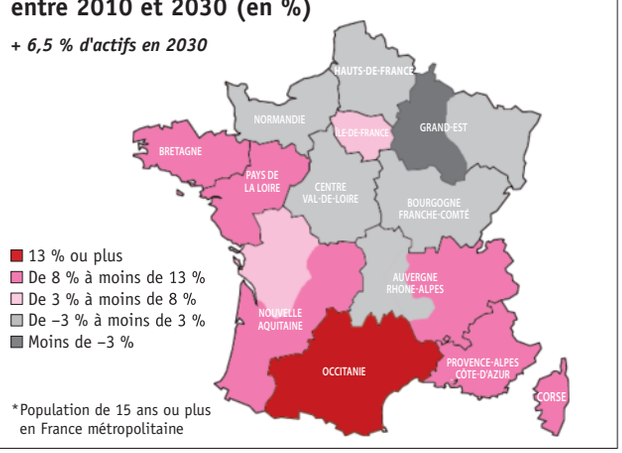
7 (Doc 2) Que pouvez-vous dire de la répartition de l'emploi industriel occupé selon les tranches d'âge ?

La répartition de l'emploi industriel par tranche d'âge est à peu près équitable (entre 12,7 et 14,2 %).

DOC 3 Évolution de la population active

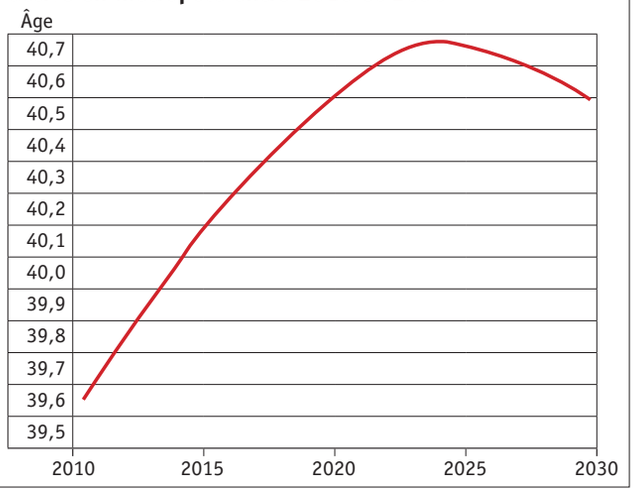
Évolution de la population active* entre 2010 et 2030 (en %) *Prévision Insee*

+ 6,5 % d'actifs en 2030



*Population de 15 ans ou plus en France métropolitaine

Évolution de l'âge moyen de la population active en métropole entre 2010 et 2030 *Prévision Insee*



8 (Doc 3) Quelles sont les tendances projetées de l'évolution de la population active jusqu'en 2030 ?

Pour une grande partie du sud et de l'ouest avec l'Île-de-France, on peut compter sur une évolution positive de la population active.

Pour le nord, les régions du centre et de l'est l'évolution sera faible ou en baisse.

9 (Doc 3) Comment évoluerait l'âge moyen de la population active entre 2010 et 2020 ?

De 2010 à 2020, l'âge moyen de la population active augmenterait d'un an (39,6 à 40,7).

10 (Doc 3) Quelle serait la tendance de l'âge moyen de la population active à partir de 2025 ?

À partir de 2025 et jusqu'en 2030, l'âge moyen de la population active baisserait.

© Éditions FOUCHER

2 Observer le marché du travail C2.1.1

DOC 4 Marché du travail

Statut d'emploi et type de contrat

Catégories	Ensemble	
	En millions	En %
Non-salariés*	**3,14**	**11,8**
Salariés	**23,44**	**88,2**
*Contrat à durée indéterminée***	*19,98*	*85,3*
Contrat à durée déterminée	*2,45*	*10,5*
Apprentissage	*0,38*	*1,6*
Intérim	*0,62*	*2,7*
Ensemble	*23,44*	*100,0*
Ensemble des emplois	**26,58**	**100,0**

*Indépendants. **Y compris les fonctionnaires. *Source : Insee – 2016*

Tensions sur le marché du travail : difficile adéquation des offres et demandes d'emploi

Rapprocher l'offre de la demande d'emploi est un casse-tête auquel tous les gouvernements se heurtent depuis trente ans. Les services du ministère du Travail estiment entre 300 000 et 500 000 le nombre d'emplois non pourvus en France. Une aberration dans un pays qui compte plus de 3 millions de chômeurs…

La faute, essentiellement, à trois facteurs : le faible niveau de qualification des chômeurs, l'absence de mobilité des personnes à la recherche d'un emploi et la faible efficacité des acteurs du service public de l'emploi, qui connaissent parfois assez mal les besoins de recrutement des entreprises.

11 (Doc 4) Quel est le type de contrat de travail le plus répandu en France ?

Le contrat à durée indéterminé (CDI) est le plus répandu en France (85,3 %).

12 (Doc 4) Quelle est la part de l'apprentissage sur l'ensemble de la population salariée ?

La part de l'apprentissage est peu développée en France avec seulement 1,6 % des contrats.

13 (Doc 4) Relevez dans le texte les causes de l'inadéquation des offres et des demandes d'emploi.

– Le faible niveau de qualification des chômeurs.
– La faible mobilité des demandeurs d'emploi.
– La faible efficacité du service public de l'emploi.

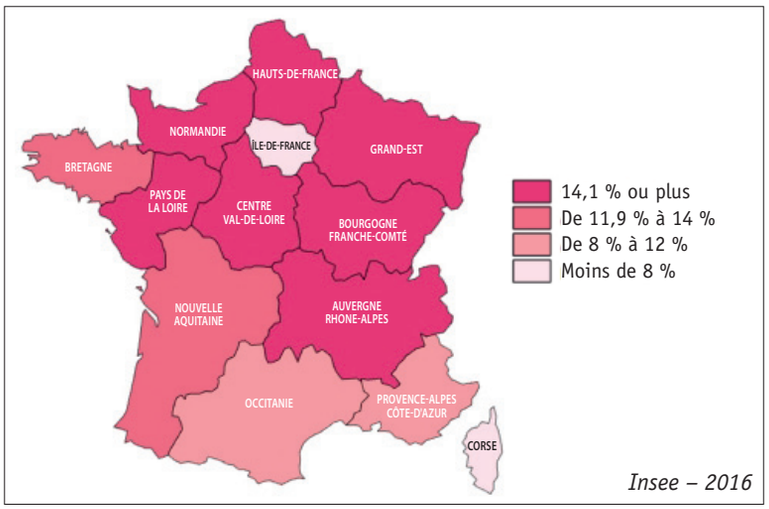
DOC 5 Marché de l'emploi industriel

L'industrie en 2015 selon la taille de l'entreprise

Taille de l'entreprise	Nombre d'entreprises	%	Nombre de salariés	%
De 0 à 9 salariés	223 909	87,89	288 879	9,76
De 10 à 249 salariés	29 371	11,53	1 147 459	38,78
250 salariés et plus	1 480	0,58	1 522 363	51,45
Total	**254 760**	**100,00**	**2 958 701**	**100,00**

Insee

L'emploi industriel régional en 2015



Insee – 2016

14 (Doc 5) Que pouvez-vous dire de la répartition des entreprises industrielles selon leur taille ?

Près de 90 % des entreprises du secteur industriel emploient moins de 10 salariés. Moins de 1 % des entreprises industrielles ont 250 salariés et plus.

15 (Doc 5) Quelles sont les régions de France où l'emploi industriel est le moins important (moins de 12 % des emplois) ?

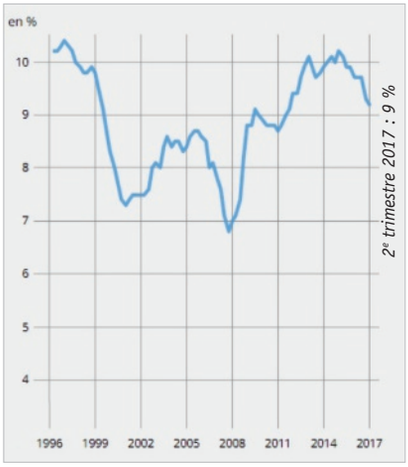
L'île-de-France, la Corse et le sud (Occitanie et PACA) sont des régions où l'emploi industriel est peu important.

© Éditions FOUCHER

4 Analyser les causes du chômage C2.1.1

DOC 6 Freins à l'embauche selon les chefs d'entreprise

Taux de chômage en France



Insee 2017

[...] Les économistes de l'Insee ont interrogé environ 10 000 chefs d'entreprise sur les barrières qu'ils rencontrent pour embaucher des salariés.

La moitié d'entre eux évoquent des difficultés et, dans le bâtiment, ce sont les trois quarts des entreprises qui disent constater des barrières à l'embauche. Mais, parmi les raisons invoquées par les entreprises qui peinent à recruter, la réglementation du marché du travail n'arrive qu'en quatrième position. Ce motif de difficulté n'est cité que par 18 % des patrons.

En tête des barrières à l'embauche se situe assez logiquement l'incertitude sur la situation économique pour 28 % des entreprises. Vient en deuxième position un élément plus surprenant ; pour 27 % des sociétés, c'est la difficulté à trouver de la main-d'œuvre compétente qui constitue un blocage. Enfin, pour 23 % d'entre elles, un coût de l'emploi jugé trop élevé les empêcherait d'embaucher. Les difficultés du côté de l'offre sont donc importantes, en additionnant la rigidité de la réglementation, le coût du travail trop élevé et le problème de l'accès à une main-d'œuvre qualifiée.

La barrière qui semble limiter le plus la production des entreprises qui la citent est le manque de main-d'œuvre compétente.

Guillaume de Calignon, Les Échos, 21 juin 2017

16 (Doc 6) Comment a évolué le taux de chômage en France depuis 2008 ?

Le taux de chômage est en augmentation depuis 2008 et jusqu'en 2016.

On note une amélioration avec une baisse qui se précise en 2017.

17 (Doc 6) Relevez dans le texte les freins à l'embauche évoqués par les chefs d'entreprise en les classant par ordre décroissant de leur importance.

– L'incertitude sur la situation économique.

– La difficulté de trouver de la main-d'œuvre compétence.

– Un coût de l'emploi trop élevé.

– La rigidité de la réglementation.

Faites le point Le marché du travail

1 La population active

La population active regroupe :

- les actifs occupés ;
- les actifs inoccupés (demandeurs d'emploi).

2 Le marché du travail

Le marché du travail est la rencontre entre les offres d'emploi et les demandes d'emploi.
Les salariés bénéficient d'un contrat de travail. On distingue :

- le contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- le contrat à durée déterminée (CDD) ;
- le contrat d'apprentissage ;
- le contrat d'intérim.

3 Les causes du chômage

Les incertitudes économiques, le manque de main-d'œuvre compétente, le coût du travail et la rigidité de la réglementation sont à l'origine d'un taux de chômage élevé en France.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 10 LE MARCHÉ DU TRAVAIL

1 La population active

La **population active** regroupe l'ensemble des personnes en âge de travailler exerçant une activité rémunérée – les **actifs occupés** – ainsi que celles déclarant chercher activement à exercer une activité rémunérée (chômeurs) – les **actifs inoccupés**.

Actifs occupés par un emploi + **Actifs inoccupés** à la recherche d'un emploi = **Population active**

2 Le marché du travail

La majorité des salariés en France bénéficient d'un **contrat de travail** à durée indéterminée. Les autres salariés bénéficient d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat d'intérim.

Le **marché du travail** est le lieu de rencontre entre l'offre et la demande. Le **chômage** est la conséquence d'un déséquilibre où les demandes d'emploi sont supérieures aux offres d'emploi.

Répartition des salariés en France

- **Non-salariés** (travailleurs indépendants)
- **Salariés**
  - **Contrats à durée indéterminée (CDI)**
  - **Contrats à durée déterminée (CDD)**
  - **Apprentissage**
  - **Intérim**

Marché du travail en France

- **Offres d'emploi**
- **Demandes d'emploi**

Confrontation entre l'offre et la demande

Offres d'emploi < Demandes d'emploi = Chômage

3 Les causes du chômage

Actuellement, la France connaît un chômage de masse. Le taux de chômage est élevé.
Le manque de croissance économique, le manque de main-d'œuvre qualifiée et le coût du travail sont les principaux freins à l'emploi exprimés par les entreprises.

- **Incertitudes économiques**
- **Manque de main-d'œuvre compétente**
- **Coût du travail**
- **Rigidité de la réglementation**

→ **Chômage**

Vocabulaire

Inadéquation : qui n'est pas adapté, qui n'est pas approprié.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Les voies de formation et de qualification

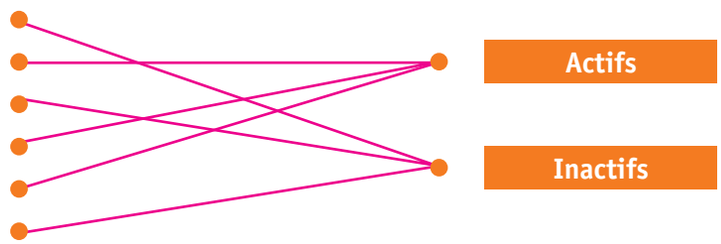
QCM foucherconnect.fr/18eg021

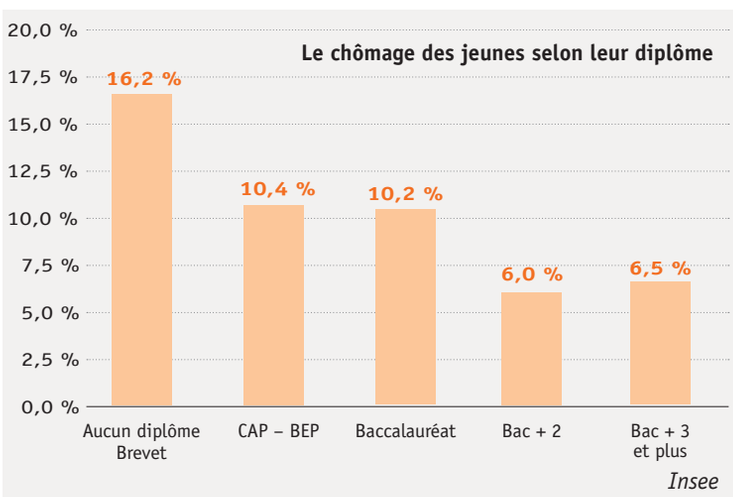
Entraînez-vous

Population active et chômage des jeunes

Affectez à chaque groupe de personnes la catégorie de population correspondante.

Étudiants .....
Demandeurs d'emploi .....
Handicapés en incapacité .....
Personnes en congé maladie .....
Militaires .....
Stagiaires rémunérés .....





Observez le graphique sur le chômage des jeunes.

Commentez les résultats de cette étude.

Plus de 16 % des jeunes subissent le chômage parce qu'ils n'ont pas de diplôme.
Plus un jeune est diplômé, moins il est confronté au chômage.

Approche métier

Votre formation

Envisagez-vous de poursuivre vos études au-delà du Bac pro ? Dans quel but ?

.....

.....

Votre formation en milieu professionnel

Pourquoi vos stages vous permettront-ils de vous intégrer plus facilement dans la vie active ?

.....

.....

© Éditions FOUCHER

La recherche d'emploi

11

Axe 2
L'insertion dans l'organisation

C2.1.2 Analyser des profils de postes pour dégager les compétences et qualités attendues
C2.1.3 Maîtriser les démarches de recherche d'emploi
C2.1.4 Analyser puis sélectionner des offres d'emploi
C2.1.5 Identifier la législation en vigueur

1 Analyser un profil de poste C2.1.2

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg022

DOC 1 Profil de poste défini par l'entreprise Baillart

Groupe BAILLART
Renault Daccia – Lille – Béthune – Arras – Douai – Valenciennes

Zone industrielle de la Pilaterie – Rue de Saint-Martin – 59700 Marcq-en-Barœul
Tél. : 03 20 31 11 11 – contact@groupebaillard.fr

Intitulé du poste
Réceptionnaire ou conseiller/ère technique clients en automobile

Ressources humaines
Fiche de profil de poste

Missions
- Accueille les clients, assure la prise de rendez-vous
- Analyse les besoins des clients et propose des prestations
- Fait appel au technicien expert pour un premier diagnostic
- Établit les ordres de réparation (OR)
- Prévoit les durées d'intervention et les dates de restitution
- Transmet les OR à l'atelier
- Organise la prise en charge et la restitution des véhicules
- Restitue le véhicule en expliquant les travaux réalisés

Qualités requises
- Écoute vis-à-vis de la clientèle
- Apport d'explications sur l'intervention
- Ordonné/e, méthodique, organisé/e
- Disponible et flexible
- Faculté de travailler en équipe
- Faculté à s'adapter aux contraintes

Formation
Être issu/e d'un Bac pro en 3 ans ou toute certification de niveau IV en Maintenance de véhicules automobiles option Voitures particulières ou option Véhicules industriels

Perspectives et évolutions
Avec l'expérience, en perfectionnant et développant ses compétences, un réceptionnaire peut devenir :
- Responsable de parc de véhicules industriels
- Responsable du service après-vente
- Chef d'atelier

Cadre de travail : 35 heures par semaine en concession
Du mardi au vendredi de 9 h à 12 h et de 14 h à 18 h
Expérience professionnelle : Oui
Salaire annuel : 23 400 euros brut par an

Le **profil de poste** est le portrait idéal attendu d'un candidat postulant à un emploi ou une fonction.
La description du poste débouche sur la création d'un formulaire récapitulatif, qui en présente les éléments clés.
Il résulte de l'analyse par le service des ressources humaines de l'entreprise qui définit la mission du poste, les compétences requises et le niveau de qualification.

1 (Doc 1) Quelle est l'utilité, pour une entreprise, de définir un profil de poste ?

Le profil de poste permet à l'entreprise de définir précisément ses besoins et ses attentes pour réussir son embauche.

2 (Doc 1) Sur quel poste porte le profil établi par le groupe Baillart ?

Réceptionnaire ou conseiller/ère technique clients en automobile.

3 (Doc 1) Relevez les éléments clés qui composent un profil de poste et indiquez les finalités.

– Les missions : liste des tâches qui seront confiées.
– Les qualités requises : liste des qualités attendues du candidat.
– La formation : les diplômes, la qualification et l'expérience professionnelle demandés.
– Les perspectives et évolutions : les possibilités d'évoluer dans l'entreprise.
Un profil de poste précis et structuré permet de cibler au mieux les candidats au poste.

© Éditions FOUCHER

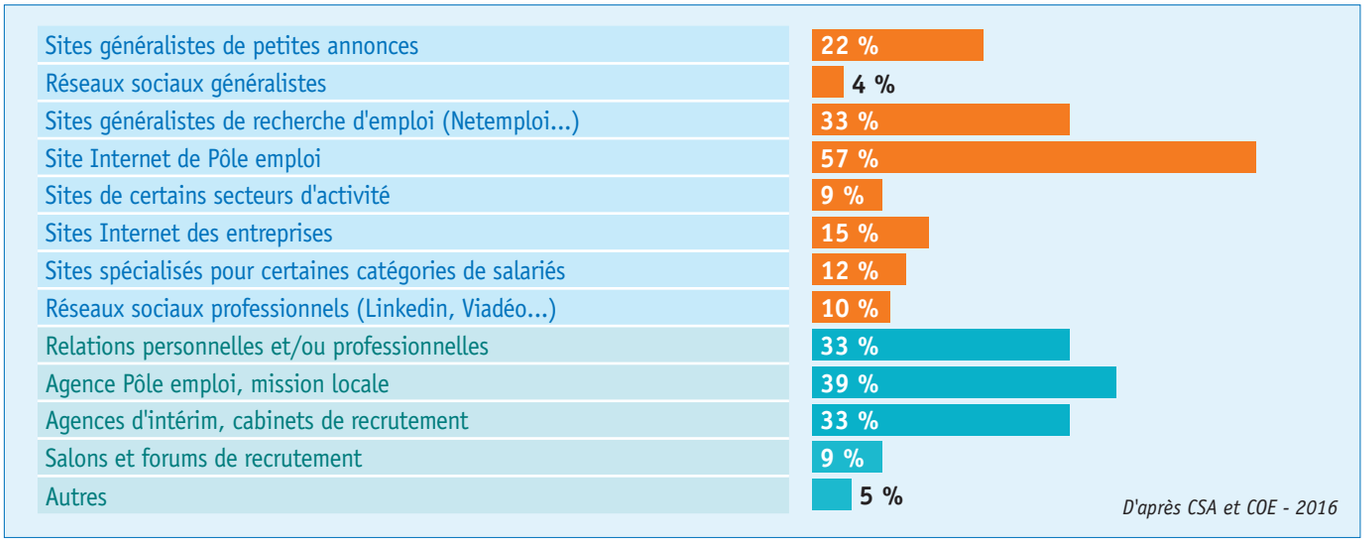
2 Étudier les démarches de recherches d'emploi

C2.1.3

DOC 2 Recherches d'emploi

La recherche d'emploi à l'heure du numérique

Les outils numériques sont devenus incontournables dans la recherche d'emploi. 91 % des demandeurs d'emploi utilisent au moins un moyen numérique dans leur démarche. Pour 46 % de ces personnes, les outils numériques facilitent la recherche d'emploi et pour plus d'un tiers d'entre elles, ils permettent de mieux cibler les opportunités professionnelles, tout en réduisant le temps passé.



D'après CSA et COE - 2016

4 (Doc 2) Surlignez dans le texte les éléments qui montrent l'importance du numérique dans la recherche d'emploi.

5 (Doc 2) Quels sont les 3 outils numériques les plus utilisés ?

Le site Internet de Pôle emploi, les sites généralistes de recherche d'emploi, les sites généralistes de petites annonces.

6 (Doc 2) Quels sont les 3 méthodes classiques les plus utilisées ?

L'agence Pôle emploi et la mission locale, les agences d'intérim et les cabinets de recrutement, les relations.

DOC 3 L'intérim, ou comment trouver rapidement un premier emploi

Le fonctionnement de l'intérim

La société d'intérim (ou de travail temporaire) a pour objectif de recruter des salariés, appelés intérimaires, pour d'autres entreprises avec lesquelles elle signe des **contrats de mise à disposition**.

Les entreprises clientes de la société d'intérim vont transmettre leurs offres d'emploi qui correspondent à leur besoin de main-d'œuvre. Les agences d'intérim vont se charger du traitement de ces offres en proposant des **missions aux intérimaires** dont elle dispose. Les missions peuvent aller de 1 à 24 mois et sont renouvelables. L'intérimaire qui réalise la mission sera rémunéré par la société d'intérim.

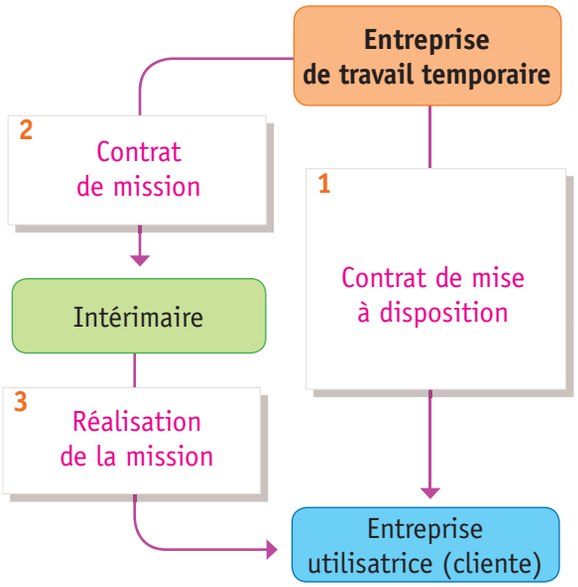
Intérim – Avantages et inconvénients

Avantages :

– les agences se chargent de trouver au candidat un emploi en cohérence avec son profil ;
– l'intérim permet d'acquérir de l'expérience professionnelle ;
– l'intérim peut être un tremplin pour décrocher un CDI.

Inconvénients :

– il faut rester motivé et persévérant pour enchaîner des missions ;
– l'activité est incertaine et peut engendrer de la précarité.



Éléments à placer dans le schéma :

– Contrat de mission
– Réalisation de la mission
– Contrat de mise à disposition

© Éditions FOUCHER

7 **(Doc 3) Qui sont les clients d'une agence d'intérim ?** Les entreprises.

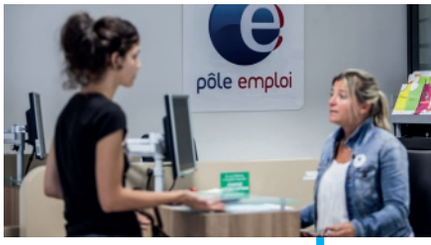
8 **(Doc 3) Qu'est-ce qui lie l'intérimaire à l'agence ?**
Le contrat de mission lie l'intérimaire à l'agence d'intérim.

9 **(Doc 3) Qui rémunère le travail effectué par l'intérimaire en entreprise ?**
C'est l'agence d'intérim qui rémunère la mission confiée à l'intérimaire.

10 **(Doc 3) Complétez, dans le document 3, le schéma sur le principe de fonctionnement de l'intérim.**

3 Connaître les droits et les obligations du demandeur d'emploi C2.1.5

DOC 4 Droits et obligations du demandeur d'emploi



Les droits des demandeurs d'emploi
L'inscription à Pôle emploi est un passage obligé pour les demandeurs d'emploi afin de bénéficier des droits à l'assurance chômage et des services qui leur sont destinés.
En premier lieu, le demandeur d'emploi a accès à une liste d'offres d'emploi disponibles sur l'ensemble du territoire français et à des outils en libre-service pour organiser sa recherche d'emploi. Le demandeur d'emploi dispose également d'un accompagnement personnalisé de retour à l'emploi, au travers d'un conseiller référent qui l'assistera dans ses démarches. Enfin, il peut obtenir le versement d'allocations chômage ou de minima sociaux (comme le RSA – Revenu de solidarité active).

Les obligations à remplir par les demandeurs d'emploi
Si le demandeur d'emploi a des droits, il doit aussi remplir plusieurs obligations prévues par le Code du travail. D'une part, il est tenu de participer à la définition de son projet d'accès à l'emploi avec son conseiller. D'autre part, il doit accomplir des actes positifs et répétés de recherche d'emploi et accepter les offres raisonnables qui lui seraient éventuellement faites.

Un demandeur d'emploi peut-il être radié ?
Les services de Pôle emploi peuvent radier un demandeur d'emploi si celui-ci n'est pas en mesure de prouver une recherche effective d'emploi lors de sa convocation, ou s'il refuse sans motif légitime deux offres raisonnables d'emploi. De même, une radiation est possible s'il refuse de répondre à une convocation, d'effectuer une action de formation, d'actualiser son projet personnalisé d'accès à l'emploi, d'accepter un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou encore un contrat aidé.

© JDN/12.10.2017

11 **(Doc 4) Recherchez dans le texte les droits et les obligations du demandeur d'emploi.**

Droits du demandeur d'emploi	Obligations du demandeur d'emploi
– Accès aux listes des offres d'emploi.	– Définir son projet avec un conseiller.
– Accompagnement personnalisé.	– Rechercher activement un emploi.
– Bénéficier d'un conseiller référent.	– Accepter les offres raisonnables qui lui seraient faites.
– Obtenir le versement d'allocations chômage.	

12 **(Doc 4) Dans quels cas un demandeur d'emploi peut-il être radié de Pôle emploi ?**
Le demandeur d'emploi peut être radié s'il ne répond pas aux convocations, refuse les actions de formations proposées ou n'accepte pas les contrats débouchant sur une qualification (apprentissage, professionnalisation...).

© Éditions FOUCHER

4 Analyser une offre d'emploi C2.1.4

DOC 5 Offre d'emploi sur le site de l'entreprise

Groupe Demaillet — Partageons nos passions — ESPACE CANDIDAT

ACCUEIL | TOUTES LES OFFRES | RECHERCHER UNE OFFRE | CANDIDATURE SPONTANEE

Technicien maintenance moulage H/F

Société Principal acteur mondial des industries nautiques, le Groupe Demaillet propose, à travers les 10 marques de sa division Bateaux, plus de 200 modèles de bateaux de plaisance qui répondent à la diversité des usages et des projets de navigation de ses clients, à la voile ou au moteur, monocoque ou catamaran.

Mission Nous recherchons, pour la Division Plaisance, un Technicien/ne Maintenance Moulage pour un CDI. Le poste est basé à Saint-Philibert dans le Morbihan.
Rattaché(e) au responsable de la maintenance centrale, vous êtes en charge du pilotage de la maintenance industrielle des équipements dédiés aux ateliers de moulage (machines polyester, potence et groupes hydrauliques) pour le périmètre SPBI (usines vendéennes).
Vos principales missions seront donc :
- de garantir la disponibilité des moyens ;
- d'assurer la fiabilité des nouveaux équipements et améliorer l'existant ;
- d'assurer la justesse de la GMAO ;
- d'améliorer et suivre la maintenance préventive N2/3 ;
- de définir et gérer le stock central de pièces de rechanges.

Profil Idéalement issu(e) d'une formation type BTS maintenance industrielle ou équivalent, vous justifiez d'une expérience de minimum 3 ans à un poste similaire. Connaissances informatiques (bureautique) requises.
Vous maîtrisez les domaines Pneumatique / Hydraulique / Mécanique.
Rigueur, autonomie, goût du terrain et travail en équipe seront autant d'atouts pour la réussite dans vos fonctions.
Permis B obligatoire (déplacements fréquents sur les différents sites de production vendéens).

13 (Doc 5) Indiquez l'utilité de chaque partie de l'offre d'emploi.

Société : permet de situer l'entreprise (domaine d'activité, taille, implantation).

Mission : permet de lister les tâches qui seront confiées au futur salarié.

Profil : permet d'indiquer la qualification et les compétences du candidat attendues par l'entreprise.

14 (Doc 5) Relevez les principales informations dans l'offre de l'entreprise Bénéteau.

Poste proposé et type de contrat : technicien de maintenance moulage (H/F) en CDI.

Domaine : nautique.

Niveau de formation, compétences et expérience : BTS (niveau III) et expérience de 3 ans à un poste similaire. Maîtrise du pneumatique / hydrolique / mécanique. Permis B.

Faites le point La recherche d'emploi

1 Le profil de poste

Le profil de poste est établi par l'entreprise. Il définit : les missions, les qualités et la formation attendues, les perspectives d'évolution.

2 Les droits et obligations du demandeur d'emploi

Le demandeur d'emploi a des obligations. Il doit : définir son projet, rechercher activement un emploi, accepter les offres raisonnables.

Il a aussi des droits : il bénéficie d'un accès aux offres, de l'assistance d'un conseiller et du versement d'une allocation chômage.

3 L'offre d'emploi

Une offre d'emploi permet au demandeur d'emploi de connaître : l'entreprise demandeuse, le poste, la mission et le profil recherché.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 11 LA RECHERCHE D'EMPLOI

1 Le profil de poste

Le **profil de poste** résulte de l'analyse par le service des ressources humaines de l'entreprise qui définit la mission d'un poste, les compétences requises et le niveau de qualification.

Poste

- Définition de la mission
- Compétences requises
- Niveau de qualification
- Qualités attendues

→ **Profil de poste**

2 Les démarches de recherche d'emploi

La recherche d'emploi passe à la fois par l'utilisation d'outils numériques (Internet) et par les outils classiques et institutionnels (agence Pôle emploi, agences d'intérim, forums de l'emploi...).

Recherche d'emploi →

- **Outils numériques (Internet)**
- **Outils classiques (agences, forums...)**

3 Les droits et obligations du demandeur d'emploi

L'**inscription à Pôle emploi** permet au demandeur d'emploi de bénéficier des **droits** à l'assurance chômage et des **services** qui lui sont destinés.

Le demandeur d'emploi est tenu de participer à la définition de son **projet d'accès à l'emploi** avec son conseiller. Il doit accomplir des actes positifs et répétés de **recherche d'emploi** et **accepter les offres** raisonnables qui lui seraient faites.

Demandeur d'emploi →

DROITS
- Allocations
- Accès aux offres d'emploi
- Accompagnement personnalisé

OBLIGATIONS
- Participer au projet professionnel
- Rechercher activement un emploi
- Accepter des offres raisonnables

4 L'offre d'emploi

Une **offre d'emploi** détaille les besoins exprimés par une entreprise qui décide de recruter. Elle précise la mission qui sera confiée, la qualification, les compétences et les qualités attendues.

Offre d'emploi → **Poste proposé** →

- Mission confiée
- Qualification exigée
- Compétences attendues
- Qualités souhaitées
- Conditions d'exercice

Vocabulaire

Ressources humaines (RH) : activités exercées par un service de l'entreprise intervenant dans différentes domaines de la gestion du personnel.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

La recherche d'emploi

QCM
foucherconnect.fr/18eg023

Entraînez-vous

Savoir-faire et savoir-être

Prenez connaissance du texte et répondez aux questions.

Aujourd'hui, le candidat idéal à un emploi doit conjuguer savoir-faire, c'est-à-dire des aptitudes techniques avérées, et savoir-être. Mais que signifient ces expressions qui fleurissent sur toutes les lèvres ?

La notion de « savoir-être » est différente du « savoir-faire », qui est l'aptitude à réaliser une tâche spécifique (cuisiner, utiliser un ordinateur, rédiger un contrat, peindre ou enseigner par exemple). Le savoir-être, c'est un ensemble de qualités professionnelles qui reflètent la manière dont un salarié réagit dans l'environnement professionnel : la politesse, le respect des autres, la convivialité ; des atouts particulièrement recherchés par les employeurs.

On parle également d'intelligence comportementale ou de *soft skills* (compétences douces) pour désigner ces compétences humaines.

D'après Pôle emploi.fr

Quelle différence faites-vous entre le savoir-faire et le savoir-être ?

Le savoir-faire représente les aptitudes techniques d'un candidat.
Le savoir-être correspond à une attitude, un comportement qui reflète la manière dont un salarié réagit et se comporte.

Approche métier

Votre formation

À ce jour, quelle est la principale compétence professionnelle que vous avez acquise au lycée ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Quelle technique de recherche vous a permis de trouver une entreprise ?

.....

.....

© Éditions FOUCHER

Les outils de communication pour rechercher un emploi

12

Axe 2
L'insertion dans l'organisation

C2.1.6 Rédiger et adapter la lettre de motivation et le curriculum vitae en fonction de l'emploi postulé

1 Construire un curriculum vitae C2.1.6

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg024

DOC 1 Offre d'emploi

[DESSÈVRES textiles] ZI des Blanchisseries – 6 rue Louis Leprince-Ringuet 38500 Voiron
☎+33 04 76 37 xx xx

RECRUTEMENT | OFFRE D'EMPLOI
Opérateur/trice de production textile

Lieu : Voiron (38) **Début :** Immédiat
Type : CDI **Statut :** Employé

Description du Poste
Dessèvres textiles, filiale de Plimex, est un atelier de production textile « Made in France », basé à Voiron, créé en mai 2015, avec 10 salariés. Faisant appel à des technologies et des procédés innovants (découpe laser, assemblage par thermocollage, automates de couture, etc.) cet atelier se développe rapidement et souhaite doubler sa capacité de production pour répondre à la demande commerciale.
Nous recrutons régulièrement des opérateurs de production textile pour monter en charge

Équipe
L'atelier est intégré au sein du bâtiment Dessèvres à Voiron où travaillent 55 personnes.

Profil requis
Formation : niveau V ou niveau VI dans le domaine du textile.
Compétences requises : Identifier et caractériser les tissus, lire et interpréter des documents techniques (CAO), être soigneux, rigoureux et motivé
Expérience professionnelle : 2 ans de pratique dans le domaine du textile.

Poste
CDI – 35 h/semaine – Rémunération : SMIC à SMIC + 20 % selon profil et performance.
Contact : Adresser votre candidature (CV + LM) à yann.darsonville@dessevrestextiles.fr

La société Dessèvres textiles a déposé une offre d'emploi sur son site. À 24 ans, Éva est sans emploi. Elle veut se porter candidate à ce poste mais elle doit d'abord étudier l'offre de l'entreprise.

1 (Doc 1) Repérez les principales informations décrites dans cette offre.

Intitulé du poste	Opérateur/trice de production textile.
Lieu de travail	Voiron (38).
Niveau de formation requis	Niveau V ou IV.
Expérience professionnelle exigée	2 ans dans le textile.
Type de contrat de travail	CDI.
Temps de travail/semaine	35 h/semaine.
Rémunération mensuelle	SMIC à SMIC + 20 %.

© Éditions FOUCHER

DOC 2 Curriculum vitae

Qu'il s'agisse d'une candidature spontanée ou d'une réponse à une offre d'emploi, le **curriculum vitae** est un outil indispensable pour postuler.
Le curriculum vitae (du latin *parcours de la vie*) est un document qui détaille l'état civil d'une personne, retrace son parcours de formation et son parcours professionnel.
Il doit être clair, précis et concis. Il doit être facile à parcourir, à comprendre et à lire.
Il doit aussi attirer l'attention, éveiller la curiosité et donner envie de rencontrer le candidat.

Éva Naomi

Opératrice de production textile

55 boulevard Jean Pain
38000 Grenoble
04 76 10 xx xx
e.naomi@orange.fr

24 ans – Célibataire
Permis B – Véhicule personnel

Formation

Mai – juin 2018 — Formation IIFTH – La qualité en production
30 Boulevard du Thoré 81200 Aussillon

2015 — Bac pro Métiers de la mode - Vêtements
Lycée André Argouges 61 rue Léon Jouhaux 39000 Grenoble

2012 — CAP Métiers de la mode - Vêtement flou
Lycée André Argouges 61 rue Léon Jouhaux 39000 Grenoble

Expérience professionnelle

Fév. 2018 – Avr. 2019 — Agent de production textile
Gauthier SAS
Le Village 38510 SAINT Victor de Morestel

Mai 2016 – Oct. 2016 — Opératrice en confection
Chemin des Equets 38460 Leyrieu
Intérim – Adécco

Oct. 2015 – Mars 2016 — Couturière
Secrets d'Étoffes
58 route des 4 Vies 38290 Frontonas

Autres compétences

Qualités — Appliquée et minutieuse
Anglais — Scolaire
Espagnol — Scolaire
Informatique — Bureautique MS Office – B2i
CAO – Lectro Sodaris
Sport — Basket – Arrière dans l'équipe Isère Basketball

Centres d'intérêt

Basket
Danse
Cinéma

Éva veut répondre à l'offre de recrutement déposée par la société Dessèvres textiles. Elle prépare donc son curriculum vitae.

2 (Doc 2) Quelle forme a-t-elle adoptée pour présenter son CV ?

Son CV est informatisé.

3 (Doc 2) Quel emploi recherche-t-elle ?

Opératrice de production textile.

4 (Doc 2) Relevez son âge et sa situation de famille.

24 ans, célibataire.

5 (Doc 2) Quels est son niveau de formation initiale ?

Niveaux V et IV (CAP et Bac pro).

6 (Doc 2) Quelle est la durée de sa pratique professionnelle (en mois) ?

26 mois de pratique professionnelle.

7 (Doc 2) Comment sont classés les éléments du domaine de la formation et ceux du domaine de l'expérience professionnelle ? Dans quel but ?

Les éléments sont classés du plus récent au plus ancien (antichronologique) pour que le recruteur repère et compare rapidement le profil du candidat avec celui du poste à pourvoir.

8 (Doc 1 et 2) Vérifiez si le contenu du curriculum vitae de Léa correspond aux exigences indiquées par la société Dessèvres textiles dans son offre d'emploi.

Éléments de l'offre	Souhait du recruteur	Profil du candidat	Conforme (oui/non)
Niveau de formation	Niveau V ou VI	Niveaux V et IV	Oui
Expérience professionnelle	24 mois	26 mois	Oui
Compétences	Identification des tissus – CAO	Production, confection, couture	Oui
Qualités	Soigneuse, rigoureuse motivée	Appliquée et minutieuse	Oui

© Éditions FOUCHER

2 Rédiger une lettre de motivation C2.1.6

DOC 3 Lettre de motivation

Expéditeur ou émetteur

Date de création

Destinataire ou récepteur

Objet et pièce jointe

Titre de civilité

Introduction

Développement

Conclusion

Formule de politesse

Signataire

Éva Naomi
55 boulevard Jean Pain
38000 Grenoble
Tél. : 04 76 10 xx xx
Curriel : e.naomiNºorange.fr

Le 16 novembre 20N

Monsieur Darsonville
Dessèvres textiles
Chemin de Perquelin
Le Bourg
38500 Voiron

Objet : Candidature au poste d'opératrice de production textile

Pièce jointe : Curriculum vitae

Monsieur,

C'est avec beaucoup d'intérêt que j'ai relevé l'annonce parue sur votre site pour un poste d'opérateur de production textile.

Ma formation et ma qualification m'ont permis de travailler pendant plusieurs années dans le domaine du textile. De plus, j'ai récemment suivi une formation de plusieurs semaines sur la qualité en production.

Je me tiens à votre entière disposition pour vous rencontrer et échanger sur mes compétences et ma motivation.

Je vous remercie pour l'attention que vous porterez à ma candidature et je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Eva Naomi

Pour accompagner son curriculum vitae, Éva a rédigé une lettre de motivation.

9 (Doc 3) Analysez la lettre de motivation et indiquez, en marge du document, les éléments qui la composent. *Formule de politesse, date de création, expéditeur (coordonnées du candidat), objet et pièce jointe, titre de civilité, destinataire (coordonnées de l'entreprise), introduction, développement, conclusion, signataire.*

10 (Doc 3) Une lettre est organisée en 4 parties. Indiquez ce que doit contenir chacune d'elles.

Parties de la lettre	Contenu
En-tête	L'expéditeur (le candidat au poste), le destinataire (l'entreprise), la date de création.
Introduction	Phrase qui introduit le sujet, l'objet du courrier, ici l'annonce parue et le poste proposé.
Développement	Exposé de la situation du candidat (compétences, formation, expérience).
Conclusion et formule de politesse	Intérêt porté au poste proposé et demande d'entretien. Remerciements.

© Éditions FOUCHER

3 Préparer un appel téléphonique C2.1.6

Près de 10 jours après l'envoi de sa lettre de motivation, Éva n'a toujours pas reçu de réponse de l'entreprise Dessèvres textiles. Elle décide de contacter le recruteur par téléphone.

DOC 4 Appel téléphonique, mode d'emploi

La préparation et l'émission d'un appel téléphonique

Avant l'appel, il faut :
- rechercher le numéro de téléphone ;
- avoir les documents utiles à portée de main ;
- identifier précisément la personne à contacter ;
- établir un plan en listant les points du message.

Lors de l'appel, il faut :
- saluer et se présenter ;
- présenter l'objet et le but de l'appel ;
- apporter des précisions si nécessaire ;
- prendre congé (c'est à celui qui appelle de le faire).

11 (Doc 4) Indiquez les informations que doit préparer Éva avant d'appeler l'entreprise Dessèvres textiles.

Numéro de téléphone de l'interlocuteur : 04 76 53 xx xx.

Éléments utiles à portée de main : l'offre d'emploi, lettre de motivation et le curriculum vitae.

Personne à contacter : M. Darsonville (voir l'offre d'emploi).

Points à évoquer :

Interroger sur la bonne réception de sa candidature au poste d'opératrice de production textile.

Rappeler succinctement son profil.

Demander quelques précision sur le poste à pourvoir.

Évoquer ses qualités.

Proposer une rencontre.

Faites le point — Les outils de communication pour rechercher un emploi

1 Le curriculum vitae

Le curriculum vitae détaille l'ensemble des informations qui concernent l'état civil, les diplômes et l'expérience professionnelle d'un candidat à un poste.

2 La lettre de motivation

La lettre de motivation est établie par le candidat à l'embauche. Elle accompagne le curriculum vitae.

Le texte de la lettre se compose de trois à quatre parties :
- l'introduction qui fait référence à la démarche du candidat ;
- le développement qui met en avant les compétences et l'expérience du candidat ;
- la conclusion souvent associée à la formule de politesse pour proposer au recruteur une rencontre.

3 L'appel téléphonique

Une prise de contact téléphonique avec le recruteur peut être envisagée. Dans ce cas, il faut :
- préparer les documents nécessaires (annonce, curriculum vitae) ;
- préparer une liste de points à évoquer ;
- tenter d'obtenir un rendez-vous.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 12 LES OUTILS DE COMMUNICATION POUR RECHERCHER UN EMPLOI

1 Le curriculum vitae

Le **curriculum vitae** (CV) est un document qui détaille l'état civil d'une personne, retrace son parcours de formation et son parcours professionnel. Il est indispensable pour rechercher un emploi.

Profil du demandeur d'emploi
1. État civil
2. Formation
3. Expérience professionnelle
4. Compétences
5. Centres d'intérêt

→ **Curriculum vitae**

2 La lettre de motivation

La **lettre de motivation** est destinée à une organisation pour rechercher un emploi. Elle met en avant les compétences et les qualités du candidat pour qu'il puisse réussir son projet professionnel. La lettre de motivation accompagne le curriculum vitae.

Lettre de motivation →
- Intérêt porté au poste proposé ou mention du poste recherché
- Exposé des compétences, des qualités personnelles et professionnelles
- Demande d'entretien
- Mention de sa disponibilité

3 L'appel téléphonique

L'**appel téléphonique** permet de prendre un premier contact direct avec l'organisation. Pour qu'il soit efficace, l'appel doit être préparé. L'échange doit être clair et précis. Il est souvent utile pour relancer une demande de rendez-vous.

Documents à disposition
- Offre d'emploi
- Curriculum vitae
- Lettre de motivation

→ **Préparation de l'échange téléphonique** →

Appel téléphonique
- Se présenter
- Exposer rapidement l'objet de l'appel
- Proposer un rendez-vous
- Prendre congé

Vocabulaire

Échange ou écrit concis : communication permettant d'exprimer un message en peu de mots.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Les outils de communication pour rechercher un emploi

QCM
foucherconnect.fr/18eg025

Entraînez-vous

Curriculum vitae, éviter les pièges

Prenez connaissance du texte et répondez à la question.

Si vous êtes jeune diplômé, le recruteur attend de vous un CV d'une page. Deux pages sont admises si vous avez déjà une expérience professionnelle derrière vous. Mais c'est le maximum ! En effet, le recruteur a besoin d'y voir clair, et d'avoir une vue d'ensemble de votre parcours. Inutile aussi de décrire tous les « jobs d'été » que vous avez pu faire, sauf s'ils ont un réel rapport avec le poste visé !
Cela peut paraître évident, mais beaucoup de CV et de lettres de motivation comportent des fautes d'orthographe qui les décrédibilisent aux yeux d'un recruteur. Pensez à bien vous relire.
Ne mentez jamais sur un CV, c'est une règle à laquelle vous ne devez pas déroger et cela pour une raison simple : il est extrêmement facile pour le recruteur de savoir si vous avez menti sur un CV, lorsqu'il vous posera des questions en entretien ou s'il se renseigne par la suite. Inutile de dire que vous êtes bilingue en anglais ou en espagnol si ça n'est pas la vérité.

Quels sont les pièges à éviter sur un CV ?

– Se limiter à une page.
– Inutile de décrire les jobs d'étudiant s'ils ne sont pas en rapport avec le poste.
– Éviter les fautes d'orthographe.
– Ne pas mentir sur le parcours de formation et professionnel.

Approche métier

Votre formation

Quels outils de communication avez-vous déjà utilisés pour correspondre avec une entreprise ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Avez-vous envoyé un ou plusieurs écrits à une entreprise pour votre prochain stage ? Si oui, le(les)quel(s).

.....

.....

© Éditions FOUCHER

La sélection d'un candidat à l'embauche

13

Axe 2
L'insertion dans l'organisation

C2.2.1 Maîtriser la technique de l'entretien d'embauche

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg026

1 Repérer les phases de l'entretien d'embauche C2.2.1

DOC 1 Préparation à l'entretien

L'entretien d'embauche est le moment où le candidat et le futur employeur se rencontrent. L'objectif, pour l'employeur, est de vérifier si les compétences et le profil du candidat correspondent bien aux besoins du poste à pourvoir. Cet entretien est mené par le chef d'entreprise ou par son représentant. Le candidat présente son parcours professionnel, ses compétences et exprime ses motivations.

Avant un entretien d'embauche...

Mieux connaître l'entreprise
Avant de se rendre à un entretien d'embauche, il est souhaitable de mieux connaître l'entreprise : son secteur d'activité, les produits et/ou services qu'elle propose, ce qui en fait sa particularité, sa taille ou encore sa place sur le marché. Toutes ces informations peuvent être utiles au cours de l'entretien pour mieux rebondir sur une question posée.

Ne pas venir les mains vides
Des outils sont à prévoir pour l'entretien : un agenda, une montre, un stylo, un bloc-notes, une copie de l'offre d'emploi, une copie de la lettre de motivation et du CV, un porte-documents. Il faut bien sûr penser à éteindre le téléphone portable.

Soigner son image
La première impression se fait sur la tenue et l'attitude du candidat. Le code vestimentaire sera plus ou moins strict selon l'entreprise et le poste à pourvoir. Dans le doute, mieux vaut ne pas trop en faire. Se montrer souriant, aimable et à l'écoute.

Amine a obtenu son Bac pro maintenance des véhicules option Voitures. Après plusieurs expériences en contrat d'intérim, il répond à une offre d'emploi de mécanicien déposée par une grande enseigne implantée sur l'ensemble du territoire.

Sa candidature a été retenue et il doit se préparer à un entretien d'embauche.

1 (Doc 1) Relevez les points nécessaires à la réussite de son entretien d'embauche.

Mieux connaître l'entreprise	Pourquoi est-ce utile qu'Amine s'informe sur l'entreprise ? Pour mieux connaître le profil de l'entreprise, ce qui la caractérise et les valeurs qui sont les siennes.
Ne pas venir les mains vides	Quels documents doit-il apporter ? Une copie de l'offre d'emploi, une copie de la lettre de motivation et du CV et un agenda.
Soigner son image	Quelles doivent-être sa tenue et son attitude ? La tenue vestimentaire doit être adaptée et il doit se montrer souriant, aimable et à l'écoute.

© Éditions FOUCHER

Amine se présente à l'entreprise. Il est conduit jusqu'au bureau de M. Villiez, responsable des ressources humaines, pour y être reçu.

DOC 2 Phases de l'entretien

1 **Amine** serre la main de M. Villiez. Son attitude est ouverte et souriante. Son interlocuteur l'invite à s'asseoir pour débuter l'entretien.

2 Il se présente, évoque rapidement sa démarche et retrace son parcours. Il se montre motivé, aimant la mécanique et comptant s'investir pleinement dans son nouvel emploi.

3 **M. Villiez** décrit ensuite l'activité de l'entreprise et apporte des précisions sur le poste à pourvoir. Il énonce les conditions de travail, ses exigences et ses attentes. Il poursuit sur quelques questions ciblées pour déceler la personnalité et les réactions du candidat.

4 **Amine** précise qu'il a bien l'intention de s'impliquer pleinement dans son nouvel emploi et laisse entendre qu'il a bien l'intention d'évoluer au sein de l'entreprise en améliorant sa qualification.

M. Villiez lui répond que les évolutions sont possibles et qu'elles sont liées à la rigueur, l'investissement personnel et la volonté de réussir dans un esprit d'équipe.

5 Enfin, **Amine** se lève et tend la main à M. Villiez pour le saluer. Il en profite pour lui demander quand il peut espérer une réponse de l'entreprise. M. Villiez lui serre la main et précise que les décisions d'embauche sont traitées sous 15 jours.

Pour finir, M. **Villiez** confie le candidat à sa secrétaire pour qu'il réalise des tests de sélection.

2 (Doc 2) Décrivez brièvement les 5 phases de l'entretien d'embauche.

Phase 1 L'accueil du candidat.

Phase 2 La présentation du candidat au responsable de recrutement.

Phase 3 La présentation, par le recruteur, de l'entreprise, du poste à pourvoir des exigences et attentes.

Phase 4 L'échange entre le recruteur et le candidat (attentes, objectifs, perspectives...).

Phase 5 Prise de congé.

2 Analyser les tests utilisés dans une procédure d'embauche C2.2.1

DOC 3 Outils de sélection des candidats à l'embauche

Au-delà de l'entretien, il existe de nombreuses techniques de sélection et de recrutement notamment les tests psychologiques, psychotechniques et d'intelligence.

Les grandes et moyennes entreprises de plus de 200 salariés et les cabinets de recrutement utilisent souvent ces tests comme outils de sélection, ce qui est moins le cas des petites entreprises.

Les tests peuvent être classés en plusieurs catégories :

– tests de recrutement (tests psychologiques, tests de personnalité, tests projectifs*) ;
– tests de QI (Quotient intellectuel) qui permet de mesurer l'intelligence ;
– tests psychotechnique (tests de la mémoire, tests de logique, tests mathématiques, tests mécaniques...).

Qu'il s'agisse de tests de personnalité ou d'épreuves d'évaluation des compétences, les tests ne sont que des outils que le recruteur utilise afin de diminuer au maximum les risques d'erreur.

Il s'agit pour lui de valider la première impression et vérifier les compétences présentées dans le CV.

*Introversion, extraversion, agressivité, sens pratique ou capacités relationnelles.

© Éditions FOUCHER

3 (Doc 3) **Quelle est l'utilité pour l'entreprise d'utiliser des tests pour recruter ?**

Les tests permettent au recruteur de s'assurer des compétences du candidat et d'avoir une vision plus précise de sa personnalité.

Après son entretien d'embauche, Amine a réalisé des tests. Quatre d'entre eux n'ont pas été traités par manque de temps.

DOC 4 Tests psychotechniques (logiques et mécaniques)

Quelle est la lettre opposée à E

Votre réponse

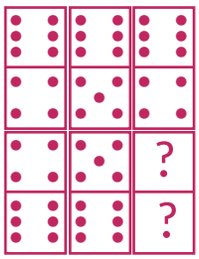
Bonne réponse F

Si la roue A fait 4 tours, combien de tours fait la roue C ?

Votre réponse .....

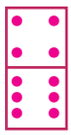
Bonne réponse 4 tours

Quel est le domino manquant ?



Votre réponse

Bonne réponse



Si la roue A tourne dans le sens antihoraire, dans quel sens tourne la roue C ?

Votre réponse .....

Bonne réponse Antihoraire

4 (Doc 4) **Proposez une réponse à chacun de ces tests.**

3 Connaître la législation relative à l'entretien d'embauche

C2.2.1

DOC 5 Législation liée à l'embauche

Un entretien permet à l'employeur de mieux connaître les candidats afin d'arrêter son choix sur l'un d'entre eux. Néanmoins, toutes les questions ne sont pas permises. Elles sont encadrées par le Code du travail.

L'entretien doit avoir un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles du candidat.
Ainsi, la loi prévoit des obligations et des interdictions.

La loyauté de l'employeur dans la collecte d'informations
L'employeur a l'obligation d'informer le candidat de toutes les méthodes et techniques de recrutement qu'il va utiliser. Les résultats obtenus doivent rester confidentiels et le candidat doit être informé des résultats.

L'interdiction des discriminations
Aucune personne ne peut être écartée d'un entretien d'embauche en raison de son origine, de son sexe, sa religion, son âge, son orientation sexuelle. Il existe en France plus de vingt discriminations prohibées par la loi. L'employeur ne peut pas vous poser de questions indiscrètes pour prendre sa décision.

La nécessité de conclure un entretien par un écrit
Lorsque l'entreprise a retenu un candidat après un entretien d'embauche, la relation de travail doit être formalisée par un écrit. Pour éviter toute mésentente, le document devra préciser l'identité des parties, le lieu de travail, la description du poste, les dates de début et dans le cas d'un CDD la fin du contrat, la rémunération et le nombre d'heures à effectuer. Le contrat de travail est donc nécessaire.

© Éditions FOUCHER

5 (Doc 5) **Indiquez si les questions qui suivent peuvent être posées au cours d'un entretien d'embauche.**

Ces questions sont-elles légales ?		
1. Parlez-moi de vous.	☒ Oui	☐ Non
2. Vous êtes de quelle origine ?	☐ Oui	☒ Non
3. Comment expliquez-vous votre longue période sans emploi ?	☒ Oui	☐ Non
4. Quelles sont vos prétentions salariales ?	☒ Oui	☐ Non
5. Quel est votre état de santé ?	☐ Oui	☒ Non
6. Vous êtes mariée ou divorcée ?	☐ Oui	☒ Non
7. Quel est votre principal défaut ?	☒ Oui	☐ Non
8. Pourquoi devrais-je vous choisir vous plutôt qu'un autre candidat ?	☒ Oui	☐ Non
9. Que pensez-vous de la politique économique actuelle ?	☐ Oui	☒ Non
10. Si votre candidature est retenue, comptez-vous adhérer à un syndicat ?	☐ Oui	☒ Non
11. Comptez-vous avoir des enfants ?	☐ Oui	☒ Non

6 (Doc 5) **Comment pouvez-vous réagir si vous deviez faire face à des questions illégales pendant votre entretien d'embauche ?**

Il faut éluder la question sans braquer le recruteur. En expliquant clairement qu'une question est illégale, cela peut montrer une position ferme mais cependant inefficace. Il est souhaitable de s'adapter et d'être habile.

Faites le point — La sélection d'un candidat à l'embauche

1 Les phases de l'entretien d'embauche

L'entretien d'embauche doit être préparé par le candidat. L'entretien passe par plusieurs phases :

- l'accueil ;
- la présentation du candidat ;
- la présentation du poste et les attentes ;
- les attentes et les motivations du candidat ;
- la conclusion et la prise de congé.

2 Les tests utilisés dans une procédure d'embauche

Les tests utilisés dans une procédure d'embauche permettent d'évaluer le candidat selon différents critères. On distingue :

- les tests psychotechniques ;
- les tests psychologiques ;
- les tests d'intelligence.

3 La législation relative à l'entretien d'embauche

La loi encadre l'entretien d'embauche :

– l'employeur doit être loyal (confidentialité et information du candidat) ;
– les discriminations sont interdites (religion, questions personnelles...) ;
– lorsque le candidat a été retenu après un entretien, ce dernier doit être conclu par un écrit.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 13 LA SÉLECTION D'UN CANDIDAT À L'EMBAUCHE

1 Les phases de l'entretien d'embauche

L'entretien d'embauche est le moment où le candidat et le futur employeur se rencontrent. Il s'agit d'un exercice qui nécessite une **préparation du candidat**. L'échange se décompose en plusieurs phases pour que l'employeur puisse juger le candidat.

Candidat — **Phases de l'entretien d'embauche** — **Recruteur**

1. **Accueil du candidat par le recruteur**
2. **Présentation du candidat**
3. **Présentation de l'entreprise par le recruteur, description du poste, exigences et attentes, échange sur des questions ciblées**
4. **Intentions exprimées par le candidat, attentes, motivation, évolution**
5. **Conclusion et prise de congé**

2 Les tests utilisés dans une procédure d'embauche

Les tests sont des techniques de sélection et de recrutement souvent utilisées par les entreprises moyennes, les grandes entreprises et les cabinets de recrutement.

Tests — **psychologiques** — **psychotechniques** — **d'intelligence**

3 La législation relative à l'entretien d'embauche

La loi encadre l'entretien d'embauche et impose à l'employeur des **obligations** qu'il doit respecter.

Entretien d'embauche — **Législation**

Loyauté de l'employeur
Information du candidat, confidentialité…

Discriminations interdites
Religion, questions politiques, questions personnelles…

Candidat retenu après un entretien d'embauche : conclure par un écrit
Contrat de travail

Vocabulaire

Code vestimentaire : tenue vestimentaire respectant un contexte, une situation, des contraintes liées à un métier.
Prétention salariale : ce que le salarié aimerait obtenir comme salaire.
Syndicat : organisation dont le rôle est de défendre les salariés.
Loyauté : droiture, sens de l'honneur.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

La sélection d'un candidat à l'embauche

QCM
foucherconnect.fr/18eg027

Entraînez-vous

Les postures...

Indiquez les postures à adopter ou à éviter au cours d'un entretien d'embauche.

– Éviter le regard fuyant et regarder dans les yeux.
– Éviter les tics gestuels qui dégradent l'image du candidat et garder une posture qui ne reflète pas d'émotion.
– Se montrer concentrer et attentif.
– Éviter les signes qui montrent l'ennui ou l'embarras.
– Soigner la présentation et éviter un look trop décalé avec le monde du travail.

Approche métier

Votre formation

Comment avez-vous pris contact avec le tuteur qui doit vous accueillir en stage ?

Votre formation en milieu professionnel

Avez-vous échangé dès votre arrivée en stage avec un responsable de l'entreprise d'accueil ? Si oui, quel a été le contenu de votre échange ?

© Éditions FOUCHER

Le contrat de travail et la rémunération

14

Axe 2
L'insertion dans l'organisation

C2.2.2 Définir et caractériser les principaux contrats de travail
C2.2.3 Analyser le contenu d'un contrat de travail, les droits et obligations
C2.2.4 Dégager les éléments constitutifs de la rémunération

1 Repérer les principaux contrats de travail C2.2.2

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg028

DOC 1 Contrats de travail

• **Le CDI – Contrat de travail à durée indéterminée** est un contrat sans limitation de durée conclu, à temps plein ou à temps partiel, entre un employeur et un salarié. Il est la forme normale et générale de la relation de travail. Il peut être rompu sur décision de l'employeur (licenciement) ou sur celle du salarié (démission, retraite).
Le contrat de chantier est un CDI utilisé pour réaliser un ouvrage ou des travaux précis commandés par un client, tâches dont la durée ne peut être prédéfinie avec certitude. Avec ce type de contrat, les entreprises sont assurées de garder leur main-d'œuvre jusqu'à la fin de la mission. Il peut être rompu en raison de la fin des travaux d'un ou plusieurs chantiers visés au contrat.
Le contrat de projet est un CDI qui s'appuie sur le même principe selon lequel la durée du contrat est ajustée en fonction de l'avancée du projet. Il prendra fin lors de la réalisation du projet.

• **Le CDD – Contrat à durée déterminée** est conclu pour une durée précise. Il n'est possible que pour l'exécution d'une tâche définie et temporaire comme un accroissement temporaire de l'activité, un travail saisonnier, le remplacement d'un salarié absent (maladie, congé...). Le CDD est conclu pour une durée précise (date de début et de fin de contrat).

• **Le CDD d'usage** n'est possible que dans certains secteurs en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (exploitations forestières, hôtellerie et restauration, centres de loisirs et de vacances, spectacles, audiovisuel, BTP pour les chantiers à l'étranger...).

• **Le contrat d'intérim** est géré par les entreprises de travail temporaire (Adecco, Crit Intérim, Manpower, Randstad...). Le salarié sous contrat (appelé intérimaire) est embauché pour une mission et rémunéré par l'entreprise de travail temporaire (ETT) qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice.

1 (Doc 1) **Indiquez le contrat de travail adapté à chaque situation.**

Situations	Type de contrat de travail (justifiez)
Suite au départ en retraite de son salarié, l'entreprise Trégiez Automobiles a besoin d'un nouveau carrossier pour un poste à long terme.	Contrat à durée indéterminée (CDI). Embauche sans limitation dans le temps.
Crit Intérim recrute pour son client, spécialiste de la viande, des agents de production pour travailler en atelier et effectuer du conditionnement de pièces de bœuf.	Contrat d'intérim. Travail temporaire.
La société BMB spécialisée dans la conception de tissus techniques a pour projet la refonte totale de son système d'information. Elle fait appel à un consultant en informatique dont la prestation prendra fin quand le projet sera achevé.	Contrat de projet (CDI). Embauche pour la durée de la prestation.
Mme Lavoisier dirige une entreprise de fabrication de vêtements sur mesure. L'une de ses salariées pose un congé de maternité. Elle doit être remplacée.	Contrat à durée déterminée (CDD). Remplacement d'un salarié en congé.

© Éditions FOUCHER

2 Analyser un contrat de travail

C2.2.3

DOC 2 Contrat de travail de M. Jacob

SOMATELEC

SOMATELEC SA
ZI des 3 Monts
69007 LYON

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

POUR REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ ABSENT

Les éléments recherchés sur le contrat peuvent être surlignés par l'élève pour répondre aux questions posées.

Les parties

Entre les soussignés :

La société SOMATELEC
SIRENE : 851947321
dont le siège social se situe à Lyon, ZI des 3 Monts,
représentée par M. DEMAILLET, agissant en qualité d'employeur.

D'une part,

Et,

Monsieur MAËL JACOB
Né(e) le 15 février 1996
Immatriculé(e) à la Sécurité sociale sous le n 1 96 02 59 590 096
Demeurant à Lyon 174 rue d'Austerlitz à Villeurbanne (69)

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit,

Les fonctions occupées

ARTICLE 1. ENGAGEMENT
La société SOMATELEC représentée par M. DEMAILLET, engage M. JACOB à compter du 2 janvier 20N à 8 h 00, sous réserve de la VISITE MÉDICALE visée à l'article 6 du présent contrat, en vue d'assurer le remplacement de M. CHARRIEZ habituellement employé(e) en qualité DE TECHNICIEN , pendant son absence POUR FORMATION PROFESSIONNELLE.
Pour l'exercice de son activité, M. JACOB sera placé(e) sous l'autorité de M. VAILLANT ou de toute autre personne qui pourrait être substituée à ce dernier.
Il est conclu pour une durée de TROIS MOIS.

Le présent contrat est régi par les dispositions de la convention collective en vigueur dans l'entreprise soit la CONVENTION

COLLECTIVE NATIONALE DES OUVRIERS EMPLOYÉS PAR LES ENTREPRISES DU BÂTIMENT 3258 et du règlement intérieur en vigueur dans l'entreprise dont M. JACOB déclare avoir pris connaissance.

ARTICLE 2. FONCTIONS ET QUALIFICATION
M. JACOB est recruté(e) en qualité de technicien au coefficient 150, à temps complet. M. JACOB exercera les fonctions d'INSTALLATIONS ET DE DÉPANNAGE EN ÉLECTRICITÉ sur les différents chantiers. Ces fonctions sont susceptibles d'évolution. La déclaration préalable à l'embauche a été effectuée à l'URSSAF de Lyon le 2 janvier 20N.

ARTICLE 3. RÉMUNÉRATION
M. JACOB sera soumis(e) à la durée légale (ou conventionnelle) du travail applicable dans l'entreprise.
Il(elle) percevra à ce titre une rémunération brute mensuelle de 1 731,87 EUROS - MILLE SEPT CENT TRENTE ET UN EUROS ET QUATRE-VINGT-SEPT CENTIMES - correspondant à son salaire de base et à un taux horaire de 11,42 EUROS.

Les conditions liées au contrat

ARTICLE 4. PÉRIODE D'ESSAI
Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée à compter du 2 JANVIER 20N – DEUX JANVIER 20N, à 8 HEURES.
L'engagement de M. JACOB ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai d'une durée de DEUX SEMAINES au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat à tout moment sans indemnité, sous réserve de respecter les délais de prévenance légalement prévus.

ARTICLE 5. LIEU DE TRAVAIL
Le lieu de travail est situé à LYON. Toutefois, en fonction des nécessités du service, la société se réserve le droit de demander à M. JACOB d'effectuer des déplacements ponctuels n'entraînant pas de changement de résidence.

[...]

ARTICLE 7. HORAIRES DE TRAVAIL
M. JACOB exercera son activité selon les horaires de travail suivants :
Du LUNDI au VENDREDI de 8 h 00 à 12 h 00 et de 13 h 30 à 16 h 30. Ces horaires sont susceptibles de modification ultérieure de la part de la direction, dans le respect d'un délai de prévenance de 2 jours. Il pourra être demandé à M. JACOB d'effectuer des heures supplémentaires qui seront rémunérées selon les conditions légales.

[...]

ARTICLE 12. RENOUVELLEMENT
Le présent contrat pourra faire l'objet d'un renouvellement formalisé par l'accord des parties, sous réserve de l'accord exprès du salarié.

Fait en deux exemplaires à Lyon, le 28/12/20N-1

Signature du salarié
Précédée de « Bon pour accord »
Bon pour accord

SOMATELEC
Bon pour accord

Signature de l'employeur
Précédée de « Bon pour accord »

La société SOMATELEC a besoin d'embaucher un employé qualifié dans le domaine de l'électricité.
Elle a sélectionné un candidat et a établi un contrat de travail.

2 (Doc 2) De quel type de contrat de travail s'agit-il ?

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée (CDD).

3 (Doc 2) Quelles sont les parties contractantes ?

L'employeur SOMATELEC et le salarié Maël Jacob.

© Éditions FOUCHER

4 **(Doc 2) Quelle est la durée du contrat ? Pourra-t-il être renouvelé ?**

C'est un contrat d'une durée de 3 mois. Le contrat pourra être renouvelé.

5 **(Doc 2) Quand le contrat prend-il effet et quand deviendra-t-il définitif ?**

Le contrat prend effet le 2 juin N et deviendra définitif après une période d'essai de 15 jours.

6 **(Doc 2) Quelle est la nature de l'emploi de M. Jacob ?** Technicien.

7 **(Doc 2) Pourquoi M. Jacob a-t-il été embauché ?** Pour le remplacement d'un salarié absent.

8 **(Doc 2) Quelle est l'obligation principale de chaque partie ?**

Le salarié : Réaliser le travail dans le cadre du poste pour lequel il a été embauché.

L'employeur : Payer le salarié au coefficient pour lequel il a été embauché.

3 Dégager les éléments constitutifs de la rémunération

C2.2.4

DOC 3 Bulletin de salaire du nouvel embauché

SOMATELEC

SOMATELEC SA
ZI DES 3 MONTS
69007 LYON

BULLETIN DE PAIE
Paie du 01/01/2017 **au** 31/01/2017

Convention collective Convention collective des métiers du bâtiment N° 3258
Matricule : EMP034 **Emploi :** Monteur-Câbleur Coef. 150 **Date d'embauche :** 01/03/20N-3 **Niveau :** B
Numéro de Sécurité Sociale 1 96 02 59 590 096 **Horaire mensuel rémunéré** 151,67 heures **Horaire hebdomadaire** 35 heures **Siret :** 851947321 **Code APE :** 4321A

Périodes de congés annuels avec maintien des rémunérations : 01/07 31/08 01/12 31/12

Congés payés		RTT	
Solde période en cours	20 jour(s)	**Pris dans l'année**	0 jour(s)
Dont fractionnement	0 jour(s)	**Pris dans le mois**	0 jour(s)
		Solde potentiel	2,5 jours

MAËL JACOB
174 RUE D'AUSTERLITZ
69100 VILLEURBANNE

ÉLÉMENTS DU REVENU BRUT

Éléments	Qté ou base	Valeur unitaire	Taux	Montant
Salaire brut	151,67	11,42	–	1 731,87
Heures supplémentaires	0,00	14,28	25 %	0,00
	0,00	17,13	50 %	0,00
Prime	0,00			

Message :

COTISATIONS SOCIALES	Part salarié	Part employeur
ASSURANCE SANTÉ	72,89	369,48
Sécurité sociale	*12,89*	*223,24*
Complémentaire santé	*60,00*	*60,00*
Incapacité, invalidité, décès	*–*	*86,24*
ASSURANCE ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES	–	19,05
ASSURANCE RETRAITE	193,97	279,29
Sécurité sociale	*126,43*	*177,98*
Complémentaire	*53,69*	*80,53*
Supplémentaire	*13,85*	*20,78*
ALLOCATIONS FAMILIALES	–	59,75
ASSURANCE CHÔMAGE	41,56	69,27
AUTRES COTISATIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR	–	15,36
COTISATION DE CONVENTION COLLECTIVE OU STATUTAIRE	–	0,28
CSG/CRDS non imposable à l'impôt sur le revenu	51,09	
CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu	89,84	
ALLÉGEMENT DE COTISATIONS	–	– 371,14
TOTAL DES COTISATIONS	423,87	720,63
TOTAL IMPOSABLE	1 359,09	

Date de paiement	Mode de paiement	NET PAYÉ EN EUROS
30/01/20N	Paiement par virement	1 308,00

BASES DE CALCUL

	Sécurité sociale plafonnée	Sécurité sociale déplafonnée	Retraite taux 1
Bases	1 731,87	1 731,87	1 731,87
Plafonds	3 170,00		3 170,00
Cumul annuel	1 731,87	1 731,87	1 731,87

Conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée.

Le bulletin de salaire

Le bulletin de salaire ou bulletin de paie est un document remis au salarié lors du paiement de sa rémunération. Depuis 2017, la forme a été simplifiée pour améliorer sa lisibilité.

Ce document personnalisé indique l'état civil du salarié et les informations liées à son poste de travail. Il indique aussi les éléments de son salaire et les cotisations sociales calculées sur la période.

Le salarié peut y repérer :
- les congés et les RTT dont il dispose ;
- le salaire brut qui peut être augmenté d'heures supplémentaires, de primes et d'avantages en nature ;
- les cotisations sociales salariales qui viennent en déduction de son salaire brut ;
- les cotisations sociales patronales payées par l'employeur.

L'employeur envoie, en principe, le bulletin de salaire par voie électronique. Le bulletin doit être conservé par le salarié pour une durée de 50 ans.

Le versement du salaire

Le salaire net est versé au salarié par virement.

Le versement des cotisations

Les cotisations (salariales et patronales) sont versées aux différentes caisses sociales par l'employeur pour l'ensemble de ses salariés.

Le 30 janvier, Maël Jacob reçoit par courriel son premier bulletin de salaire. Il découvre le document établi par SOMATELEC et cherche à comprendre son contenu.

© Éditions FOUCHER

9 **(Doc 3) Relevez, sur le bulletin, les informations nécessaires pour répondre aux questions suivantes :**

- **Quels sont le nom, l'emploi et le niveau du salarié ?** Maël Jacob, monteur-câbleur, coefficient 150.
- **Quel est le nombre de jours de congés dont il dispose au 31 janvier ?** 20 jours.
- **Quel est le montant de son salaire brut ?** 1 731,87 euros.
- **Quelle est la durée de travail pour laquelle le salarié est rémunéré ?** 151,67 heures/mois*.
- **A-t-il exercé des heures supplémentaire pendant le mois de janvier ?** Non.
- **Quel est le montant du salaire horaire ?** 11,42 euros.
- **Comment a été calculé le montant de l'heure supplémentaire à 25 % ?** 11,42 x 1,25 = 14,28 euros.
ou 11,42 x 25 % = 2,86 euros 11,42 + 2,86 = 14,28 euros
- **Quel est le montant des cotisations sociales à la charge du salarié ?** 423,87 euros.
- **Quel est le montant des cotisations sociales à la charge de l'employeur ?** 720,63 euros.
- **Quel est le montant du salaire versé sur le compte bancaire du salarié ?** 1 308,00 euros.

10 **(Doc 3) Quel sera le montant qui sera versé par l'employeur aux organismes sociaux ?**

Les cotisations salariales prélevées sur le salaire + les cotisations patronales. L'employeur aura donc à verser aux organimes sociaux 423,87 + 720,63 = 1 144,50 euros

11 **(Doc 3) Comment est payé le salarié ? Comment l'employeur va-t-il remettre le bulletin de salaire au salarié ?**

Le salarié est payé par virement bancaire.

Le bulletin de salaire sera envoyé au salarié par courriel.

**35 h/semaine x 52 semaines / 12 mois = 151,67 h.*

Faites le point — Le contrat de travail et la rémunération

1 Les principaux contrats de travail

Parmi les contrats de travail existants, on distingue principalement :

– le contrat à durée indéterminée (CDI) ;
– le contrat de chantier ou de projet.
– le contrat à durée déterminée (CDD) ;
– le contrat d'intérim ;

2 L'analyse d'un contrat de travail

Le contrat de travail lie juridiquement un employeur à un salarié. Il définit :

– les parties (employeur, salarié) et l'emploi occupé ;
– les fonctions occupées (emploi, fonctions, qualification, rémunération) ;
– les conditions liées au contrat (la date d'effet, la période d'essai, horaires...).

3 Les éléments constitutifs de la rémunération

Le bulletin de salaire est un document remis obligatoirement au salarié pour le travail qu'il a réalisé pendant la période considérée (le mois). Il détaille :

– le salaire brut (le salaire de base + les heures supplémentaires + les primes...) ;
– les cotisations sociales salariales déduites du salaire brut ;
– les cotisations patronales ;
– le salaire net à payer.

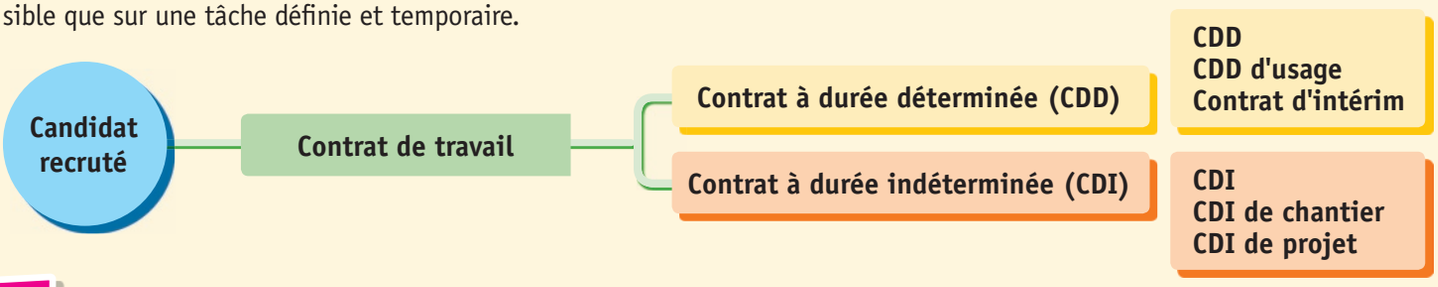
© Éditions FOUCHER

Synthèse 14 LE CONTRAT DE TRAVAIL ET LA RÉMUNÉRATION

1 Les principaux contrats de travail

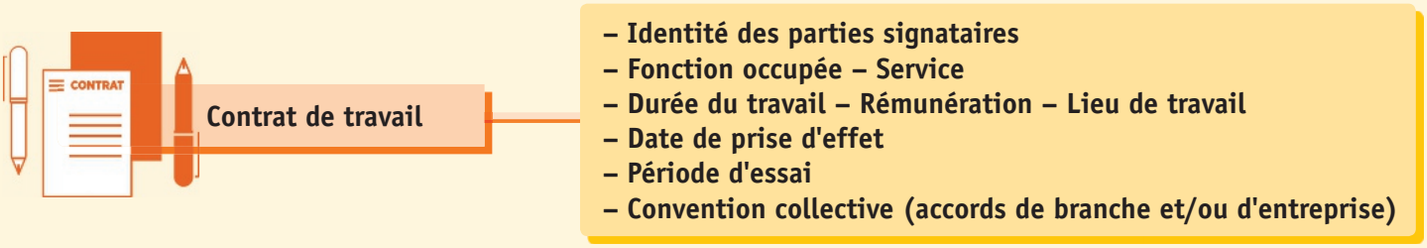
Il existe en France plusieurs types de **contrat de travail**. Il peut être à **durée indéterminée**. Dans ce cas, le contrat ne précise pas de date de fin. Il peut être rompu sur décision de l'employeur ou du salarié.

Le contrat peut être à **durée déterminée**. Dans ce cas, une date de fin est indiquée. Il n'est possible que sur une tâche définie et temporaire.



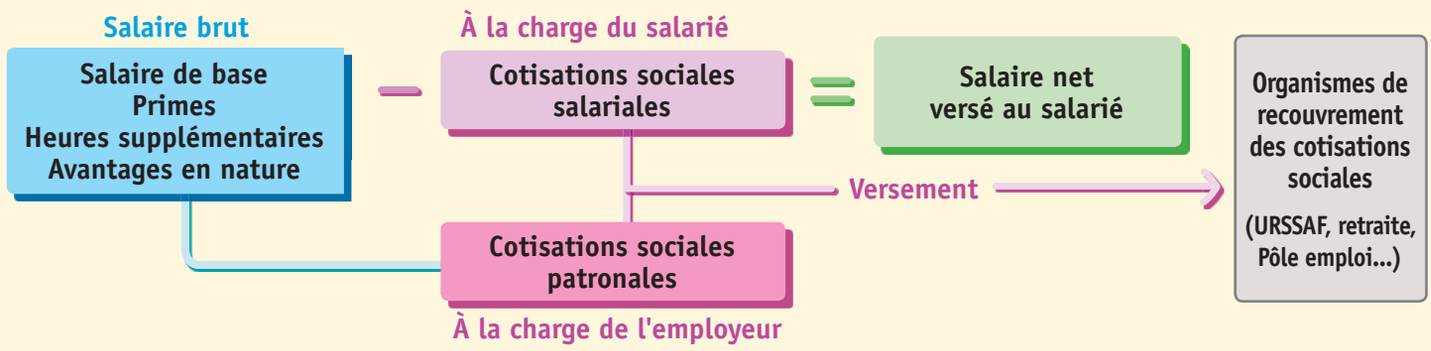
2 L'analyse d'un contrat de travail

Un **contrat de travail** existe dès lors qu'une personne, le salarié, **s'engage à travailler**, moyennant **rémunération**, pour le compte, sous les ordres et le contrôle d'une autre personne, l'employeur. Son exécution entraîne des obligations, tant pour le salarié que pour l'employeur.



3 Les éléments constitutifs de la rémunération

L'employeur verse au salarié le paiement du travail accompli. Il établit un **bulletin de salaire** qui détaille les **composantes du salaire**, les avantages en nature (véhicule, logement...), les cotisations sociales, le salaire imposable et le salaire net effectivement payé.



Vocabulaire

Cotisations sociales : ensemble des versements que les salariés et les employeurs effectuent aux administrations de sécurité sociale et aux régimes d'assurances privés pour assurer aux salariés une protection contre les risques et les aider dans la vie quotidienne (allocations).

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Le contrat de travail et la rémunération

QCM
foucherconnect.fr/18eg029

Entraînez-vous

Composantes du salaire

Cochez la bonne réponse.

Les remboursements de frais de déplacement font partie du salaire ..... ☐ Vrai ☒ Faux

Les avantages en nature ne font pas partie du salaire ..... ☒ Vrai ☐ Faux

La prime d'ancienneté est obligatoire ..... ☐ Vrai ☒ Faux

Le salaire payé est égal au salaire imposable ..... ☐ Vrai ☒ Faux

Les cotisations salariales prélevées sur le salaire brut sont reversées par l'employeur aux organismes sociaux. ☒ Vrai ☐ Faux

Le bulletin de salaire doit être conservé par le salarié pour une durée minimale de 10 ans ..... ☐ Vrai ☒ Faux

Le bulletin de salaire doit obligatoirement être remis en main propre au salarié ..... ☐ Vrai ☒ Faux

Approche métier

Votre formation

Pensez-vous être formé pour entrer dans la vie active. Si oui, pourquoi ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Pensez-vous pouvoir travailler pendant vos vacances dans votre branche professionnelle ? Si oui, comment allez-vous vous y prendre ?

.....

.....

© Éditions FOUCHER

Les formalités liées à l'embauche

15

Axe 2
L'insertion dans l'organisation

C2.2.5 Repérer les différentes formalités et leurs enjeux

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg030

1 Recueillir les renseignements d'un nouveau salarié C2.2.5

DOC 1 Fiche individuelle de renseignements

RESSOURCES HUMAINES
Fiche individuelle de renseignements

M. Jacob a été recruté pour son premier emploi

SOMATELEC
ZI des 3 Monts 69007 LYON

État civil

Civilité	Monsieur
Nom	JACOB
Nom de naissance	–
Prénom	Maël
N° SS	1 96 02 59 590 xxx

Date de naissance	17/02/1996
Nationalité	Française
Commune	Lille
Département	59
Pays de naissance	France

Adresse

Adresse	174 rue d'Austerlitz
Adresse (suite)	
Code postal	69100
Ville	Villeurbanne
Pays	France
Tél. fixe	04 78 03 41 xx
Tél. portable	06 49 01 96 xx
Courriel	maeljacob@gmail.com

Situation de famille

Situation familiale	Célibataire
Nombre d'enfants	0

Emploi

Nature de l'emploi	Monteur-câbleur
Type de contrat	CDD
Durée du contrat	3 mois
Statut	Non cadre

Paye

Matricule	EMP034
Salaire brut	1 731,87
Heures/mois	151,67
Régime SS	URSSAF

Date d'entrée	02/01/20N
Début de contrat	02/01/20N
Fin de contrat	02/04/20N
Conv. collective	Conv. collective des métiers du bâtiment – 3258

Après avoir embauché M. Jacob, l'entreprise Somatelec doit effectuer plusieurs formalités obligatoires. Le service des ressources humaines dispose d'une fiche individuelle de renseignements.

1 (Doc 1) Par qui et à quelle occasion la fiche individuelle de renseignements a-t-elle été remplie ?

La fiche individuelle de renseignements a été remplie au moment de l'embauche du salarié par le recruteur.

2 (Doc 1) Quelle est l'utilité de cette fiche pour le service des ressources humaines ?

Toutes les informations qui concernent le salarié sont indispensables pour procéder à sa déclaration auprès des organismes sociaux et pour élaborer son bulletin de salaire.

© Éditions FOUCHER

2 Programmer la visite médicale d'un nouveau salarié C2.2.3

DOC 2 VIP : visite médicale d'information et de prévention

Depuis le 1er janvier 2017, la visite médicale d'embauche obligatoire a été remplacée par la VIP, visite médicale d'information et de prévention. Cette visite prend la forme d'un entretien au cours duquel le salarié est :
– interrogé sur son état de santé ;
– informé sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;
– sensibilisé sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
– informé sur les modalités de suivi de son état de santé par le service ;
– informé sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite avec le médecin du travail.

La VIP permet aussi d'identifier si l'état de santé du salarié ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail.

La VIP doit être réalisée dans les 3 mois qui suivent le début du contrat de travail. Toutefois, les salariés mineurs et les travailleurs de nuit doivent impérativement passer cette visite avant leur affectation.

La VIP est réalisée par un médecin, un interne en médecine ou un infirmier.

À l'issue de la VIP, une attestation de suivi est remise au travailleur et à l'employeur et ce, quel que soit le professionnel de santé qui la réalise.

À noter : une autre visite doit avoir lieu dans un délai de 5 ans maximum après la première visite. Ce délai est réduit à 3 ans si le salarié est handicapé, s'il travaille de nuit ou s'il est titulaire d'une pension d'invalidité.

3 (Doc 2) En quoi consiste la visite médicale d'information et de prévention (VIP) ?

La visite médicale d'information et de prévention est un entretien médical au cours duquel le salarié est interrogé sur sa santé. Il est aussi informé sur les risques auxquels il s'expose dans l'exercice de son poste de travail.

4 (Doc 2) Maël Jacob, nouvel employé de la société Somatelec, est-il concerné par cette visite ? Justifiez votre réponse.

Oui, elle doit être réalisée dans les 3 mois qui suivent son embauche.

5 (Doc 2) Par qui peut être réalisée la VIP ?

La VIP peut être réalisée par tout personnel de santé (médecin, infirmier...).

6 (Doc 2) Pour quels types de salariés la VIP est-elle obligatoire avant leur affectation à un poste de travail ?

Pour les salariés mineurs et les travailleurs de nuit.

7 (Doc 2) Au bout de combien de temps un salarié doit-il passer une autre visite ?

5 ans après la première visite ou 3 ans après si le salarié est handicapé.

3 Déclarer un salarié embauché C2.2.3

La société Somatelec a déclaré le nouveau salarié en remplissant la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

L'entreprise a télétransmis le formulaire à l'URSSAF* au mois de décembre, dès la signature du contrat de travail.

**URSSAF : Union de recouvrement pour la sécurité sociale et les allocations familiales*

© Éditions FOUCHER

DOC 3 Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

La déclaration préalable à l'embauche (DPAE) se fait en une seule fois auprès d'un seul interlocuteur, l'URSSAF. L'organisme se chargera de :
– déclarer l'embauche du salarié ;
– demander l'immatriculation du salarié au régime général de la sécurité sociale ;
– demander l'affiliation au régime d'assurance chômage ;
– demander l'adhésion au service de santé au travail ;
– déclarer l'embauche du salarié auprès du service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire.

URSSAF

Télédéclaration établie le 27 décembre 20N-1)

SOMATELEC SA

Votre espace
85194732100013
****
OK
Mot de passe oublié ?

Informations employeurs | Informations indépendants | Rechercher | OK

Déclarer un salarié

Votre Siret 851947321 OK

Etablissement employeur

N° Siret 851947321
Code Naf (APE) * 851947321
Nom ou raison sociale * SOMATELEC SA
Adresse de l'établissement * Zone industrielle des Trois Monts
Code Postal* 69007
Commune Lyon
Urssaf de Lyon
Téléphone 04 78 02 xx xx

Futur salarié

Nom de naissance * JACOB
Nom marital
Prénoms * Maël
Sexe ◉ Homme ○ Femme
Date de naissance * 17/02/1996
Lieu de naissance
N° de département * 59
Commune * Lille
N° de sécurité sociale 1 96 02 59 590 096

Contrat

Contrat *
○ Contrat à Durée Indéterminée
○ Contrat Travail Temporaire
◉ Contrat à Durée Déterminée

Date prévisible d'embauche * 02/01/20N
Heure prévisible d'embauche * 08 H 00
Durée de la période d'essai 15 Jours
Service de Santé au Travail VIP

* Les informations portées sur ce formulaire font l'objet d'un traitement informatisé. Afin de vous éviter des formalités inutiles, elles seront transmises à nos partenaires (CPAM, Pôle Emploi, Service de santé au travail, CARSAT et CRAM). *Vous disposez d'un droit d'accès aux données qui vous concernent. Pour l'exercer, adressez-vous à votre Urssaf.*

**CPAM : Caisse primaire d'assurance maladie – CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail – CRAM : Caisse régionale d'assurance maladie*

© Éditions FOUCHER

8 **(Doc 3) À quel moment la DPAE a-t-elle été remplie ? Par qui ?**

La déclaration préalable à l'embauche a été remplie et télétransmise juste avant le début du contrat de travail par le recruteur.

9 **(Doc 3) Indiquez les trois parties renseignées dans la DPAE.**

Les 3 parties renseignées concernent l'employeur, le futur salarié et le contrat.

10 **(Doc 3) Quelle est l'utilité du formulaire ? Que fait l'URSSAF de ces informations ?**

Le formulaire permet d'informer l'URSSAF de l'embauche d'un nouveau salarié.

L'URSSAF se charge de déclarer le salarié aux différents organismes.

4 Inscrire un nouveau salarié dans le registre du personnel C2.2.3

DOC 4 Registre unique du personnel

Tout employeur doit obligatoirement détenir dans ses livres **le registre unique du personnel.** Les mouvements doivent y être inscrits par ordre chronologique des embauches et de façon indélébile.

Si une même personne est embauchée avec des contrats successifs, il est nécessaire, pour chaque contrat ou vacation, d'indiquer, sur une nouvelle ligne du registre, les dates d'entrée et de sortie correspondantes.

SOMATELEC SA

REGISTRE UNIQUE DU PERSONNEL

DATE D'ÉVÉNEMENT	NOM DE NAISSANCE	NOM D'USAGE	PRÉNOM	NÉ(E) LE	SEXE	NAT.	NATURE D'EMPLOI	DATE D'ENTRÉE	DATE DE SORTIE	TYPE DE CONTRAT	CARACTÉRIST.
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
01/09/2014	SOILLEZ	VITTON	Ludivine	10/11/1991	F	FR	Dessinatrice-électricienne	01/09/2014		CDI	Temps partiel
01/03/2016		MORVANT	Geoffrey	15/12/1996	M	FR	Monteur-câbleur	01/03/2016	30/05/2016	CDD	Temps plein
02/01/N		JACOB	Maël	17/02/96	M	FR	Monteur-câbleur	02/01/N		CDD	Temps plein

Maël Jacob, nouvellement embauché, doit être inscrit sur le registre unique du personnel *(voir fiche individuelle de renseignements Doc 1)*.

11 **(Doc 4) Mettez à jour le registre unique de personnel.**

Faites le point — Les formalités liées à l'embauche

1 Les renseignements d'un nouveau salarié

Pour mener à bien les tâches administratives liées à l'embauche d'un nouveau salarié, l'entreprise a besoin d'une fiche de renseignement reprenant :

l'état civil, l'adresse, la situation de famille, la nature de l'emploi occupé et les éléments de paie.

2 La visite médicale d'un nouveau salarié

La visite médicale d'information et de prévention (VIP) est à réaliser par un professionnel de santé.

Cette visite doit être réalisée dans un délai de 3 mois après l'embauche.

Une autre visite doit avoir lieu après un délai de 5 ans (ou trois ans dans certains cas).

3 La déclaration préalable à l'embauche

Tout salarié embauché doit obligatoirement être déclaré auprès de l'URSSAF avant l'embauche. Pour effectuer cette déclaration l'entreprise doit remplir un document en ligne : la déclaration préalable à l'embauche (DPAE).

4 Le registre unique du personnel

Le registre unique du personnel doit consigner tous les mouvements de personnel.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 15 LES FORMALITÉS LIÉES À L'EMBAUCHE

1 Les renseignements d'un nouveau salarié

Lorsqu'une entreprise embauche un nouveau salarié, elle a besoin de disposer des **informations** qui lui permettront de traiter les **formalités administratives**.

Nouveau salarié — **Besoin d'informations** —
- **État civil et adresse**
- **Situation de famille**
- **Caractéristiques de l'emploi occupé**
- **Éléments de paie**

2 La visite médicale d'un nouveau salarié

Dans les **3 mois** qui suivent son embauche, le salarié doit passer une **visite médicale d'information et de prévention** (VIP). Cette visite se fait sous la forme d'un entretien avec un professionnel de santé.

Visite médicale d'information et de prévention (VIP) du nouveau salarié

Visite dans les 3 mois qui suivent l'embauche

Nouvelle visite dans un délai de 5 ans

3 La déclaration préalable à l'embauche

L'embauche d'un nouveau salarié doit être déclarée à l'URSSAF. L'entreprise doit remplir une **déclaration préalable à l'embauche** (DPAE). L'URSSAF se chargera des formalités liées à la déclaration du salarié aux différents organismes sociaux.

Déclaration préalable à l'embauche

À transmettre dans les 8 jours qui précèdent l'embauche

→ URSSAF →
- **Déclaration d'embauche**
- **Immatriculation à la Sécurité sociale**
- **Affiliation à l'assurance chômage**
- **Adhésion au Service de santé au travail**
- **Déclaration en vue d'une visite médicale**

4 Le registre du personnel

Le registre du personnel est un document tenu par l'entreprise qui permet d'inscrire les mouvements par ordre chronologique des embauches.

Embauche d'un salarié — **Inscription** → **Registre unique du personnel**

Vocabulaire

Télétransmission : transmission de données à distance par un réseau informatique.

Affiliation : dans le droit de la sécurité sociale, le mot « affiliation » a la même signification que le mot « immatriculation », ou que l'expression « acte d'adhésion ».

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Les formalités liées à l'embauche

QCM foucherconnect.fr/18eg031

Entraînez-vous

La formation à la sécurité des nouveaux embauchés

Les nouveaux embauchés ont davantage d'accidents du travail que leurs collègues déjà intégrés. Ceci est souvent dû à un manque d'information ou de formation. C'est pourquoi, l'employeur doit mettre en place une procédure d'accueil des nouveaux salariés comportant une formation à la sécurité et la remise d'un livret d'accueil. [...]

Cette formation dispensée a pour but d'instruire le salarié sur les conditions de circulation sur les chantiers et la conduite à tenir en cas d'accident.

Les salariés sous contrat à durée déterminée (CDD) et les intérimaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité.

La liste de ces postes de travail est établie par le chef d'entreprise, après avis du médecin du travail. Elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Éditions Tissot

1 Que doit mettre en place l'employeur lorsqu'il accueille de nouveaux salariés ?

L'employeur doit mettre en place une procédure d'accueil dont le but est de prévenir les accidents du travail.

2 Quel est le but de la formation dispensée ?

La formation a pour but d'informer le salarié sur les conditions de sécurité mises en place et la conduite à tenir en cas d'accident.

3 Quels types de contrat présentent des risques particuliers ?

Les contrats courts (CDD et intérim). Ils doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité.

Approche métier

Votre formation en milieu professionnel

Durant vos périodes de formation en entreprise, avez-vous rencontré des mouvements de personnel ? Si oui, de quelle nature ?

Si, durant les vacances scolaires, une entreprise vous retient pour un job d'été, devra-t-elle vous inscrire sur son registre unique du personnel ? Justifiez votre réponse.

© Éditions FOUCHER

L'organisation et la structure de l'entreprise

16

Axe 2
L'insertion dans l'organisation

C2.3.1 Différencier les grandes fonctions et les principaux services
C2.3.2 Se situer dans l'organigramme et repérer les liens avec les autres services

1 Identifier les fonctions de l'entreprise

C2.3.1

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg032

DOC 1 Fonctions de l'entreprise

L'entreprise est un peu comme un organisme vivant, dont la « survie » nécessite une bonne coordination des organes qui le composent. Les nombreuses tâches réalisées par l'entreprise peuvent faire l'objet d'un regroupement selon leur objectif. Cela permet notamment d'identifier les grandes fonctions de l'entreprise.

economie.gouv.fr

Fonction direction et administration
Chargée de définir les objectifs, prévoir et choisir les actions à accomplir, contrôler leur réalisation, prendre d'éventuelles mesures correctives.

Fonction de vente et marketing
Regroupe l'ensemble des activités et processus permettant à une entreprise de comprendre les attentes des consommateurs et la situation du marché sur lequel elle évolue.

Fonction approvisionnement
Chargée de procurer les matières premières et composants nécessaires à la production.

Fonction production
Englobe l'ensemble des activités qui transforment des matières premières et composants en produits vendus aux clients.

Fonction finance
A pour tâche essentielle de s'assurer que l'entreprise dispose en temps voulu des fonds nécessaires à sa croissance et à son développement.

Installée dans le Doubs (25), la société Modus Design fabrique du mobilier contemporain. Elle est spécialisée dans la production de sièges, de fauteuils et de canapés.

1 (Doc 1) Au quotidien, cette entreprise réalise de nombreuses tâches qui touchent aux différentes fonctions de l'entreprise. Complétez le tableau afin de choisir la fonction mobilisée pour chaque tâche*.

Tâches	Direction	Vente marketing	Approvisionnement	Production	Finance
Passer une commande de bois	☐	☐	☒	☐	☐
Emprunter au Crédit Lyonnais	☐	☐	☐	☐	☒
Participer à un salon professionnel	☐	☒	☐	☐	☐
Assembler les pièces de tissu	☐	☐	☐	☒	☐
Décider de travailler à l'export	☒	☐	☐	☐	☐
Vernir le bois	☐	☐	☐	☒	☐

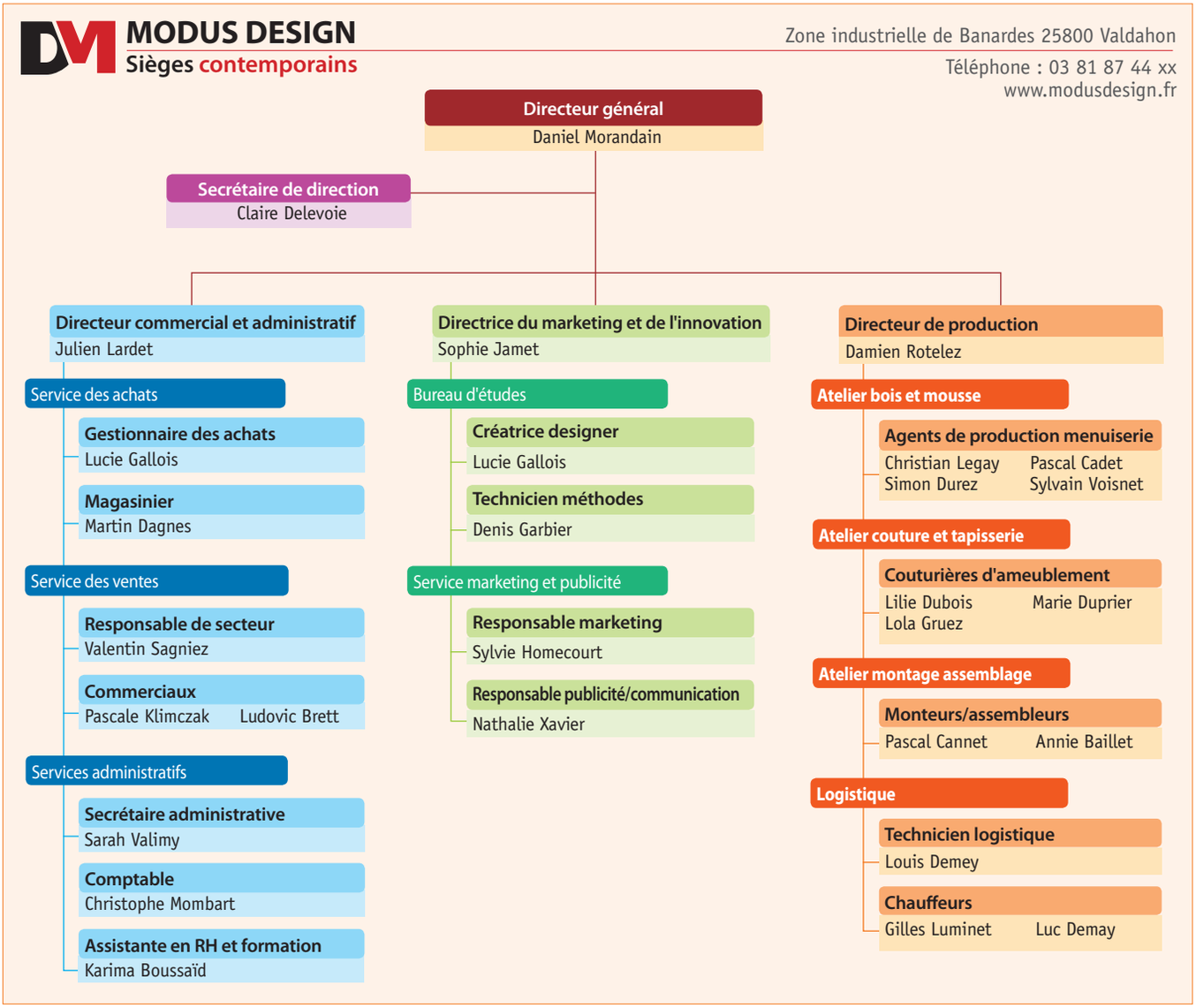
*Identifier la fonction concernée par une croix.

© Éditions FOUCHER

2 Identifier les services d'une entreprise et leurs attributions C2.3.1

DOC 2 Organigramme de structure de l'entreprise Modus Design

L'**organigramme d'une entreprise** est une représentation schématique de sa structure. Il permet d'identifier les services, les tâches, le personnel et de représenter les relations de commandement et de subordination*.



*Subordination : situation de quelqu'un qui dépend de l'autorité de quelqu'un d'autre.

2 (Doc 2) Quelle est la fonction remplie par le personnel des ateliers ?

La fonction production.

3 (Doc 2) Quels sont les services commerciaux et administratifs de l'entreprise ?

– Le service des achats pour la gestion des approvisionnements.

– Le service des ventes.

– Les services administratifs et le secrétariat de direction.

4 (Doc 2) Quels sont les services dirigés par Sophie Jamet ?

– Le bureau d'études.

– Le service marketing et publicité.

5 (Doc 2) Quel est le supérieur hiérarchique de Gilles Luminet, chauffeur dans l'entreprise ?

Damien Rotelez, directeur de production.

© Éditions FOUCHER

Chaque salarié réalise des tâches au quotidien qui sont fonction de son poste de travail et de ses responsabilités.

6 (Doc 2) Indiquez, pour chacune de ces tâches, le(s) salarié(s), l'emploi et le service concerné(s).

Tâches réalisées	Nom du(des) salarié(s) concerné(s) par la tâche réalisée	Emploi du(des) salarié(s) et service concerné
Préparer et programmer une formation de 4 jours sur le thème « Perfectionnement tapisserie d'ameublement – Module décor » organisée par la CCI	Karima Bousaïd Lilie Dubois Lola Gruez Marie Duprier	Assistante RH Atelier couture et tapisserie Atelier couture et tapisserie Atelier couture et tapisserie
Stockage des sièges produits dans la journée et mise à jour des stocks des produits finis	Louis Demey	Technicien logistique
Assemblage du prototype de la nouvelle collection de fauteuils contemporains gamme « Illiou »	Denis Garbier Lucie Gallois	Technicien méthodes Créatrice designer
Réception et stockage des tissus d'ameublement commandés au fournisseur Adexo SA	Louis Demey Martin Dagnes	Technicien logistique Magasinier
Production d'un état financier provisionnel demandé par la direction pour un projet d'investissement	Christophe Monbart Daniel Morandain	Comptable Directeur général
Conception d'un nouveau modèle de fauteuil cabriolet en tissu et son repose-pieds (dessins, choix des matériaux et process de fabrication)	Lucie Gallois Denis Garbier Sophie Jamet Daniel Morandin	Créatrice designer Technicien méthodes Directrice du marketing Directeur général

3 Se situer dans un organigramme de structure C2.3.2

Pour faire face à l'augmentation de son activité, la société Modus Design vient d'embaucher une nouvelle couturière d'ameublement.

DOC 3 Fiche salarié

Matricule
Civilité: Mademoiselle
Nom: BERNARD
N° SS: 2-89-02-75-154-029-99
Nom de naissance
Prénom: SOPHIE

Adresse: 177 rue de l'Église
Code postal: 25000
Ville: BESANCON
Département: DOUBS
Pays: France
Téléphone fixe
Téléphone portable: 06.25.21.35.36
E mail: sophiebernard@orange.fr

Entrée

Date d'entrée dans l'entreprise	01/09/20	Motif d'entrée	Embauche
Date d'entrée dans le contrat	01/09/20	Statut de présence	Présent
Référence du contrat	CDI-0085	Situation administrative	Salarié sous contrat de droit privé
Date d'ancienneté	01/09/20	Convention collective	Convention collective nationale de la fa
Date d'entrée dans la profession	01/09/20	Nature emploi	Couturier(ère) d'ameublement

Embauchée en CDI le 01/09/20N secteur production

© Éditions FOUCHER

7 **(Doc 3) Quelle est l'identité de la personne embauchée ?**

Sophie Bernard.

8 **(Doc 3) Dans quel service de production va être affectée Sophie Bernard ?**

Atelier couture et tapisserie.

9 **(Doc 3) Quel va-t-être son supérieur hiérarchique ?**

Damien Rotelez, directeur de production.

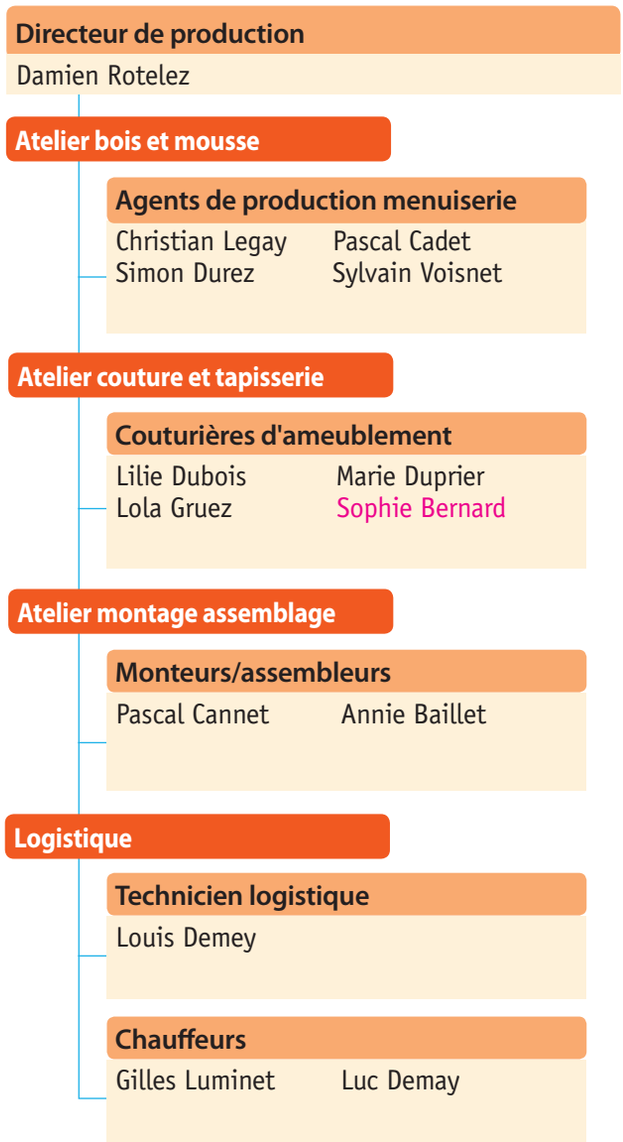
10 **(Doc 3) Placez la nouvelle embauchée dans l'extrait de l'organigramme ci-contre.**

11 **(Doc 3) Quels seront ses collègues de travail ?**

Lilie Dubois.

Lola Gruez.

Marie Duprier.



Faites le point — L'organisation et la structure de l'entreprise

1 Les fonctions de l'entreprise

L'entreprise ne peut exister qu'au travers de fonctions déterminantes pour son activité. On peut citer :

– La fonction Direction administration.

– La fonction Approvisionnement.

– La fonction Vente et marketing.

– La fonction Production.

– La fonction Finance.

2 Les services de l'entreprise

Les tâches en entreprise sont réalisées par des salariés dont le rôle est défini par son poste de travail. Les salariés sont répartis dans des services (atelier, comptabilité finance, ressources humaines, etc.).

L'organisation, la répartition et la coordination de ces activités sont représentées graphiquement par :

l'organigramme de structure.

3 La place d'un salarié dans l'organigramme de structure

Tout salarié a sa place dans l'organigramme de l'entreprise. Lorsqu'il y a un nouvel embauché, il doit y être inséré.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 16 L'ORGANISATION ET LA STRUCTURE DE L'ENTREPRISE

1 Les fonctions de l'entreprise

La vie de l'entreprise s'articule autour de grandes **fonctions** indispensables à son fonctionnement.

Ces fonctions regroupent des activités de même nature. Le nombre de fonctions diffère selon la taille et la nature de l'entreprise.

Principales fonctions de l'entreprise

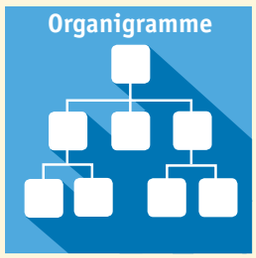
- Fonction direction administration
- Fonction approvisionnement
- Fonction de vente et marketing
- Fonction production
- Fonction finance

2 Les services de l'entreprise

L'organisation du travail et la répartition des tâches se fait au travers de **services** spécialisés (ressources humaines, service administratif, service qualité, etc.).

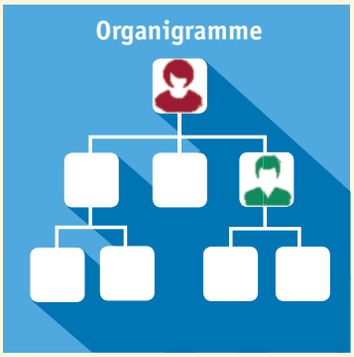
L'organigramme permet de **représenter schématiquement l'organisation**, la répartition des activités et les relations hiérarchiques au sein de l'entreprise.

Tâches réparties dans différents services → Service... / Service... / Service... / ... → Représentation schématique → Organigramme



3 La place d'un salarié dans un organigramme de structure

Tout salarié a sa place dans l'**organigramme** de l'entreprise. Son **positionnement** permet de repérer le service dans lequel il travail et son supérieur hiérarchique.



→ Supérieur hiérarchique

→ Service
Nom et prénom du salarié
Poste occupé

Vocabulaire

Tapissier (ameublement) : personne qui habille des meubles avec du tissu.
Logisticien : intervient principalement dans le domaine du transport, de la manutention et du stockage.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

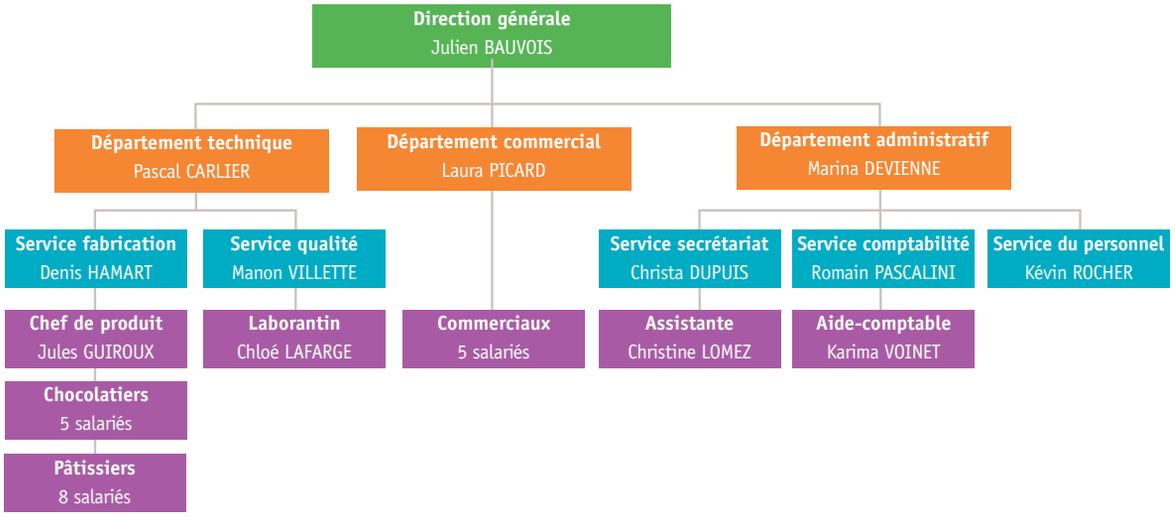
Testez vos connaissances

L'organigramme d'entreprise

QCM foucherconnect.fr/18eg033

Entraînez-vous

Organigramme de la société Choco's, spécialisée dans la production de gâteaux au chocolat



1 Quel est l'effectif de cette entreprise ? L'entreprise compte 31 salariés.

2 Qui dirige la production ? Pascal Carlier dirige la production.

3 Qui dirige les commerciaux ? Laura Picard dirige les 5 commerciaux.

4 Si l'entreprise embauche un contrôleur qualité, de quel département dépendra-t-il ? Quel sera son supérieur hiérarchique ?

Le contrôleur qualité sera affecté au département technique.

Son supérieur hiérarchique sera Manon Villette.

Approche métier

Votre formation au lycée

Quel est le supérieur hiérarchique de votre professeur d'économie-gestion ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Quel poste occupe le supérieur hiérarchique de votre prochain maître de stage ?

.....

© Éditions FOUCHER

La communication au sein de l'entreprise

17

Axe 2
Les règles de vie au sein de l'entreprise

C2.4.1 Communiquer efficacement au sein de l'organisation
C2.4.2 Repérer et analyser la diversité des situations de communication, en identifier les ressorts communs et les spécificités

1 Repérer les notions de base de la communication C2.4.1

DOC 1 **Situation de communication au sein de la société Crouvezier**

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg034

Installée dans les Vosges, la société Crouvezier est une entreprise spécialisée dans la fabrication et la transformation de produits textiles.
Julie, du service commercial, s'informe auprès de Vincent, responsable de production, de deux grosses commandes client en préparation de livraison.

Bonjour Vincent, c'est Julie. Peux-tu me dire où on en est de la commande Scapartois* et celle de Eurauchan** ? Nous sommes déjà le 27 novembre et il faut qu'on soit dans les temps !

OK, merci, à tout à l'heure.

Bonjour Julie, pour Scapartois, la livraison est en préparation et nous devrions être prêt pour la semaine 49, avant le mois du blanc (janvier).
On est en train de boucler Eurauchan et on devrait être prêt pour la semaine 50.

On en reparle au déjeuner. À tout à l'heure.

*Scapartois : centrale d'achat du groupe Leclerc.
**Eurauchan : centrale d'achat du groupe Auchan.

La communication au sein de l'entreprise permet d'échanger et de faire circuler l'information dans des domaines et des sujets précis.

1 (Doc 1) Analysez la situation de communication dans le tableau qui suit.

De quel type de message s'agit-il ?	☒ Verbal (oral) ☐ Écrit
Quel est le support de communication utilisé ?	Le téléphone.
Quel est l'émetteur du message ?	Julie, du service commercial.
Quel est le destinataire (récepteur) du message ?	Vincent, responsable de production.
Quel est l'objet du message ?	Demande d'informations sur deux commandes en cours de préparation.
En quoi cette communication est-elle importante pour l'entreprise ?	Elle touche à la production, à la préparation des commandes aux dates de livraison programmées.

© Éditions FOUCHER

2 Utiliser les supports de communication les mieux adaptés C2.4.1

DOC 2 Communication interne et supports utilisés

La communication interne fait le lien entre l'entreprise et son personnel. Pour être efficace, la communication doit permettre au salarié de se sentir impliqué dans les valeurs de l'entreprise et d'améliorer les conditions de travail.

L'évolution des technologies et du numérique élargit les canaux de communication disponibles dans l'entreprise. Le support utilisé sera fonction de la cible à atteindre (récepteur) et des contraintes légales, organisationnelles et techniques.

L'oral	**L'échange individuel**	Tête à tête, rencontre formelle ou informelle, entretien...
	L'échange téléphonique	Dialogue instantané
	L'échange de groupe	Réunion, discours, événement
L'écrit	**Les documents de travail**	Bon de travail, fiche diagnostique, procédure, note, compte rendu...
	Les outils de dialogue	Boîte à idées, bulletin d'entreprise, enquête...
	L'affichage	Information de groupe, l'affichage obligatoire, consigne...
L'informatique	**La messagerie (courriel)**	Boîte mail professionnelle, smartphone professionnel (SMS)
	L'intranet*	Agenda partagé, échange de documents, plannings, SAV...
	Le wiki d'entreprise**	Source d'information techniques, procédure, échange collaboratif
L'audiovisuel	**Le diaporama**	Support de communication (réunion, colloque, outil de gestion...)
	La visioconférence	Communication instantanée à distance
	La vidéo	Vidéo produits et services (pour le site), vidéo technique...

*Intranet : Réseau interne à une entreprise réservé au personnel.
**Wiki d'entreprise : Espace Web dynamique où chaque utilisateur, dans le cadre de l'intranet, peut accéder et modifier son contenu.

2 (Doc 2) Surlignez dans le texte ce que peut apporter à l'entreprise une communication interne efficace.

3 (Doc 2) Dans chacune des situations suivantes, indiquez l'émetteur, le récepteur et le type de support de communication le mieux adapté.

Situations	Émetteur	Récepteur	Type de support de communication
Louis, responsable des achats, est en rendez-vous avec son fournisseur M. Dogniez.	Louis, responsable des achats	M. Dogniez, fournisseur	L'oral (tête-à-tête)
Cédric, directeur commercial, présente au personnel les résultats annuels de la société en projetant son diaporama.	Cédric	L'ensemble du personnel	L'audiovisuel (diaporama)
L'entreprise a créé une nouvelle ligne de production. Le directeur veut informer l'ensemble du personnel des nouvelles règles de sécurité.	Le directeur	L'ensemble du personnel	L'écrit (affichage)
Le directeur veut inviter les commerciaux à une réunion de travail pour aborder la campagne publicitaire à venir.	Le directeur	Les commerciaux	L'informatique (messagerie)
Yohann, responsable du service qualité, veut mettre à disposition une note technique pour permettre au personnel d'échanger sur le sujet.	Yohan, responsable qualité	L'ensemble du personnel	L'informatique (Wiki)
Christina, responsable des ressources humaines, reçoit en entretien un lycéen pour un stage de 5 semaines.	Christina, responsable RH	Le lycéen	L'oral (tête-à-tête)

© Éditions FOUCHER

3 Comprendre les enjeux de la communication C2.4.1

DOC 3 Communication efficace au sein du groupe Florette

Le groupe Florette brise le tabou de la gestion des conflits en entreprise

Fait rare, le groupe agroalimentaire de préparation et vente de fruits et légumes Florette a accepté de briser un tabou sur la **délicate question des conflits d'équipe en entreprise** [...].

En 2012, Joëlle Therin a vécu ce que tout dirigeant ou chef d'équipe redoute d'affronter un jour : résoudre un conflit entre plusieurs collaborateurs d'un même service. « C'était collectif. Au total, une douzaine de personnes, impliquant des conducteurs de ligne et des chefs d'équipe, faisaient preuve de mésententes manifestes. Il y avait des clans, un manque d'efficacité. Dans leur service, les projets n'avançaient pas. Cela avait des répercussions délétères pour tout le monde. Les salariés de l'usine ne parlaient que de ça », se souvient l'ancienne directrice du site [...].

Le responsable sollicite un cabinet de consultants [...]. En un mois, un médiateur extérieur enchaîne les entretiens individuels avec chacun. Le processus s'achève sur une réunion collective durant laquelle les membres du service signent un accord avec des engagements réciproques. Concrètement, pour chacun d'entre eux, trois issues étaient envisageables : la reprise des relations, le réaménagement de certains postes et/ou la rupture consentie avec l'équipe. « Nous n'en sommes heureusement pas arrivés au stade de la rupture. Pour autant, tous les échanges sont restés confidentiels, tout comme le contenu de l'accord. [...] »

Marion Perroud, Challenge, octobre 2017

4 (Doc 3) Prenez connaissance du texte et relevez les enjeux d'une communication efficace.

- Pour le dirigeant :

– résoudre un conflit entre plusieurs collaborateurs d'un même service ;
– améliorer l'efficacité de l'activité du service ;
– relancer les projets.

- Pour les salariés :

– éviter les clans au sein du personnel ;
– désamorcer les tensions ;
– en finir avec la délation (dénonciation).

5 (Doc 3) Quels ont été les moyens mis en œuvre par l'entreprise pour désamorcer le conflit d'équipe ?

– Appel à un médiateur ;
– entretiens individuels avec les membres du personnel du service ;
– réunion collective ;
– signature d'un accord d'engagements réciproques.

6 (Doc 3) En quoi une stratégie de communication interne efficace dans une entreprise est-elle source de performance ?

Une communication interne de qualité permet d'améliorer le climat général de l'entreprise.
Elle permet aussi de valoriser les compétences et de stimuler l'efficacité.
Elle fédère autour de projets et renforce le sentiment d'appartenance.

© Éditions FOUCHER

4 Délimiter la liberté d'expression C2.4.2

DOC 4 Liberté d'expression du salarié : droits et limites

En principe, le salarié jouit, dans l'entreprise et en dehors, de sa **liberté d'expression**.

Cette liberté est garantie par l'article 10 de la Convention de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et l'article 11 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789.

Que dit le Code du travail ?

Selon l'article L. 1121-1, « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ». Autrement dit, sauf abus, le salarié jouit de sa liberté d'expression.

L'exercice de la liberté d'expression ne peut donc constituer une faute qu'à la condition d'avoir dégénéré en « abus », c'est-à-dire en propos injurieux ou diffamatoires, que ce soit en public, par mail, en réunion ou même sur les réseaux sociaux.

Dans l'entreprise, tout doit être mis en œuvre pour que les salariés s'expriment sur leurs conditions de travail : réunions, négociations, propositions.

Il est donc tout à fait permis de critiquer les méthodes de management d'un supérieur hiérarchique. Mais envoyer des mails agressifs ou injurieux à ses collègues ou à ses supérieurs est considéré comme un abus de la liberté d'expression. Par ailleurs, les abus du droit d'expression tels que le prosélytisme et les actes de pression ou d'agression à l'égard d'autres salariés sont interdits. Ces abus peuvent être sanctionnés par l'employeur.

7 (Doc 4) **Surlignez dans le texte le principe retenu par la loi sur la liberté d'expression du salarié.**

8 (Doc 4) **Étudiez les situations suivantes et indiquez si la liberté d'expression du salarié est conforme à la loi.**

Situations	Conforme au droit d'expression du salarié		Justification
Un salarié a vivement critiqué en salle de repos la décision la direction de limiter la pose du matin. Il a insisté : « On voit que c'est pas eux qui font le boulot ! »	☒ Oui	☐ Non	Droit de critique du salarié
Un salarié a traité à deux reprises son supérieur hiérarchique de « Connard » devant des collègues, puis s'est avancé vers lui en criant : « Fais gaffe, je peux être méchant ! »	☐ Oui	☒ Non	Insulte, agression d'un collègue
Un salarié a publié sur son compte Facebook la phrase « Journée de merde, boîte de merde, chef de merde et j'aime pas les petits cons qui jouent aux grands ! »	☐ Oui	☒ Non	Atteinte à la réputation de l'entreprise et insultes

Faites le point La communication au sein de l'entreprise

1 Les notions de communication

La communication au sein de l'entreprise consiste à faire circuler des informations (messages).

Dans une situation de communication, il y a un émetteur et un (ou plusieurs) récepteur(s).

2 L'utilisation de supports d'information adaptés

Le support de communication utilisé doit être adapté à la situation (message individuel ou collectif).

On peut retenir 4 types de support : oral, écrit, informatique, audiovisuel.

3 Les enjeux de la communication

Une communication de qualité au sein de l'entreprise permet de stimuler l'efficacité.
Elle participe à améliorer le climat dans l'entreprise.

4 La liberté d'expression

Le salarié jouit dans et en dehors de l'entreprise d'une liberté d'expression.

L'exercice de la liberté d'expression peut constituer une faute lorsqu'elle débouche sur des propos injurieux et/ou diffamatoires.

© Éditions FOUCHER

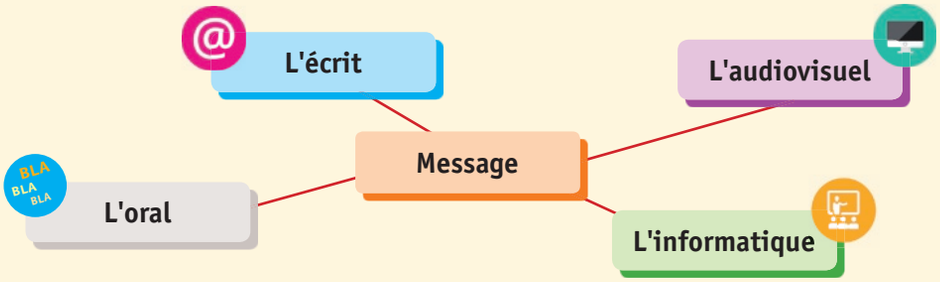
Synthèse 17 LA COMMUNICATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE

1 Les notions de communication

La **communication interne** d'entreprise consiste à **véhiculer des messages** vers une personne ou un groupe de personnes dans le but de faire circuler des informations nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise.

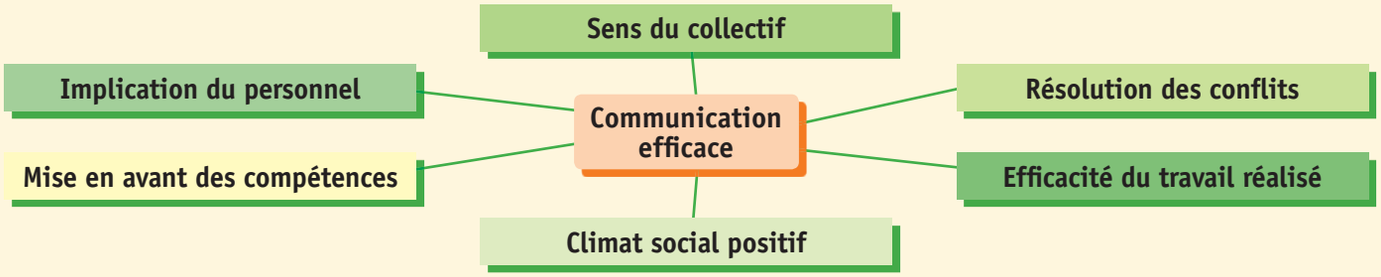
2 L'utilisation de supports d'information adaptés

Les **supports de communication** utilisés en entreprise permettent de véhiculer l'information. Ils doivent être adaptés à la situation.



3 Les enjeux de la communication

La communication interne est le **lien** entre l'entreprise et son personnel. Il stimule la **compétence** et l'**efficacité** et participe à améliorer le **climat**.



4 La liberté d'expression

Le principe de la **liberté d'expression** du salarié est garanti par la loi. Néanmoins les abus peuvent constituer une faute susceptible d'être sanctionnée.

Droit à l'expression directe et collective
Contenu, conditions d'exercice et d'organisation du travail

Expression du salarié

Abus sanctionnés
Propos injurieux, agression, prosélytisme, pressions...

Vocabulaire

Prosélytisme : action visant à convertir des personnes à une idéologie.
Diffamation : fausse accusation qui porte atteinte à l'honneur.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

La communication en entreprise

QCM foucherconnect.fr/18eg035

Entraînez-vous

Usage et pratique des outils de communication en entreprise

Quelle appréciation les salariés ont-ils de ces outils ? Les communications électroniques ou virtuelles sont-elles appelées à détrôner le téléphone fixe ? Voire le mobile ? Les salariés sont-ils débordés par la multiplication des outils de communication ou arrivent-ils à les gérer correctement ?

Des salariés en attente de plus d'outils de communication

Malgré le développement des outils de communication en entreprise (téléphone fixe, téléphone mobile, micro-casques, outils de téléconférence, mail, messagerie instantanée, réseaux sociaux, softphones, indicateurs de présence, etc.), les salariés n'en plébiscitent véritablement que trois : le téléphone fixe (toujours le principal outil), le mail (78 % des travailleurs sur écran) et le téléphone mobile (62 %).

Si les outils électroniques comme les réseaux sociaux professionnels, la messagerie instantanée, les logiciels de téléphonie, les solutions de téléconférence étaient déployés, les salariés non utilisateurs s'en serviraient. Ce qui contribuerait à doubler l'audience de ces outils et préparerait le développement des communications unifiées.

Il y a donc aujourd'hui un décalage important entre les attentes des salariés et ce que leur entreprise met à leur disposition. Ce qui explique partiellement le fait qu'ils apportent leurs outils personnels au travail (smartphone, tablette).

schole.fr

1 Quels sont les outils de communication préférés des salariés ?

Les salariés plébiscitent 3 outils : le téléphone fixe (outil principal), le mail et le téléphone mobile.

2 Pourquoi les salariés n'utilisent-ils pas davantage d'autres outils de communication ?

Certains outils de communication ne sont pas toujours disponibles dans l'entreprise : réseaux sociaux, messagerie instantanée...

3 Comment les salariés remédient-ils à l'absence de certains outils de communication dans leur entreprise ?

Les salariés apportent leurs outils personnels.

Approche métier

Votre formation au lycée

Quels sont les outils de communication utilisés dans votre établissement scolaire ?

Votre formation en milieu professionnel

Les salariés de l'entreprise où vous avez été en stage avaient-ils des outils à leur disposition ? Lesquels ?

© Éditions FOUCHER

Le règlement intérieur et le pouvoir de l'employeur

18

Axe 2
Les règles de vie au sein de l'entreprise

C2.4.3 Définir les objectifs du règlement intérieur
C2.4.4 Identifier les droits et les obligations du salarié
C2.4.5 Repérer l'échelle de sanctions en cas de non-respect du règlement
C2.4.6 Mesurer le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise

1 Définir les objectifs du règlement intérieur C2.4.3

DOC 1 Règlement intérieur de la société Socoteck – Objet et champ d'application

Obligatoire pour les entreprises de 20 salariés et plus, **le règlement intérieur** est établi par le chef d'entreprise, approuvé par les représentants du personnel et validé par l'inspection du travail.

Extrait

SOCOTECK SA

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

ARTICLE 1 – Objet et champ d'application
Le présent règlement intérieur fixe les règles applicables en matière de santé, de sécurité, de discipline et de procédure disciplinaire. Il prévoit aussi les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes. Ces règles s'appliquent à l'ensemble du personnel lié à l'entreprise par un contrat de travail quelles qu'en soient la nature et la durée et quel que soit le lieu de travail, ainsi qu'à tout stagiaire et intérimaire.
Il vient en complément des règles légales et des conditions conventionnelles résultant des conventions collectives appliquées et des accords d'entreprise conclus dans la société, ainsi que des clauses contractuelles des contrats de travail.
Il s'applique dans l'ensemble de l'entreprise, voire hors de l'entreprise à l'occasion du travail effectué pour son compte.
La hiérarchie est fondée à veiller à son application.
Le présent règlement sera remis à chaque membre du personnel lors de son embauche. [...]

Après avoir pris connaissance de l'article 1 du règlement intérieur de la société Socoteck, répondez aux questions suivantes.

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg036

1 (Doc 1) Qui est concerné par le règlement intérieur de l'entreprise ?

L'ensemble des salariés de l'entreprise liés par un contrat de travail, les stagiaires et les intérimaires.

2 (Doc 1) S'applique-t-il aussi au personnel en dehors de l'entreprise ? Précisez votre réponse.

Oui, il s'applique aussi à l'occasion du travail exécuté pour son compte, hors de l'entreprise.

3 (Doc 1) Quels sont les points contenus dans le règlement intérieur ?

– Les règles applicables en matière de santé et de sécurité.
– Les règles relatives à la discipline.
– Les sanctions disciplinaires.
– Les dispositions qui concernent le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

© Éditions FOUCHER

2 Identifier les droits et obligations du salarié C2.4.4

DOC 2 Règlement intérieur – Organisation du travail et discipline

SOCOTECK SA

Extrait

CHAPITRE I – RÈGLES RELATIVES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET À LA DISCIPLINE

ARTICLE 4 – Absences
1 - Absence pour maladie
En cas d'absence pour maladie ou de prolongation d'un arrêt de maladie, le salarié doit transmettre à la société dans les 48 heures un certificat médical (arrêt de travail) indiquant la durée prévisible de l'absence. [...]

ARTICLE 5 – Exécution du travail et comportement
1 - Discipline et comportement
Dans l'exécution de son travail, le personnel est tenu de respecter les instructions de ses supérieurs hiérarchiques, ainsi que l'ensemble des instructions diffusées par voie de notes de service et d'affichage.
De plus, le personnel doit faire preuve de correction dans son comportement vis-à-vis de ses collègues, de la hiérarchie, ou encore de la clientèle.
Le personnel est tenu d'avoir une tenue correcte. [...]
2 - Confidentialité
L'ensemble des documents et matériels détenus par le personnel dans l'exercice de ses fonctions est confidentiel et ne peut être divulgué [...]. Le personnel est tenu à une obligation de confidentialité vis-à-vis de l'extérieur. [...]

4 (Doc 2) Relevez les principales règles relatives à l'organisation du travail et à la discipline dans l'entreprise.

Élément du règlement intérieur		Règle
Absence pour maladie	☐ Droit ou ☒ Obligation	Transmettre dans les 48 heures un certificat médical (arrêt de travail).
Exécution du travail	☐ Droit ou ☒ Obligation	Respecter les instructions du supérieur hiérarchique.
Comportement	☐ Droit ou ☒ Obligation	Faire preuve de correction.
Tenue	☐ Droit ou ☒ Obligation	Avoir une tenue correcte.
Confidentialité	☐ Droit ou ☒ Obligation	Ne pas divulguer des documents ou informations détenus par le personnel.

DOC 3 Règlement intérieur – Hygiène et sécurité

SOCOTECK SA

Extrait

CHAPITRE II – RÈGLES RELATIVES À L'HYGIÈNE ET À LA SÉCURITÉ
...
ARTICLE 9 – Règles d'hygiène
Il est interdit de fumer dans tous les locaux de la société.
Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'entreprise en état d'ébriété ou sous l'emprise de la drogue. [...]

ARTICLE 10 – Règles de sécurité
Il est obligatoire de maintenir l'ensemble du matériel en parfait état de propreté et d'entretien et d'aviser le supérieur hiérarchique ou le responsable de toute défaillance ou défectuosité qui pourrait être constatée.
Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.
Le salarié est en droit de se retirer de cette situation de travail tant que persiste un danger grave et imminent.

ARTICLE 11 – Accidents du travail
Afin de prévenir les accidents du travail, le personnel est tenu de respecter parfaitement l'ensemble des consignes et instructions liées à l'hygiène et à la sécurité dans le travail prévues dans le recueil Sécurité.
Tout accident du travail, même bénin, ou tout autre dommage corporel ou non causé à un tiers doit immédiatement, sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue, ou sauf motif légitime, faire l'objet d'une déclaration de l'intéressé ou de témoins auprès du supérieur hiérarchique dans les 24 heures. [...]

© Éditions FOUCHER

5 (Doc 3) **Relevez les principales règles relatives à l'hygiène et à la sécurité dans l'entreprise.**

Élément du règlement intérieur		Règle
Hygiène	☐ Droit ☒ Obligation	Ne pas fumer dans les locaux, et ne pas pénétrer sous l'emprise de l'alcool et de la drogue.
Sécurité : état du matériel	☐ Droit ☒ Obligation	Maintenir le matériel en état de propreté et d'entretien.
Sécurité : défaillances et défauts matériels	☐ Droit ☒ Obligation	Aviser la hiérarchie des défaillances et défauts constatés.
Sécurité : situation de travail dangereuse	☒ Droit ☐ Obligation	Droit de retrait en cas de danger grave et imminent.
Accident du travail constaté	☐ Droit ☒ Obligation	Établir une déclaration auprès du supérieur hiérarchique dans les 24 heures.

3 Repérer les sanctions et les droits à la défense du salarié

C2.4.5 C2.4.6

DOC 4 Règlement intérieur – Sanctions et droits de défense du salarié

SOCOTECK SA

Extrait

CHAPITRE III – SANCTIONS ET DROIT DE LA DÉFENSE

ARTICLE 12 – Sanctions

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance. Les sanctions seront les suivantes :

– avertissement : lettre reprochant le comportement fautif et avertissant le salarié de l'éventualité de sanctions en cas de faute ultérieure ;
– mise à pied : suspension temporaire des fonctions avec suspension de la rémunération pendant une durée maximum de 3 jours ;
– rétrogradation : changement de poste avec perte de responsabilité et de rémunération ;
– licenciement : rupture du contrat de travail avec ou sans préavis et indemnités de rupture selon la gravité de la faute.

ARTICLE 13 – Droit de la défense

Toute sanction sera notifiée par écrit et motivée. [...] La convocation du salarié doit préciser l'objet de l'entretien.
Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister d'un autre salarié de l'entreprise, ou de son responsable hiérarchique. Le représentant de la direction expose le ou les motifs de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié. [...]

6 (Doc 4) **Relevez, dans le règlement intérieur, les éléments qui caractérisent la sanction du salarié et ceux qui précisent son droit de défense.**

Sanction du salarié	Droit de défense du salarié
Critère qui entraîne une sanction : Agissement fautif, selon la gravité.	Information du salarié (sanction) : Notification écrite précisant l'objet de l'entretien.
Sanctions classées par ordre d'importance : – Avertissement. – Mise à pied. – Rétrogradation. – Licenciement.	Entretien avec la direction : – Assistance du salarié par un autre salarié. – Exposition des motifs de la sanction envisagée. – Recueil des explications du salarié. – Indication de la sanction envisagée.

© Éditions FOUCHER

DOC 5 Comportements fautifs : le pouvoir disciplinaire du chef d'entreprise

Les comportements fautifs
Il s'agit d'actes ou d'omissions constituant un manquement aux obligations contractuelles.

On peut distinguer trois types de faute :

La faute simple : il s'agit d'un fait jugé fautif par l'employeur ne justifiant pas nécessairement la rupture immédiate des relations de travail. Elle peut constituer néanmoins une cause réelle et sérieuse de licenciement. Dans ce cas, le licenciement entraînera le versement de l'indemnité de licenciement et le respect du droit au préavis.

La faute grave : se définit comme un ou plusieurs faits imputables au salarié d'une telle gravité qu'ils ne permettent pas de maintenir le salarié dans l'entreprise pendant le préavis. Aucune indemnité de licenciement n'est due ni même d'indemnité compensatrice de préavis.

La faute lourde : il s'agit d'une faute du salarié d'une particulière gravité avec intention de nuire à l'entreprise ou à l'employeur. Comme la faute grave, la faute lourde a pour effet de priver le salarié d'indemnités de licenciement et de préavis, mais également de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Délai pour sanctionner
L'employeur dispose de deux mois à compter du jour où il a connaissance des faits fautifs pour engager la procédure disciplinaire.

7 (Doc 5) **Relevez dans le texte les types de faute et les conséquences pour le salarié en cas de licenciement.**

Type de faute	Maintien du salarié dans l'entreprise	Conséquence du licenciement
Faute simple	☒ Oui ☐ Non	Droit au préavis. Versement d'une indemnité de licenciement.
Faute grave	☐ Oui ☒ Non	Pas de droit au préavis. Pas d'indemnité compensatrice de préavis. Pas d'indemnité de licenciement.
Faute lourde	☐ Oui ☒ Non	Pas de droit au préavis. Pas d'indemnité compensatrice de préavis. Pas d'indemnité de licenciement. Pas d'indemnité de congés payés.

8 (Doc 5) **Surlignez dans le texte les types de faute possibles et le délai dont dispose l'employeur pour entamer des poursuites disciplinaires à l'égard d'un salarié fautif.**

Faites le point — Le règlement intérieur et le pouvoir de l'employeur

1 Les objectifs du règlement intérieur

Le règlement intérieur est établi par le chef d'entreprise. Il aborde principalement 3 thèmes :

– Les règles en matière de santé et de sécurité.
– Les règles relatives à la discipline et les sanctions prévues.
– La protection contre le harcèlement et les discriminations.

2 Les droits et les obligations du salarié

Le règlement intérieur mentionne les droits et les obligations conformes à la loi, aux règlements et à la convention collective.

3 Les sanctions et les droits à la défense du salarié

Lorsqu'une faute est constatée, le salarié est sanctionné. Les sanctions sont classées par ordre d'importance :
L'avertissement, la mise à pied, la rétrogradation, le licenciement.

La sanction doit être motivée et notifiée par écrit.

Le salarié peut se faire assister d'un membre du personnel.

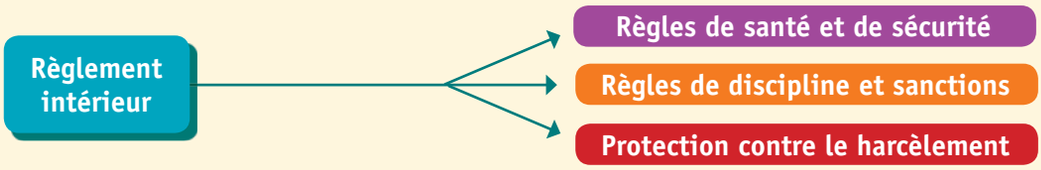
On distingue trois types de faute : la faute simple, la faute grave, la faute lourde.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 18 LE RÈGLEMENT INTÉRIEUR ET LE POUVOIR DE L'EMPLOYEUR

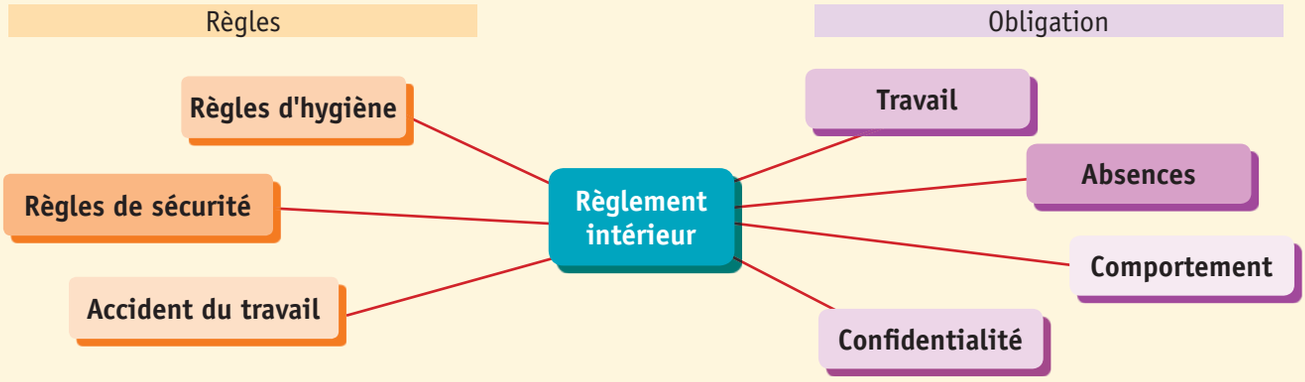
1 Les objectifs du règlement intérieur

Le règlement intérieur est **obligatoire** pour les entreprises de **20 salariés et plus**. Il fixe les règles relatives aux questions d'hygiène, de sécurité et de discipline.



2 Les droits et les obligations du salarié

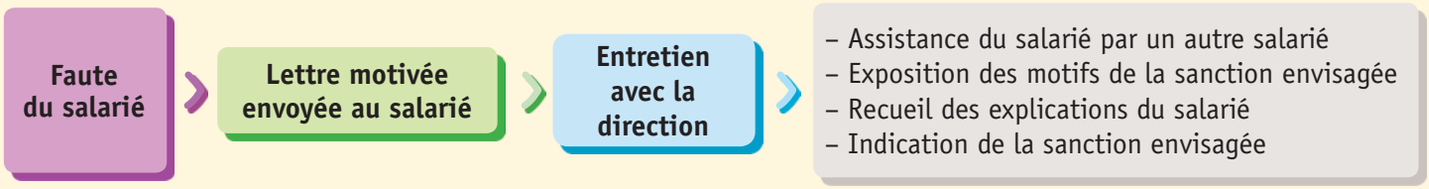
Le règlement intérieur précise les **droits et obligations** du salarié conformes à la **législation**, aux règlements et à la convention collective.



3 Les sanctions et les droits de défense du salarié

Les **agissements fautifs** ou les **manquements** du salarié peuvent faire l'objet d'une sanction plus ou poins importante.

Toute sanction doit être **notifiée par écrit et motivée** pour être portée à la connaissance du salarié.
Le chef d'entreprise a **deux mois** pour engager une procédure disciplinaire.



Vocabulaire

Défaillance matérielle : matériel qui a cessé de fonctionner correctement.
Indemnité compensatrice : somme d'argent destinée à dédommager quelqu'un pour compenser ce qu'il n'a pas obtenu.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Le règlement intérieur et le pouvoir de l'employeur . . . . . .

QCM
foucherconnect.fr/18eg037

Entraînez-vous

Utilisation d'Internet en entreprise

La Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) a récemment « estimé qu'un employeur avait le droit de surveiller les communications internet de ses salariés pendant leur temps de travail ». Il revient à l'employeur de fixer des règles d'utilisation dans, par exemple, une charte associée au règlement intérieur.

Il n'est « pas abusif qu'un employeur souhaite vérifier que ses employés accomplissent leurs tâches professionnelles pendant les heures de travail », a estimé la CEDH.

Une pratique tolérée dans la limite du raisonnable

En France, si la tolérance sur l'usage d'Internet prévaut dans la majorité des entreprises, elles considèrent que cette pratique doit « rester raisonnable » et ne pas affecter la productivité des salariés. De manière générale, l'employeur est autorisé à prendre connaissance des données de l'ordinateur de son salarié, tant qu'il ne s'agit pas d'informations personnelles qui doivent être clairement indiquées comme telles par une mention « Personnel ».

1 Relevez dans le texte le droit octroyé à l'employeur par la CEDH en matière d'utilisation d'Internet sur le lieu de travail.

La Cour estime qu'un employeur a le droit de surveiller les communication internet de ses salariés sur le lieu de travail.

2 Le chef d'entreprise peut-il fixer des règles d'utilisation d'Internet dans son entreprise ? Si oui, par quel moyen ?

Oui, le chef d'entreprise peut poser des règles d'utilisation d'Internet sur le lieu de travail (création d'une charte).

3 Comment un salarié peut-il protéger ses messages privés reçus sur le poste de travail de son entreprise ?

Un message reçu doit clairement indiquer la mention « Personnel » (objet du message, nom de dossier).

Approche métier

Votre formation au lycée

Quelle est la procédure disciplinaire existante dans votre établissement lorsqu'un élève a commis une faute ?

Votre formation en milieu professionnel

Êtes-vous, en tant que stagiaire, soumis au règlement intérieur de l'entreprise d'accueil ? Pourquoi ?

© Éditions FOUCHER

VERS LE BAC 2

Fiche méthode 2
Lire et interpréter un graphique

Dossier documentaire Le marché du travail – Le contrat de travail

En vous appuyant sur vos connaissances et sur l'annexe fournie, répondez aux questions posées sur le dossier documentaire.

Le contenu de votre dossier

Document 1
Offres Pôle emploi selon la nature du contrat de travail

Document 2
Offres Pôle emploi selon le domaine professionnel

Document 3
Contrat de travail

Série de questions
Questions posées sur les documents

Document 1 Les offres Pôle emploi selon la nature du contrat de travail

STATISTIQUES, ÉTUDES ET ÉVALUATIONS FEVRIER 2018 #18.006

STATISTIQUES ET INDICATEURS

LES OFFRES D'EMPLOI DIFFUSÉES PAR PÔLE EMPLOI AU 4E TRIMESTRE 2017

pôle emploi

Tableau 1
NOMBRE D'OFFRES DIFFUSÉES PAR PÔLE EMPLOI AU 4E TRIMESTRE 2017 SELON LA NATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

	(en milliers)	(en %)
Emplois durables (CDI)	1067,1	60,8%
Emplois durables (CDD de 6 mois et plus)	113,9	6,5%
Emplois temporaires (CDD de 1 mois et moins de 6 mois)	220,4	12,6%
Emplois occasionnels (moins d'un mois)	36,2	2,1%
Emplois spécifiques (intermittents du spectacle, missions d'intérim, saisonniers)	316,2	18,0%

Sources : Pôle emploi, offres transmises par les partenaires et offres déposées à Pôle emploi, données brutes. France entière

© Éditions FOUCHER

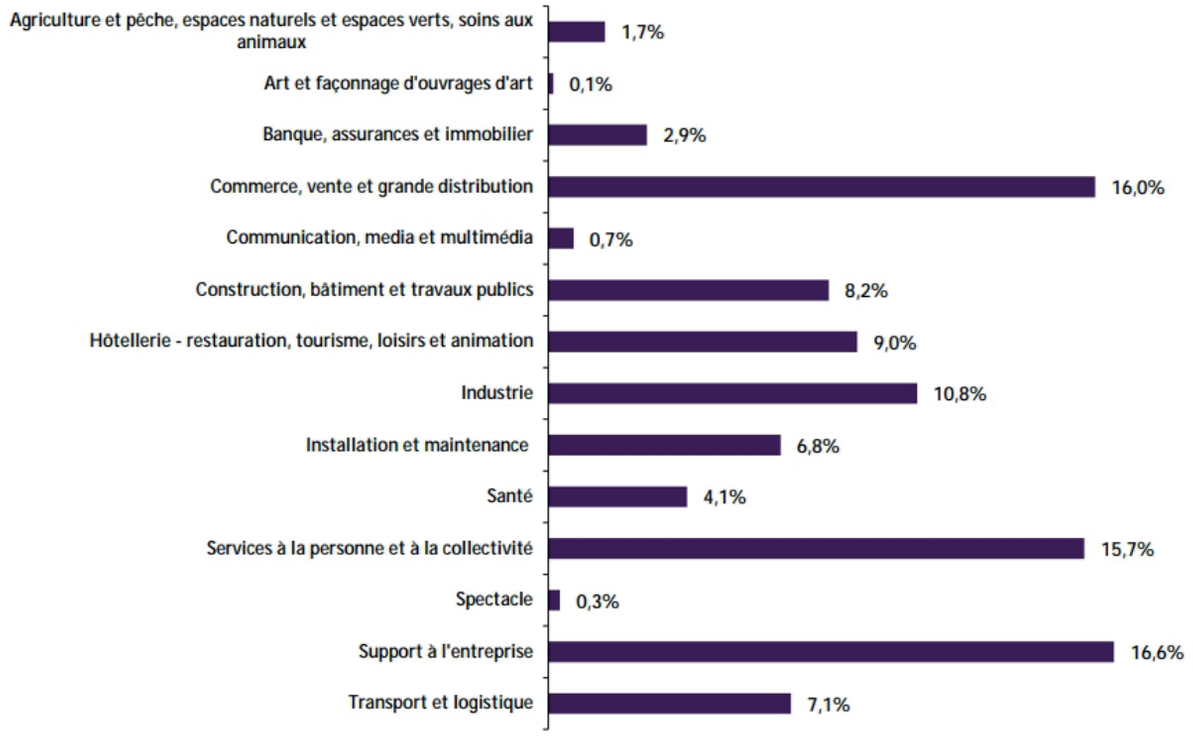
Document 2 Les offres Pôle emploi selon les domaines professionnels

Les domaines professionnels du support à l'entreprise, du commerce et des services à la personne et à la collectivité représentent 48,3% des offres diffusées

Les métiers du support à l'entreprise enregistrent le plus grand nombre d'offres diffusées au 4e trimestre 2017, avec 16,6% des offres d'emploi [cf. Graphique 2]. Ceux du commerce de la vente et de la grande distribution et ceux des services à la personne et à la collectivité suivent avec respectivement 16,0% et 15,7%, devant les métiers de l'industrie (10,8%).

Graphique 2

RÉPARTITION DES OFFRES DIFFUSÉES PAR PÔLE EMPLOI AU 4E TRIMESTRE 2017 SELON LES DOMAINES PROFESSIONNELS



Sources : Pôle emploi, offres transmises par les partenaires et offres déposées à Pôle emploi, données brutes. France entière

Questions – Le marché du travail

Corrigé en ligne
foucherconnect.fr/18eg088

Prenez connaissance des documents 1 et 2

1. Indiquez le nombre d'« emplois durables » en pourcentages et en milliers présentés par Pôle emploi dans son étude.
2. Parmi les « emplois spécifiques », Pôle emploi intègre les contrats d'intérim. Expliquez de quoi il s'agit.
3. Prenez connaissance de la répartition des offres selon le domaine professionnel. Indiquez celui qui concerne votre formation en précisant le pourcentage des offres qu'il représente pour le trimestre.
4. Définissez le marché du travail.
5. Les demandeurs d'emploi font-ils partie de la population active ? Justifiez votre réponse.

© Éditions FOUCHER

Document 3 Le contrat de travail de la société Inside

INSIDE – Solutions d'aménagement intérieur
134 route de Rennes 56000 Vannes
Téléphone : 02 97 58 37 41

CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

Entre les soussignés :
La Société **INSIDE**, située 134 route de Rennes à Vannes (56), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Vannes sous le numéro 274621587, représentée par **Noé MEDOFF**, agissant en sa qualité de **Directeur**,
D'une part,
Et :
Mme **Laura SAVINIEZ**, de nationalité Française, Né(e) le **15/09/1986** à **Lorient (56)** – N° SS : 2 86 09 56 147 256, demeurant 25 rue de la Gare à Pluneret (56400),

D'autre part,

Il est arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1 : Engagement
Vous êtes engagé (e) à compter du **01/04/20N** au sein de la société **INSIDE**, sous réserve du résultat favorable de la visite médicale d'embauche.

Article 2 : Fonctions exercées
Vous exercerez les fonctions de **Menuisier poseur**, Statut : **Employé**, Position : **B**. Vous vous engagez à vous conformer aux dispositions conventionnelles en vigueur dans la société INSIDE. Actuellement, est applicable la Convention Collective n°3002 **Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment**.

Article 3 : Lieu de travail et clause de mobilité
Votre lieu de travail sera le siège de la société, actuellement situé 134 route de Rennes à Vannes (56)...

Article 4 : Durée du contrat et période d'essai
Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée, du **01/04/20N** au **30/06/20N** pour **accroissement temporaire d'activité**.
Les premiers jours de son exécution, soit du **01/04/20N** au **30/04/20N**, constituent une **période d'essai**, au cours de laquelle chacune des parties pourra mettre fin au contrat sans indemnité d'aucune sorte, à charge pour la partie qui rompt la période d'essai de respecter les dispositions légales et conventionnelles.

Article 5 : Rémunération
Votre rémunération annuelle brute est fixée à **1 588 €** (**mille cinq cent quatre-vingt-huit euros**) correspondant au salaire de base soit un taux horaire de **10,47 €**.
[...]

Fait en deux exemplaires à Lyon, le **28/03/20N**

Signature du salarié
Précédée de « Bon pour accord »

Bon pour accord Saviniez

INSIDE

Signature de l'employeur
Précédée de « Bon pour accord »

Bon pour accord

Questions – Le contrat de travail

Corrigé en ligne
foucherconnect.fr/18eg088

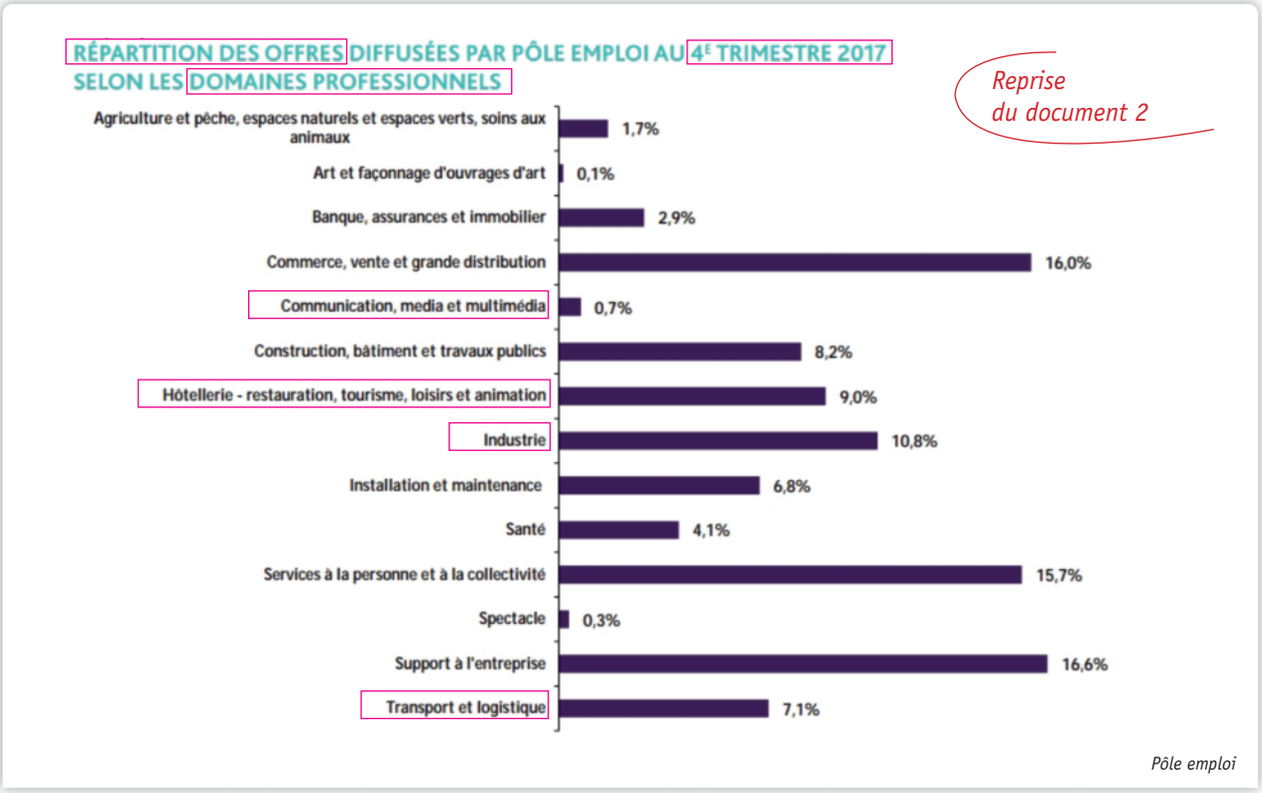
Prenez connaissance du document 3

1. Quelle est la nature du contrat de travail ?
2. Quelles sont les parties contractantes ?
3. Quelles sont la nature de l'emploi et la qualification proposées par l'entreprise ?
4. Quelle est l'utilité de la période d'essai pour l'employeur et pour le salarié ?
5. Pourquoi ce contrat est-il écrit ?
6. Quelles sont les principales obligations qui engagent les parties contractantes de ce contrat ?

© Éditions FOUCHER

MÉTHODE 2

Lire et interpréter un graphique



MÉTHODE 2

1. Identifier la représentation graphique (titre, source...).
2. Lire les informations apportées par les axes ou les séries.
   Repérer sur les axes la(les) unité(s) utilisée(s).
3. Analyser les valeurs ou les tendances significatives.

1 Identification de la représentation graphique

Le titre Répartition des offres diffusées par Pôle emploi au 2e trimestre 2017 selon les domaines professionnels.

La source Pôle emploi.

2 Lecture du graphique

Les informations représentées Les domaines professionnels et les offres d'emploi.

Les unités utilisées Les pourcentages.

3 Analyse du graphique

Les valeurs significatives Les offres les plus importantes sont dans les domaines du commerce, des services à la personne et du support à l'entreprise.
L'hôtellerie, le BTP, l'industrie et le transport-logistique représentent près de 40 % des offres Pôle emploi.

© Éditions FOUCHER

Les marchés de l'entreprise

19

Axe 3
L'organisation de l'activité

C3.1.1 Définir le positionnement

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg038

1 Identifier le couple produit/marché de l'entreprise C3.1.1

DOC 1 Politique de marché de l'entreprise « Art Of Soule »

L'espadrille « made in Pays Basque » part à la conquête du monde

Mathieu Labat et Julien Maisonnave ont fondé **Art Of Soule** en 2007 en créant des espadrilles haut de gamme Bertrand Lapègue. Avec leurs chaussures de corde fabriquées à 100 % dans les Pyrénées-Atlantiques, deux jeunes Biarrots séduisent jusqu'en Asie. [...]

Un marketing astucieux

L'aventure a débuté en 2007. Les deux Basques, alors âgés de 36 et 37 ans, ont quitté le marketing et la banque pour lancer leur société, **Art Of Soule** en 2007, sans étude de marché ! Mais avec des idées. Ils ont innové en créant des espadrilles haut de gamme, avec des semelles EVA lavables, une semelle intérieure en cuir et des renforts.

Et, pour se faire connaître, ils ont inventé une gamme unique de modèles avec des licences prestigieuses, aux couleurs du Tour de France, du PSG, du Biarritz Olympique ou encore des Sex Pistols, un célèbre groupe de musique. Une gamme désormais remplacée par des espadrilles unies, rayées ou encore avec des imprimés.

Cap sur l'export

« Nous allons repartir à la conquête des marchés internationaux en Asie surtout, notamment au Japon, mais aussi en Europe et aux États-Unis, en passant par les Caraïbes, où nous venons de nous lancer », dévoile Mathieu Labat. Actuellement, **Art Of Soule** est présent dans une dizaine de pays et commercialise ses espadrilles à des prix qui atteignent parfois 50 euros. « Notre objectif est d'avoir 50 % de nos ventes à l'export d'ici la fin de l'année », annonce-t-il.

Nicolas César, www.sudouest.fr, 29 mai 2015

L'entreprise est amenée à répondre à la question « quel produit, pour quel marché ? ». Cette combinaison constitue une offre spécifique en direction d'une clientèle ciblée.

1 (Doc 1) Quel est le produit dont il est question dans le texte ?

La création d'espadrilles 100 % françaises.

2 (Doc 1) Sur quel type de produit l'entreprise se positionne-t-elle ?

Les espadrilles haut de gamme.

3 (Doc 1) Quelle est la stratégie de l'entreprise pour se développer ?

Conquérir de nouveaux marchés afin de réaliser 50 % de ses ventes à l'export.

© Éditions FOUCHER

DOC 2 Politique de produit de l'entreprise

Les espadrilles espagnoles, italiennes et françaises sont populaires dans le monde entier pour leur qualité de fabrication et les tiges attrayantes faites sur des semelles de jute faites au Bangladesh.

Les espadrilles chinoises sont également populaires sur certains marchés bas de gamme en Europe en raison de leur faible coût. Les couleurs des semelles de jute chinoises se reconnaissent facilement à leur teinte terne (blanc cassé/rougeâtre), semblable aux pantoufles de jute indiennes.

Innover et faire le choix de la qualité

Art of Soule a innové en créant un modèle d'espadrilles avec des semelles EVA, une semelle intérieure en cuir et des renforts, un modèle décliné en plusieurs versions.

Pour le tissu jean, il s'approvisionne dans la dernière usine de tissu française, Bleu Océane, qui travaille déjà pour Givenchy ou Louis Vuitton.

Pour séduire, Art of Soule a un nouvel atout, l'entreprise s'est entourée d'un nouveau partenaire pour créer des espadrilles avec des cristaux Swarovski.

Adapter le produit au marché

Il fallait aussi répondre à la demande asiatique en adaptant le produit. Art Of Soule a, par exemple, ajouté une languette sur la partie arrière qui facilite la chausse, changé la couleur du logo anciennement noir en blanc, doublé la toile et créé certains modèles avec des toiles tissées japonaises.

Pour mettre un produit sur le marché, l'entreprise Art of Soule choisit une stratégie pour se positionner par rapport à la concurrence.

4 (Doc 2) Quels sont les pays présents sur le même secteur d'activité ?

L'Espagne, l'Italie et la Chine.

5 (Doc 2) Quels sont les atouts des espadrilles fabriquées en Europe ?

Elles sont de bonne qualité et attrayantes.

6 (Doc 2) Quels sont les atouts des espadrilles fabriquées en Chine ?

Elles sont sur un marché bas de gamme et on peut deviner que leurs prix sont bas.

7 (Doc 2) Quels sont les choix de l'entreprise pour se démarquer de la concurrence ?

– L'entreprise a misé sur la qualité de fabrication.

– Elle a fait le choix de la qualité pour ses matières premières.

– Elle innove pour offrir un produit haut de gamme.

– Elle développe ses partenariats.

8 (Doc 2) Comment l'entreprise réussit-elle à séduire le marché asiatique ?

En adaptant le produit au marché étranger. Ex. : ajout d'une languette, changement de logo, choix de toiles japonaises pour le marché asiatique.

© Éditions FOUCHER

2 Repérer le positionnement des concurrents C3.1.1

DOC 3 Positionnement de l'entreprise Petit Bateau sur un marché concurrentiel

Créée en 1893, l'entreprise **Petit Bateau** est une marque française de mode pour enfants. Avec de nombreuses boutiques dans le monde, la marque culte continue à miser sur sa notoriété.

Le **mapping de positionnement** ou carte perceptuelle permet de visualiser la place du produit ou de la marque vis-à-vis de la concurrence, des besoins du marché et des caractéristiques de l'offre.

9 (Doc 3) **Comment se positionne la marque Petit Bateau ?**

Les produits Petit Bateau se placent parmi les produits de qualité pour un prix qui reste dans la moyenne.

10 (Doc 3) **Observez le mapping et positionnez les concurrents de la marque Petit Bateau.**

Position de la concurrence	
La concurrence qui mise sur la qualité	Kookaï – Jacadi – Tartine et Chocolat – IKKS
La concurrence qui mise sur la qualité tout en modérant les prix	Verbaudet – Okaïdi – Orchestra
La concurrence qui s'attache aux prix bas	H&M – C&A – Kiabi

© Éditions FOUCHER

3 Observer le positionnement de l'entreprise C3.1.1

DOC 4 Positionnement de l'entreprise Petit Bateau sur un marché concurrentiel

Une stratégie de différenciation

Après un positionnement sur l'enfant, l'entreprise opte dans les années 90 pour un développement sur les marchés de l'adolescent et de la femme. L'entreprise élargit sa gamme, modernise ses produits et adopte une stratégie de développement par marché.
La marque part de vêtements ou de sous-vêtements qui ont déjà existé par le passé et les remet au goût du jour en les présentant sous d'autres formes et sous des coloris variés.

En Chine, Petit Bateau veut profiter de la politique de l'enfant unique

[...] Si Petit Bateau réalise la moitié de son chiffre d'affaires à l'international, la majorité est encore à destination de l'Europe.
Pour le grand export, la marque a séduit surtout le Japon où elle est présente depuis une vingtaine d'années. « L'objectif est de faire de la Chine notre deuxième marché après la France d'ici 5 ans », précise Patrick Pergament. Dès le 1er juin, il sera possible d'accéder à un site de vente en ligne dans le pays.

À terme, le fabricant a l'ambition de devenir une marque mondiale. Ce qui passera « par des alliances stratégiques ».
Prochain défi, les États-Unis, où des discussions sont en cours avec les grands magasins. Aujourd'hui, la griffe compte 450 boutiques dans le monde, dont 72 % en propre. [...]

Dominique Chapuis, lesechos.fr, 8 février 2015

11 (Doc 4) Quelle a été la stratégie de l'entreprise pour élargir son positionnement ?

L'entreprise a élargi sa gamme en proposant des produits pour les adolescents et pour les femmes. Elle a aussi créé de nouveaux modèles en s'appuyant sur d'anciens produits.

12 (Doc 4) Quels sont les projets de l'entreprise à l'international ?

L'entreprise veut poursuivre son implantation à l'étranger. Elle tente de s'installer en Chine puis aux États-Unis.

Faites le point — Les marchés de l'entreprise

1 Le couple marché/produit de l'entreprise

Pour répondre au marché, l'entreprise doit proposer des produits qui correspondent aux besoins et à la demande.
L'entreprise doit ainsi veiller à la concordance entre deux éléments complémentaires :
le marché et le produit.

2 Le positionnement des concurrents

L'entreprise doit regarder le positionnement des concurrents sur plusieurs aspects :
la gamme de produits proposés, les prix pratiqués, la qualité et la clientèle visée (segment).

Elle peut ainsi ajuster sa politique commerciale et industrielle pour affiner sa place sur le marché.

3 Le positionnement de l'entreprise

L'entreprise adopte des stratégies qui lui permettent de se développer sur le plan national et international.
Elle peut agir à plusieurs niveaux :

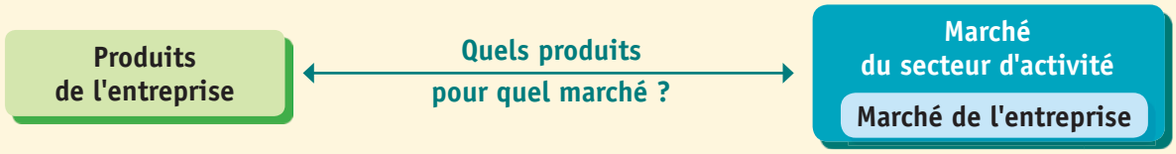
- la gamme de ses produits ;
- l'innovation ;
- la cible (clientèle) ;
- son développement économique en France et à l'étranger.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 19 LES MARCHÉS DE L'ENTREPRISE

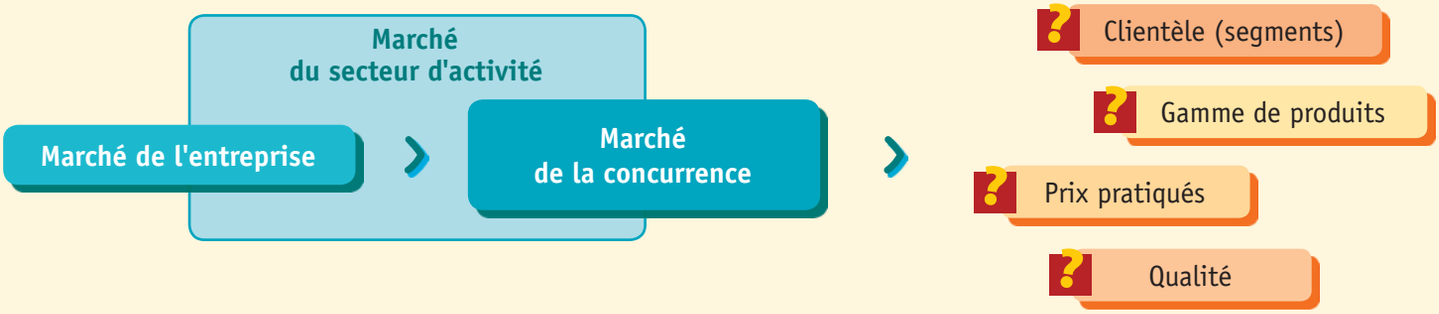
1 Le couple marché/produit de l'entreprise

Les **produits** proposés par l'entreprise sont dépendants du **marché** dans lequel elle s'inscrit. Elle doit veiller à leur concordance pour pouvoir perdurer.



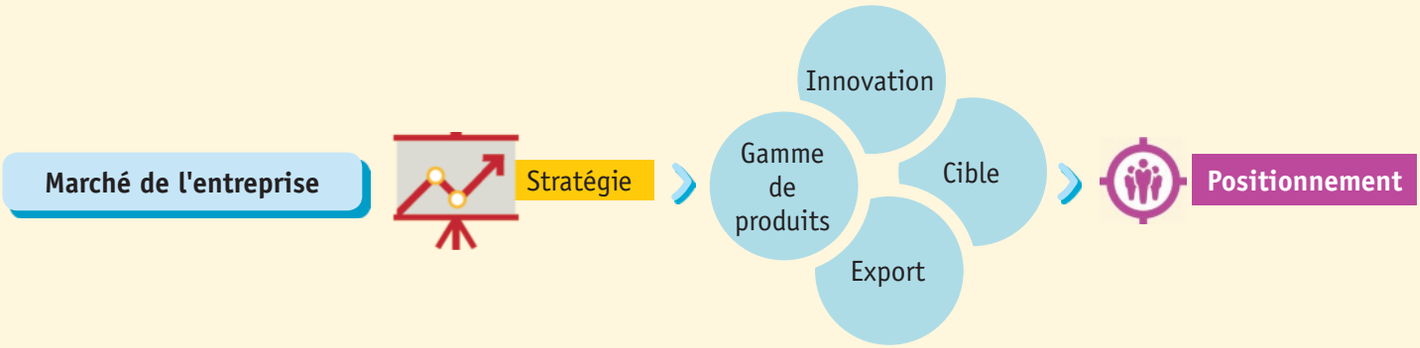
2 Le positionnement des concurrents

Pour mieux cibler sa clientèle et trouver sa place sur le marché, l'entreprise doit connaître le **positionnement** de la concurrence.



3 Le positionnement de l'entreprise

Pour assurer son développement, l'entreprise doit se **positionner** sur le marché et faire des choix stratégiques sur les produits qu'elle propose.



Vocabulaire

Stratégie : choix à moyen et long terme que fait l'entreprise.
Différenciation : stratégie consistant à donner à une offre un caractère spécifique.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Les marchés de l'entreprise

QCM foucherconnect.fr/18eg039

Entraînez-vous

Le rasage masculin se cherche

Le marché du rasage mécanique masculin va mal. Segment après segment, ce n'est qu'une longue suite d'évolutions négatives tant en volume qu'en valeur. Seule exception, les jetables qui parviennent à présenter une très légère croissance en valeur, nourrie par la montée en gamme profitant aux « trois lames et plus ». [...]

Les jetables comme espoir

« Les jetables une et deux lames représentent encore plus de 60 % des volumes pour à peine 40 % de la valeur », fait remarquer Lorène Schantz, marketing manager pour Bic France. [...] « L'efficacité et le bon rapport qualité/prix sont les deux principales valeurs de l'ADN de la marque [...] ».

Chez Wilkinson aussi, on mise sur le potentiel du jetable. « 2014 sera pour nous l'année Hydro 5 sur ce segment », affirme Catherine Brandenberger, directrice marketing pour la marque, qui croit dans le développement du jetable par la montée en gamme. [...] Parmi les pistes d'ores et déjà explorées par la marque, celle du rasoir qui enrichirait sa vocation première de produit « utilitaire » d'une fonction « soin de la peau ». [...]

Les femmes pour exemple

Ce changement de vocation du rasage, de l'utilitaire vers le soin et la beauté, serait donc le vrai relais de croissance de ce marché. « D'une certaine façon, ce sont les femmes qui montrent la voie aux hommes. Le rasage féminin est en croissance. » [...]

Yannick Legoff, lsa-conso.fr, 30 avril 2014

1 Pourquoi le marché du rasage mécanique stagne-t-il ?

Toutes les évolutions apportées aux produits mis sur le marché ne se sont pas traduites par une augmentation significative du volume des ventes.

2 Quelles sont les marques concurrentes citées dans le document ?

Les marques Bic et Wilkinson.

3 Quels sont les choix stratégiques de ces deux entreprises ?

Bic s'appuie sur l'efficacité et le bon rapport qualité/prix de ses produits.

Wilkinson mise sur la nouveauté pour que le rasoir ait pour fonction le soin de la peau.

Approche métier

Votre formation au lycée

Quels sont les marchés que vous connaissez dans le domaine de la formation ?

Votre formation en milieu professionnel

Sur quel marché se situait la dernière organisation dans laquelle vous avez réalisé votre PFMP ?

© Éditions FOUCHER

La politique commerciale de l'entreprise

20

Axe 3
L'organisation de l'activité

C3.1.2 Caractériser la politique commerciale

1 Repérer les stratégies de l'entreprise

C3.1.2

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg040

DOC 1 Fnac et Darty, deux entreprises semblables et complémentaires

Les enseignes Fnac et Darty... Quels étaient leurs concepts

LEADER FRANÇAIS DE LA DISTRIBUTION DE BIENS CULTURELS, DE LOISIRS ET DE TECHNOLOGIES

Référence française pour les produits éditoriaux et techniques, la Fnac est leader sur l'ensemble de ses marchés. Elle accompagne ses clients grâce à l'expertise de ses vendeurs.

De nombreux magasins sont implantés partout en France. La clientèle dispose aussi d'un magasin en ligne pour des produits proposés au meilleur prix.

LEADER FRANÇAIS DE LA DISTRIBUTION DE PRODUITS ÉLECTRODOMESTIQUES

Derrière le célèbre slogan « Le contrat de confiance », les magasins Darty sont spécialisés dans la vente des produits électroménagers, informatiques, audiovisuels et de télécommunication.

L'enseigne pratique des prix bas, des services gratuits comme la livraison, l'installation à domicile et des services payants comme l'assistance téléphonique.

1 (Doc 1) **Repérez dans le texte les principaux produits et services liés aux stratégies de chaque enseigne.**

Produits	Services et points forts
– Produits culturels.	– Expertise des vendeurs.
– Produits pour les loisirs.	– Implantation de magasins sur le territoire.
– Produits techniques.	– Magasin en ligne.
.....	.....

Produits	Services et points forts
– Électroménager.	– Pratique des prix bas.
– Informatique.	– Services gratuits (livraison, installation).
– Audiovisuel.	– Services payants (assistance, prolongation de garantie).
– Télécommunication.	
.....	.....

© Éditions FOUCHER

DOC 2 Darty-Fnac, le nouveau leader de la distribution omnicanale

FNAC DARTY

Fnac Darty dévoile son plan stratégique

Ouverture de magasins, renforcement sur Internet, offres croisées entre les deux enseignes, mutualisation des achats pour faire face à la guerre des prix… Le nouveau patron du groupe lance une nouvelle phase de développement.

Installé aux commandes du groupe Fnac Darty depuis le mois de juillet, Enrique Martinez, l'ancien directeur général de la Fnac en France, imprime sa marque. […] L'entreprise vise « à moyen terme un objectif de croissance supérieure à ses marchés et une marge opérationnelle de 4,5 % à 5 % ». […]

Pour tenir ces objectifs, le groupe entend développer les magasins sur le territoire. « Pour être un acteur omnicanal*, il faut être le meilleur sur le digital mais aussi avoir une base de magasins le plus large possible, explique au Monde M. Martinez. Dans les prochaines années, nous ouvrirons au moins 200 magasins en franchise dans les deux enseignes, en France comme à l'international. » […]

Fnac Darty génère environ 16 % de ses ventes en ligne Une fois l'intégration des deux enseignes achevée, la croissance du groupe passera par l'ouverture progressive de son outil logistique à des tiers, « que ce soit pour profiter de nos magasins Fnac et Darty comme point relais ou entreposer la marchandise dans nos entrepôts, notamment pour les vendeurs tiers de nos sites Internet ». […]

Depuis plusieurs mois, l'intrication** des deux enseignes s'est poursuivie, sur Internet comme dans les magasins. Retrait des commandes passées sur le site Internet de la Fnac dans les boutiques Darty, offres croisées de produits dans les enseignes, intégration de Darty sur la place de marché de la Fnac, vente de billetterie chez Darty… […] En octobre, le groupe a lancé Darty +, un abonnement illimité aux services de livraison simultanément dans les deux enseignes, assistance et SAV, sur le modèle de celui de la Fnac. […]

Cécile Prudhomme, lemonde.fr, 4 décembre 2017

**Utilisation simultanée et optimale de tous les canaux de distribution disponibles (e-commerce, point de vente….).*

***Particules inséparables.*

La politique commerciale menée par l'entreprise consiste à prendre des décisions stratégiques pour atteindre ses objectifs de développement et de positionnement sur le marché.

2 (Doc 1) Pourquoi la Fnac a-t-elle acheté le groupe Darty ?

La Fnac a acheté Darty pour donner naissance à un leader de la vente dans les domaines de l'électroménager, de l'électronique et des produits culturels. Il s'agit pour l'entreprise d'une stratégie de développement.

3 (Doc 2) Quels sont les apports de sa décision d'achat ?

Les apports du rapprochement Fnac-Darty	
Sur le plan de l'offre	– Développement du nombre de magasins – Développement des ventes en ligne – Offre de produits plus large
Dans le domaine des services	– Distribution omnicanale – Retrait des commandes dans les deux enseignes – Vente de billetterie chez Darty – Abonnement illimité aux services de livraison sur les deux enseignes
Sur le plan logistique	– Mettre en commun des moyens logistiques et du transport et les rendre disponibles aux vendeurs tiers présents sur le site Internet.

© Éditions FOUCHER

2 Repérer la politique commerciale de l'entreprise C3.1.2

DOC 3 Les ventes axées sur le web-to-store et le store-to-web

Fnac-Darty mise sur le développement par les deux enseignes du web-to-store et du store-to-web grâce à la présence de plus de 300 magasins sur le territoire.

L'omnicanal*, plébiscité par les comportements d'achat des consommateurs, leur tend les bras. Les deux marques pourront pratiquer le **click and collect** sur l'ensemble du territoire : leurs clients se feront livrer leurs produits achetés sur la **marketplace** dans n'importe quel magasin Darty ou Fnac. La réciproque est vraie : Fnac et Darty pourront proposer en magasin le recours à la marketplace pour trouver un produit manquant.

Fnac-Darty veut se renforcer face à ses concurrents en proposant une offre plus riche et un parcours d'achat totalement omnicanal !

**Utilisation simultanée et optimale de tous les canaux de distribution disponibles (e-commerce, point de vente...).*

Pour adapter sa politique commerciale aux comportements d'achat des consommateurs, l'entreprise s'oriente vers une utilisation simultanée de tous les canaux de distribution disponibles.

4 (Doc 3) Quels sont les canaux de distribution adoptés par l'entreprise pour vendre ses produits ?

Ses magasins (plus de 300) et son site Web.

5 (Doc 3) Les choix commerciaux de Fnac-Darty visent à être réactif et présent sur tous les canaux. Reliez chaque concept adopté par l'entreprise à sa définition.

Web-to-store	Le client commande son produit en ligne sur Internet et effectue le retrait de son achat en point de vente.
Store-to-web	Le client effectue une recherche d'informations sur Internet avant d'aller effectuer son achat en point de vente.
Click-and-collect	Le client est envoyé du point de vente vers le site e-commerce de l'enseigne pour l'achat d'un produit qui n'est pas ou plus disponible dans le point de vente.
Marketplace	Espace que réserve une enseigne à des vendeurs indépendants sur son site Internet moyennant une commission prélevée sur leurs ventes.

6 (Doc 3) Selon vous, pour quelle raison l'entreprise a-t-elle fait ces choix ?

Pour se renforcer face à la concurrence.

7 (Doc 3) Quels concurrents connaissez-vous dans ce domaine ?

Boulanger, Amazon, C-Discount, Conforama, But...

© Éditions FOUCHER

DOC 4 Politique de prix

La FNAC aligne ses prix

Si un client constate une différence de prix entre celui affiché en magasin et celui indiqué sur le site, la Fnac rembourse la différence sur simple demande.

L'offre est valable sur tous les produits neufs pour les clients adhérents Fnac hors marketplace*.

*Marketplace (place de marché) : plateforme en ligne qui regroupe différents vendeurs. Pour l'internaute, il s'agit d'avoir accès à des produits vendus par d'autres commerçants et de bénéficier d'un paiement final unique.

Le distributeur a décidé d'aligner ses **prix** en magasins et en ligne. Une bonne initiative lorsqu'on sait que 80 % de la population est équipée d'un smartphone et que les consommateurs sont très nombreux à comparer les prix en magasins avec ceux relevés sur Internet.
Plusieurs études ont démontré que le consommateur regarde le prix en magasin et le prix de l'enseigne sur son propre site web. **Communiquer sur la politique de prix** et sa cohérence est donc une bonne idée. Certes, Boulanger avait initié le mouvement, mais l'alignement de la Fnac prouve que c'est une vraie tendance du marché.

8 **(Doc 4) Comment l'entreprise communique-t-elle sur les prix qu'elle pratique ?**

L'entreprise garantit l'application des mêmes prix entre ceux affichés sur son site et ceux pratiqués en magasin.

9 **(Doc 4) Pourquoi fait-elle ce choix ?**

Il s'agit d'une tendance du marché. Le consommateur compare les prix pratiqués par l'enseigne en magasin et sur son site Web.

10 **(Doc 4) Y a-t-il des restrictions à son engagement ?**

Oui, l'offre est réservée aux adhérents (carte Fnac) et hors marketplace, c'est-à-dire que l'offre ne concerne pas les vendeurs qui louent un emplacement sur leur site.

Faites le point — La politique commerciale de l'entreprise

1 **Les stratégies de l'entreprise**

Pour élargir son marché et faire face à la concurrence, l'entreprise prend des décisions stratégiques :

– l'élargissement ou le renforcement de son offre ;
– l'apport de services au plus près de la demande.

2 **La politique commerciale de l'entreprise**

La politique commerciale menée par l'entreprise est fonction de ses objectifs. Son action portera sur :

– le profil des consommateurs, leur comportement d'achat ;
– l'offre (gamme de produits et services associés) ;
– la politique de distribution des produits (canaux) ;
– la politique de prix.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 20 LA POLITIQUE COMMERCIALE DE L'ENTREPRISE

1 Les stratégies de l'entreprise

Les stratégies menées par l'entreprise sont fonction de ses choix pour se développer et pour faire face à la concurrence.

Entreprise → Stratégie → **Élargissement de l'offre** / **Apport de services**

2 La politique commerciale de l'entreprise

La politique commerciale menée par l'entreprise est fonction du marché et de ses objectifs. Son action portera sur les produits, les prix, les services et les canaux de distribution.

Politique commerciale de l'entreprise → Plan d'action →

Vocabulaire

Omnicanal : utilisation simultanée de tous les canaux de distribution.
Logistique : ensemble des techniques et des moyens visant à obtenir une gestion optimale des flux de produits (manutention, conditionnement, approvisionnement, stockage).

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

La politique commerciale de l'entreprise

QCM
foucherconnect.fr/18eg041

Entraînez-vous

Automobile : la digitalisation des points de vente

Toujours connectés et surinformés, **les clients** élaborent leurs propres choix en consultant les avis d'autres consommateurs sur des forums indépendants. Ils évaluent la compétitivité des prix et la qualité du produit en utilisant des sites de comparaison. Ils mesurent aussi l'image d'une entreprise en fonction de l'esthétisme de son site en ligne. **Les concessionnaires automobiles** ont ainsi créé des modèles de voitures et les pages Web correspondantes qui sont conçus pour chaque profil de consommateurs : les hommes, les femmes, les familles nombreuses, les jeunes, les seniors.

Pour répondre à la **diversité de la clientèle**, les points de vente se sont équipés de bornes interactives. Elles permettent de développer l'animation commerciale. Ces bornes qui servent à informer se révèlent être de réels alliés pour les vendeurs.
Elles permettent par exemple de configurer une automobile. À chaque étape, le client peut choisir entre différentes options, ce qui lui procure la sensation que son futur véhicule est entièrement personnalisé. Cette fonction permet au concessionnaire de présenter un nombre illimité de véhicules sans qu'il soit nécessaire de tous les stocker.

D'après digitaleo.fr

1 Comment se comportent les clients avant l'acte d'achat ?

Ils élaborent leur choix en consultant les avis sur Internet, ils comparent les prix, s'informent sur la qualité des produits et mesurent l'image de l'entreprise en fonction du site Web.

2 Quels services proposent les concessionnaires automobiles pour informer et attirer le client ?

Les concessionnaires mettent à disposition du client des bornes interactives pour lui permettre de configurer son automobile.

3 Quel est l'avantage pour l'entreprise ?

Le produit correspond exactement aux besoins du client et l'entreprise peut limiter ses stocks.

Approche métier

Votre formation

Que fait votre établissement pour faire connaître les formations qu'il propose ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Avez-vous repéré une action commerciale dans l'une des entreprises dans lesquelles vous avez fait une PFMP ?

.....

.....

© Éditions FOUCHER

La production et l'organisation du travail

21

Axe 3
L'organisation de l'activité

C3.2.1 Repérer les étapes du processus de production
C3.2.2 Repérer les différents modes de production et en dégager les principales caractéristiques
C3.2.3 Analyser l'incidence des modes de production sur l'organisation du travail

1 Repérer les étapes du processus de production C3.2.1

DOC 1 Production de frites surgelées : un processus bien rodé

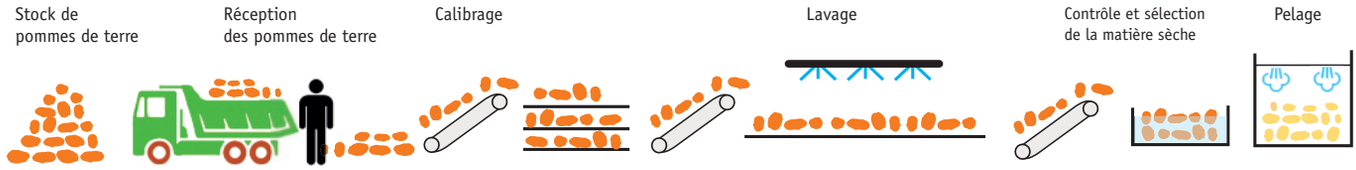
Avant d'être expédiée dans tout le pays ainsi qu'en Europe, la pomme de terre est ramassée le matin ; elle met ainsi moins de huit heures à se changer en frites.

Le processus de production passe par plusieurs phases :
– l'approvisionnement et la préparation de la matière première : réception de la pomme de terre, contrôle de la qualité, lavage, pelage ;
– la transformation de la matière première : coupe de la pomme de terre, tri, blanchiment, séchage et précuisson des frites ;
– le conditionnement et le stockage de produits finis : surgélation, ensachage, conditionnement dans des cartons et stockage.

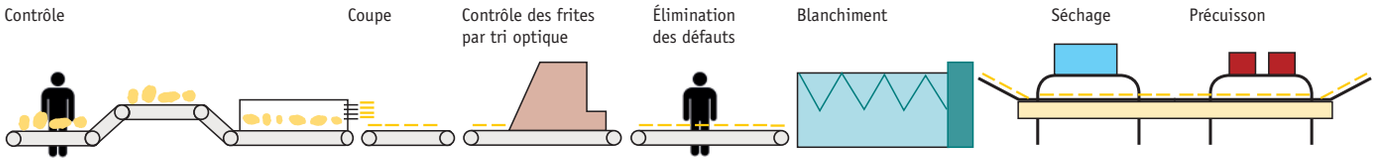
Vidéo
foucherconnect.fr/18eg042

1 (Doc 1) **Complétez le schéma en indiquant les étapes du processus de production.**

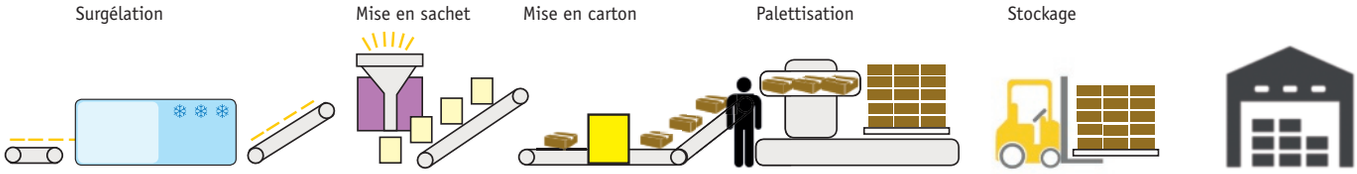
Phase 1 : Approvisionnement et préparation de la matière première



Phase 2 : Transformation de la matière première



Phase 3 : Conditionnement et stockage des produits finis



© Éditions FOUCHER

2 Reconnaître les modes de production C3.2.2

DOC 2 Différents modes de production

Chaque organisation va choisir, en fonction de la nature du bien qu'elle fabrique, la méthode de production la plus adaptée.

Production par unité

L'entreprise ne produit le bien que lorsque qu'il est commandé. Elle a très peu de stock puisqu'elle ne s'approvisionne qu'en fonction de la demande du client.

Production par lot

Il s'agit de produire de petites quantités diversifiées de produits identiques. Ce type de production présente l'avantage d'avoir une gamme de produits immédiatement disponibles à la vente mais engendre un coût de stockage.

Production en série

Il s'agit de la production de produits standardisés fabriqués en grand nombre. La taille de la série varie en fonction de la demande du client et la série peut être unique ou répétitive. Ce mode de production permet à l'organisation de diminuer ses coûts de production.

Production en continu

La production est réalisée de manière continue et homogène. Il s'agit d'une production industrielle où l'automatisation est importante et le stockage réduit. Ce système de production est efficace car les machines sont utilisées en permanence dans un flux continu.

2 (Doc 2) Repérez le mode de production adopté par chacune de ces entreprises.

Embouteillage d'eau minérale

Mode de production :
Production en continu.

Justification :
Production importante, automatisée et homogène.

Fabrication de menuiseries sur mesure

Mode de production :
Production par unité.

Justification :
Fabrication à la demande.

Fabrication de remorques

Mode de production :
Production par lot.

Justification :
Fabrication en petite quantité avec une gamme diversifiée.

Construction automobile

Mode de production :
Production en série.

Justification :
Production en grande quantité de produits standardisés.

© Éditions FOUCHER

3 Analyser les rapports entre le mode de production et l'organisation du travail C3.2.3

DOC 3 Taylorisme : l'organisation scientifique du travail (OST)

D'origine ouvrière, **Frederick Winslow Taylor** (1856-1915) n'avait pas de qualification spécifique, mais il est tout de même devenu ingénieur. Il veut augmenter la productivité qui se calcule en rapportant la production au nombre d'heures par travailleur.

En 1911, il pose les principes du management scientifique et de l'organisation scientifique du travail (OST). Le but est d'obtenir la meilleure façon de produire et de rémunérer (salaire par pièce), pour le meilleur rendement possible. Il évalue le temps d'exécution de chaque tâche pour maîtriser les métiers et les décomposer grâce à un chronomètre.
L'incitation par le salaire fait partie du système, et Taylor pense que « le principal objet du management est d'assurer le maximum de prospérité pour l'employeur, couplé avec le maximum de prospérité pour chaque employé ».
L'OST est mise en œuvre selon 3 moyens :
– **La division du travail** : chaque opération élémentaire est décomposée, chaque geste est étudié et chronométré. La réflexion, la préparation, l'exécution et le contrôle sont assurés par des groupes d'individus différents.
– **La parcellisation du travail** : les ouvriers accomplissent toujours le même travail, les mêmes gestes de manière répétitive.
– **La standardisation** : les pièces sont fabriquées à l'identique à grande échelle. Les pièces deviennent interchangeables entre les produits fabriqués par l'entreprise. Cela permet un gain de temps ainsi qu'une baisse du nombre de références en stock à gérer.

Le taylorisme s'est inscrit dans un contexte socio-économique favorable. Il est l'une des composantes du travail à la chaîne qui a été mis en place dans l'industrie automobile par **Henry Ford**.

3 (Doc 3) Quel mode de production est apparu au début du XXe sciècle ?

Le travail à la chaîne.

4 (Doc 3) Quel est le but recherché par Taylor ?

Rechercher la meilleure façon de produire en divisant le travail pour obtenir le meilleur rendement possible.

5 (Doc 3) Quelles sont les conséquences de sa mise en application dans l'industrie ?

– Chaque ouvrier réalise les mêmes gestes de façon répétitive.
– L'ouvrier est payé à la pièce et perçoit un meilleur salaire.
– Les cadences de production sont améliorées.
– Les pièces sont interchangeables.
– Le nombre de références en stock diminue.

© Éditions FOUCHER

DOC 4 Évolution de l'organisation du travail

À la fin du XXe siècle, les entreprises redécouvrent **l'importance du facteur humain**. On comprend que les clés de l'efficacité ne tiennent pas seulement aux performances des machines ou à l'intensification du travail mais aussi à la gestion de la main-d'œuvre dans l'entreprise.

La main-d'œuvre est devenue plus qualifiée, le niveau de formation rend la formation plus exigeante et les salariés souhaitent que leur travail soit plus épanouissant.

Avec les progrès technologiques, les équipements deviennent plus complexes et demandent aux salariés plus de compétences, plus de polyvalence. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) modifient les comportements au travail. La circulation des informations devient une composante essentielle de l'efficacité.

Parallèlement, la **flexibilité du travail** s'est accrue largement depuis les années 80. Les contrats de travail se sont assouplis (CDD, recours au temps partiel, intérim). De nombreuses entreprises ont procédé à des réaménagements négociés du temps de travail assortis de réductions de la durée du travail.

6 (Doc 4) **Quelles évolutions mettent en évidence la valeur travail dès la fin du XXe siècle ?**

– La main-d'œuvre est devenue plus qualifiée.

– Les progrès technologiques obligent les salariés à plus de compétences.

– Les TIC modifient la manière de travailler.

– Les besoins de flexibilité ont abouti à une diversité des contrats de travail et à une réorganisation du temps de travail.

Faites le point

La production et l'organisation du travail

1 Les étapes du processus de production

Le processus de production dépend du secteur d'activité de l'entreprise et du produit fabriqué.
Il est constitué d'une **succession de phases** qui s'enchaînent.

2 Les modes de production

L'entreprise choisit un **mode de production** qui correspond à son activité et à son marché. On distingue :

– la production par unité ;

– la production par lot ;

– la production en série ;

– la production en continu.

3 Les rapports entre la production et l'organisation du travail

L'**organisation scientifique du travail** a été initiée par Taylor au début du XXe siècle. Elle est mise en œuvre selon 3 principes :

– la division du travail ;

– la parcellisation du travail ;

– la standardisation.

À la fin du XXe siècle, les entreprise redécouvrent la valeur travail, clé de l'efficacité.

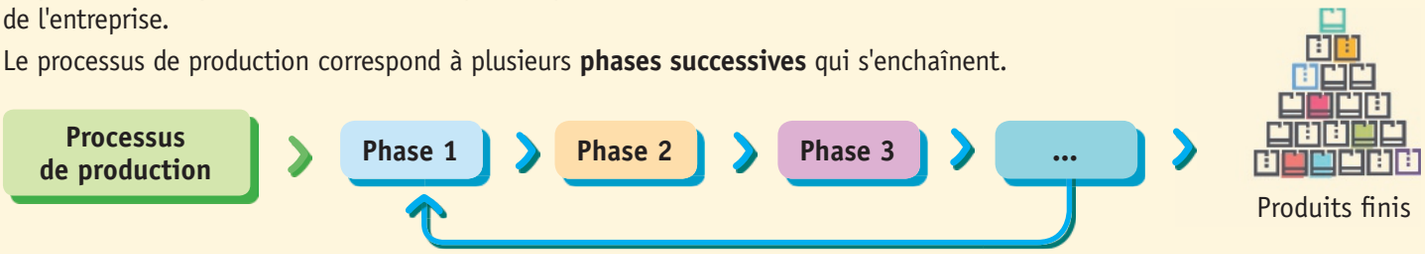
© Éditions FOUCHER

Synthèse 21 LA PRODUCTION ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

1 Les étapes du processus de production

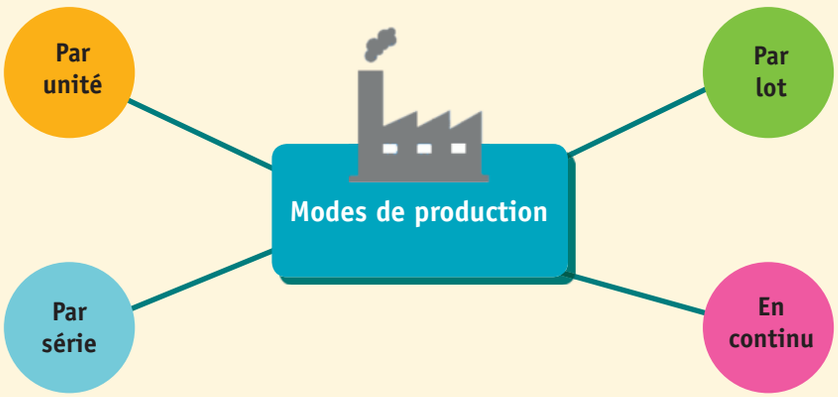
Le **processus de production** d'une entreprise dépend du secteur d'activité et du marché de l'entreprise.

Le processus de production correspond à plusieurs **phases successives** qui s'enchaînent.



2 Les modes de production

Le **mode de production** pratiqué par l'entreprise dépend de son activité. On distingue la production par unité, par lot, par série et en continu.



3 Les rapports entre la production et l'organisation du travail

L'**organisation scientifique du travail** (OST) a été initiée par Taylor au début du XXe siècle.

Elle est mise en œuvre selon le principe de la division du travail, de la parcellisation du travail et de la standardisation.

Organisation scientifique du travail (OST)

- **Division du travail**
- **Parcellisation du travail**
- **Standardisation**

Vocabulaire

Management : ensemble des techniques d'organisation et de gestion de l'entreprise.

Flexibilité : capacité d'une entreprise à s'adapter aux évolutions de son environnement.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

La production et l'organisation du travail

QCM
foucherconnect.fr/18eg043

Entraînez-vous

Activité et mode de production

Complétez le tableau suivant :

Bonduelle CONSERVE INTERNATIONAL	Activité : Mise de légumes en conserve. Mode de production : En continu.
EIFFAGE CONSTRUCTION	Activité : Construction (BTP). Mode de production : Par unité.
Coca-Cola	Activité : Production et conditionnement de boissons. Mode de production : En continu.
Challenger CAMPING-CARS	Activité : Fabrication de camping-cars. Mode de production : Par lot.
handi auto	Activité : Aménagement des véhicules pour les handicapés. Mode de production : Par unité.
TOYOTA	Activité : Fabrication automobile. Mode de production : Par série.

Approche métier

Votre formation

Quel est le mode de production pratiqué dans les différents ateliers de votre établissement ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Quel(s) mode(s) de production pratiquaient les entreprises dans lesquelles vous avez été en formation ?

.....

.....

© Éditions FOUCHER

La combinaison des facteurs de production

22

Axe 3
L'organisation de l'activité

C3.2.4 Identifier les facteurs de production
C3.2.5 Mesurer les incidences de la combinaison de ces facteurs sur la productivité

1 Identifier les facteurs de production

C3.2.4

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg044

DOC 1 **Facteurs de production combinés**

Crépal Aluminium
Fabricant de portails

Crépal est une entreprise spécialisée dans la fabrication de portails sur mesure. Installée à Montbard en Côte-d'Or, elle dispose d'un local d'activité de 2 000 m² dans la Zone artisanale.

Douze salariés sont affectés à l'atelier. Ils ont à leur disposition du matériel et de l'outillage (plieuse, cintreuse, robot de soudage sur transfert, machine de coupe aluminium, potences de levage, postes de soudure MIG/MAG). Trois installateurs sont chargés de la pose chez les clients.

Le chef d'entreprise est assisté par deux salariés responsables du travail administratif. Ils ont à leur disposition une configuration informatique, et un progiciel de gestion. Le conception des modèles est assurée par un dessinateur-projeteur qui utilise un logiciel de CAO (conception assistée par ordinateur).

Les facteurs de production

Ce sont les éléments nécessaires à la production.

Le facteur travail représente l'activité humaine qui donne lieu à une rémunération.

Le facteur capital désigne l'ensemble des moyens de production, qu'il s'agisse des moyens matériels (terrains, bâtiments, machines...) et immatériels (brevets, logiciels...).

1 (Doc 1) **Prenez connaissance du document et relevez les facteurs de production qui se combinent dans cette entreprise. Vous indiquerez s'il s'agit d'un facteur travail ou capital.**
S'il s'agit d'un facteur capital, vous préciserez s'il est matériel ou immatériel.

Facteurs de production	Facteur travail ou facteur capital*	
Local d'activité de 2 000 m²	☐ Facteur travail	☒ Facteur capital (matériel)
Salariés affectés à l'atelier	☒ Facteur travail	☐ Facteur capital
Matériel et outillage	☐ Facteur travail	☒ Facteur capital (matériel)
Installateurs	☒ Facteur travail	☐ Facteur capital
Personnel administratif	☒ Facteur travail	☐ Facteur capital
Configuration informatique	☐ Facteur travail	☒ Facteur capital (matériel)
Logiciels	☐ Facteur travail	☒ Facteur capital (immatériel)
Dessinateur-projeteur	☒ Facteur travail	☐ Facteur capital

© Éditions FOUCHER

2 (Doc 1) **D'après votre expérience, qu'attend le chef d'entreprise de son personnel pour gagner en efficacité et en qualité ?**

Le chef d'entreprise a besoin de salariés qualifiés et performants.

2 Repérer les finalités de l'investissement C3.2.5

DOC 2 Investissement matériel et productivité

Un **investissement** est une dépense immédiate à long terme destinée à acquérir de nouveaux moyens de production. Il permet d'améliorer la productivité grâce à l'achat de machines supplémentaires ou plus efficaces et de gagner du temps grâce à l'automatisation.

Les investissements destinés à la production sont appelés investissements productifs. Ils ont vocation à rester dans l'entreprise et peuvent se décomposer en 3 formes :
- les investissements qui visent à remplacer les équipements obsolètes ;
- les investissements qui visent à améliorer l'efficacité de la production ;
- les investissements qui visent à augmenter les quantités produites.

3 (Doc 2) **Prenez connaissance du texte et reliez chaque type d'investissement à sa définition.**

Investissement de productivité	Investissement qui vise à remplacer un équipement obsolète (dépassé)
Investissement de remplacement	Investissement qui vise à améliorer l'efficacité de la production
Investissement de capacité	Investissement qui vise à augmenter les quantités produites

L'entreprise doit aussi compter sur les investissements immatériels comme la recherche et le développement, l'achat de brevets ou de licences, les systèmes informatiques ou la publicité.

DOC 3 Investissement immatériel dans la recherche et le développement

Herta révolutionne la conservation du jambon

Pour colorer la chair en rose et prévenir le développement de bactéries, les fabricants utilisent du sel nitrité. Herta a élaboré un jambon sans sel nitrité et sans nitrite d'origine végétale. C'est grâce au savoir-faire de ses équipes et à sa politique de recherche et développement qu'elle a su élaborer le premier jambon conservé sans nitrite.

Cinq années de développement et de nombreux tests ont permis de garantir une sécurité alimentaire optimale.

4 (Doc 3) **Comment pouvez-vous qualifier l'investissement de l'entreprise Herta ? Justifiez votre réponse.**

Il s'agit d'un investissement immatériel. Les travaux de recherche industrielle permettent de mettre au point de nouveaux produits en s'appuyant sur des connaissances, la science et l'expérimentation.

5 (Doc 3) **À partir de vos connaissances, indiquez dans quel but l'entreprise a pratiqué ce type d'investissement.**

Pour proposer un nouveau produit, accroître ses ventes, améliorer son image et répondre à une demande des consommateurs.

© Éditions FOUCHER

3 Mesurer la productivité d'une entreprise

C3.2.5

DOC 4 Calcul de productivité

Ovéo est une entreprise spécialisée dans la fabrication de vélos électriques. L'entreprise a deux sites de production. Le premier en Rhône-Alpes et le second en Loire-Atlantique. Les résultats des productions de l'année écoulée sont les suivants :

Éléments	Site Rhône-Alpes	Site Loire-Atlantique
Quantités produites	220 000	105 000
Nombre d'employés	250	100
Durée annuelle du travail en heures et par salarié	1 900	1 500

Mesurer la productivité

La productivité mesure l'efficacité de la production. Plus une entreprise est productive, plus elle est efficace et plus elle sera capable de produire de la valeur.

On mesure la productivité par rapport à la production et l'utilisation des facteurs de production.

On peut la mesurer au niveau du travail ou du capital. Si on prend le travail, les deux mesures principales sont :

- Productivité par salarié = Production/Nbre de salariés
- Productivité horaire = Production/Nbre d'heures travaillées

6 (Doc 4) Calculez la productivité du travail par salarié pour chaque site.

Productivité du travail par salarié = Quantité produite/nombre de salariés

Site de Rhône-Alpes : 220 000 unités/250 salariés = 880 unités par salarié

Site de Loire-Altlantique : 105 000 unités/100 salariés = 1 050 unités par salarié

7 (Doc 4) Calculez la productivité horaire du travail pour chaque site.

Productivité horaire = Quantité produite/nombre d'heures travaillées

Site de Rhône-Alpes : 220 000 unités/(250 x 1 900) = 0,46

Site de Loire-Altlantique : 105 000 unités/(100 x 1 500) = 0,70

8 (Doc 4) Que pouvez-vous dire de la productivité travail des deux sites ?

Le site de Loire-Atlantique est plus productif avec pour résultats 1 050 unités produites par salarié et une productivité horaire de 0,70.

Le site de Rhône-Alpes est moins productif avec pour résultat 880 unités produites par salarié et une productivité horaire de 0,46.

4 Investir dans la formation professionnelle

C3.2.5

DOC 5 Développement de la qualification des salariés

L'entreprise est un lieu d'apprentissage en continu, riche d'une somme de connaissances et de compétences.

La formation professionnelle en entreprise est régie par la loi qui impose notamment la mise en place d'un plan annuel minimum de formation.

Au-delà de la loi, les entreprises ont leur propre politique de formation prenant en compte les besoins de formation individuels et collectifs en interne ou en externe à l'entreprise. Les politiques de formation font l'objet de négociations annuelles avec les partenaires sociaux.

La formation est à penser comme un investissement au même titre que les investissements productifs et technologiques. Il s'agit de développer la qualification des salariés et de pouvoir suivre les évolutions technologiques et techniques.

D'après mediachimie.org

© Éditions FOUCHER

9 **(Doc 5) La formation professionnelle est-elle une obligation pour l'entreprise ?**

Oui, elle est encadrée par la loi. L'entreprise peut aller au-delà en proposant des formations spécifiques qui répondent à ses besoins.

10 **(Doc 5) Comment la politique de formation est-elle mise en place dans l'entreprise ?**

La politique de formation fait l'objet d'une planification négociée avec les partenaires sociaux.

11 **(Doc 5) Pourquoi les entreprises sont-elles amenées à investir dans la formation ?**

L'investissement dans la formation permet à l'entreprise d'améliorer la qualification de son personnel et de le former pour faire face aux évolutions technologiques.

Il est aussi un enjeux stratégique pour l'entreprise lorsqu'elle connaît une croissance importante ou lorsqu'elle engage une politique de restructuration.

Faites le point — La combinaison des facteurs de production

1 Les facteurs de production

Les facteurs de production sont les ressources mises en œuvre dans la production de biens et de services.
On distingue :

– le facteur travail qui représente l'activité humaine ;
– le facteur capital qui désigne les moyens techniques de production (matériels et immatériels).

2 Les finalités de l'investissement

Un investissement est une dépense immédiate à long terme destinée à améliorer les moyens de production.
On distingue :

– les investissements de productivité ;
– les investissements de remplacement ;
– les investissements de capacité ;
– les investissements immatériels.

3 La productivité de l'entreprise

La productivité mesure l'efficacité de la production de l'entreprise.
Elle peut être évaluée par le **travail** ou par le **capital**.

4 La formation professionnelle

La formation professionnelle en entreprise est encadrée par la loi. La politique de formation fait l'objet de négociations avec les partenaires sociaux. Elle permet :

– d'améliorer la qualification du personnel ;
– de former les salariés aux évolutions technologiques ;
– de répondre à des enjeux stratégiques engagés par l'entreprise (croissance, restructuration...).

© Éditions FOUCHER

Synthèse 22 LA COMBINAISON DES FACTEURS DE PRODUCTION

1 Les facteurs de production

Les **facteurs de production** sont les éléments nécessaires à la production de biens et de services.

On distingue le **facteur travail** qui représente l'activité humaine et le **facteur capital** qui désigne les moyens techniques de production (locaux, machines, outils...).

Combinaison

- Activité humaine **Facteur travail**
- Moyens techniques de production **Facteur capital**

→ **Production de biens et de services**

2 Les finalités de l'investissement

Un **investissement** est une dépense immédiate à long terme destinée à améliorer les moyens de production de l'entreprise.

On distingue les investissements de productivité, de remplacement et de capacité, et les investissement immatériels (brevets, recherche et développement, informatique, publicité).

Investissements

- **de productivité**
- **de remplacement**
- **de capacité**
- **immatériels**

3 La productivité de l'entreprise

La **productivité** mesure l'efficacité de la production de l'entreprise. Elle peut être évaluée par le travail ou par le capital.

- **Facteur travail**
- **Facteur capital**

→ Efficacité de la production **Productivité**

4 La formation professionnelle

La **formation professionnelle** en entreprise est encadrée par la loi. Elle est destinée à améliorer la qualification du personnel et lui permettre de se former aux évolutions technologiques.

Évolutions technologiques – Amélioration de la qualification → Plan de formation professionnelle

Vocabulaire

Capital technique : ensemble des biens de production que l'entreprise utilise pour produire.
Équipement obsolète : équipement vieillissant, dépassé.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

La combinaison des facteurs de production

QCM
foucherconnect.fr/18eg045

Entraînez-vous

Facteur travail et facteur capital

Amandio Grapellini est propriétaire d'une pizzeria d'une capacité de 80 couverts en centre-ville. En cuisine, 2 pizzaiolos préparent et cuisent les pizzas dans un four à bois. Ils disposent aussi d'un batteur-mélangeur et de meubles en inox.
En salle, 3 serveuses se répartissent les tables et utilisent un meuble de service.
Mme Grapellini assure l'accueil des clients et M. Grapellini s'occupe des encaissements derrière un meuble de caisse équipé d'un système informatique.

Dressez la liste des facteurs de production en les classant par nature.

Facteur capital	Facteur travail
Local commercial	2 pizzaiolos
Four à bois	3 serveuses
Batteur-mélangeur	M. Grapellini
Meubles inox	Mme Grapellini
Tables et chaises	
Meuble de service	
Meuble de caisse	
Matériel informatique/logiciels	

Approche métier

Votre formation au lycée

Quelles compétences développez-vous au lycée ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Avez-vous repéré un investissement matériel parmi les entreprises dans lesquelles vous avez effectué des formations ? Si oui, précisez la nature de l'investissement.

.....

.....

© Éditions FOUCHER

L'approvisionnement et le stockage

23

Axe 3
L'organisation de l'activité

C3.2.6 Caractériser les différentes politiques d'approvisionnement, de stockage

Vidéo
foucherconnect.fr/ 18e046

1 Identifier les méthodes d'approvisionnement

C3.2.6

DOC 1 Activité de l'entreprise et approvisionnement

L'approvisionnement a pour but de répondre aux besoins de l'entreprise en biens ou services nécessaires à son fonctionnement. Selon son activité, l'entreprise peut disposer :
– de marchandises destinées à être vendues ;
– de matières premières destinées à être transformées ;
– de matières consommables destinées à être utilisées.

L'approvisionnement doit répondre à deux objectifs :
– limiter les coûts de stockage et de passation de commande ;
– privilégier la qualité de l'approvisionnement (conditions).

1 (Doc 1) Indiquez, pour chaque type d'entreprise, le(s) besoin(s) d'approvisionnement.

Activité de l'entreprise	Besoin d'approvisionnement		
	Marchandises	Matières premières	Matières consommables
Vente d'outillage pour parcs et jardins	☒	☐	☐
Salon de coiffure	☐	☐	☒
Imprimerie	☐	☒	☒
Boulangerie-pâtisserie industrielle	☐	☒	☒

DOC 2 Méthodes de réapprovisionnement

Méthode de réapprovisionnement des stocks
Cette méthode consiste à commander, à **date fixe**, une **quantité fixe** de produits. Les commandes peuvent être ainsi planifiées dans le temps à intervalles réguliers. La méthode n'est adaptée que pour des produits dont la consommation est régulière, où les risques de rupture de stock ou de surstockage sont limités.
→ Utilisée, par exemple, dans la grande distribution où il est possible prévoir à l'avance les besoins.

Méthode de recomplètement des stocks
Pour appliquer cette méthode, il est essentiel de définir le volume optimum de stock de chaque produit. Il s'agit de commander, à **période fixe**, la **quantité manquante** pour atteindre le volume optimum précédemment défini.
→ Adaptée à des produits périssables ou encombrants dont la consommation est régulière.

Méthode du point de commande
Cette méthode reprend le concept de « flux tiré », ou de « juste-à-temps » où l'atteinte d'un **volume minimum** de stock **déclenche la commande**. Ce volume minimum de stock appelé « point de commande » doit être déterminé en amont pour que le stock présent suffise à répondre à la demande avant la prochaine livraison.
→ Utilisée pour les produits à consommation irrégulière.

Méthode de réapprovisionnement à la commande
Très flexible, cette méthode consiste à passer **commande en fonction de la demande**, à date **non fixe**. Toutefois, cette méthode est rarement choisie car complexe à maîtriser.
→ Pertinente pour les produits coûteux.

© Éditions FOUCHER

2 (Doc 2) **Indiquez, pour ces entreprises, la méthode d'approvisionnement la plus appropriée pour les produits.**

Entreprise et produits à approvisionner		Méthode d'approvisionnement
	Entreprise générale de bâtiment Pavés en granit destinés, en construction, au recouvrement de sols.	Méthode de réapprovisionnement à la commande. Consommation irrégulière. Produit coûteux.
	Magasin de matériaux de construction Briques monomur utilisées pour la réalisation de maisons.	Méthode de recomplètement des stocks. Consommation régulière. Éviter la rupture de stock.
	Fabricant de fauteuils et canapés Cuirs destinés à la fabrication de certains modèles.	Méthode du point de commande. Consommation irrégulière. Assurer une disponibilité en stock.
	Entreprise de vente par correspondance Cartons utilisés en préparation de commandes.	Méthode du réapprovisonnement des stocks. Consommation régulière. Besoins prévisibles à l'avance.

2 Appréhender la gestion les stocks

C3.2.6

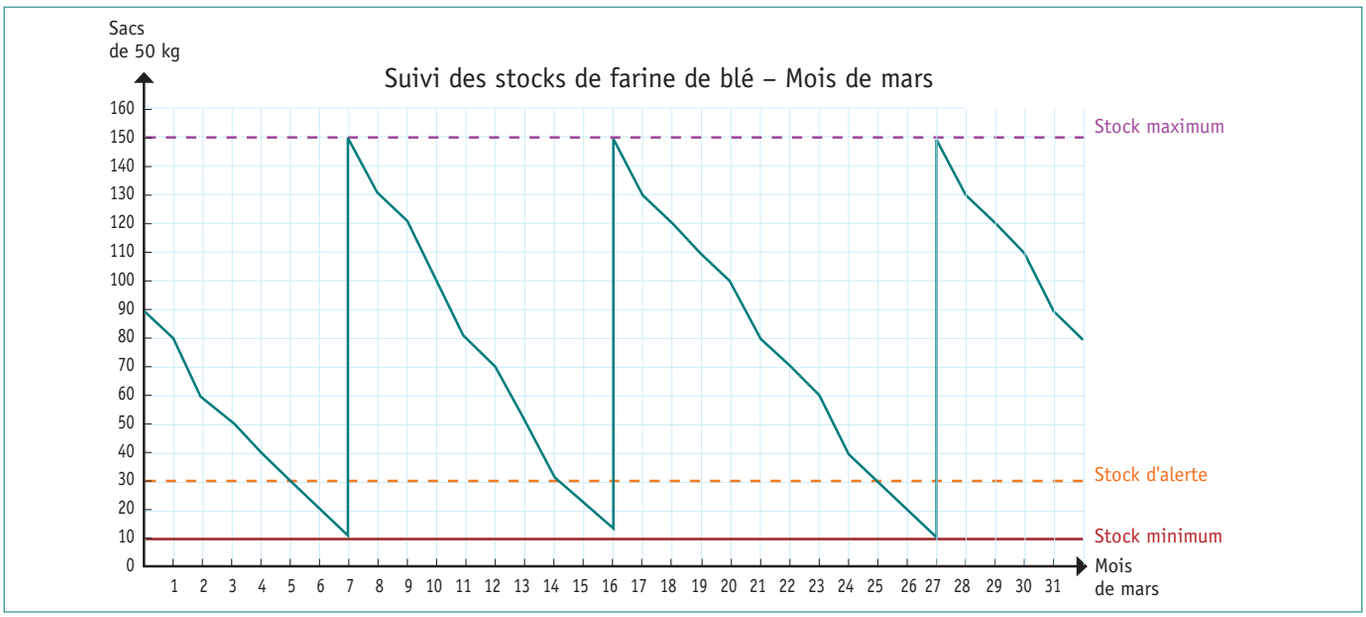
DOC 3 Calcul de productivité

Gestion des stocks
La gestion des stocks est l'ensemble des procédures appliquées par une entreprise pour déterminer quand s'approvisionner et pour quelle quantité.

Chez Bréard

L'entreprise Les fournils de Bréard est une entreprise de production de pains qui regroupe 3 magasins. Elle s'approvisionne en farine auprès de son fournisseur habituel qui la livre sous 48 heures. La consommation journalière varie en fonction des quantités produites.

Pour s'assurer d'un approvisionnement efficace, elle doit tenir compte de plusieurs éléments :
– le **stock minimum** qui représente la quantité minimale de produits stockés ;
– le **stock d'alerte** qui déclenche la commande chez le fournisseur ;
– le **stock maximum** qu'il ne faut pas dépasser pour éviter le surstockage ;
Quant au **stock initial** et au **stock final**, ils représentent les stocks en début en fin de période.



© Éditions FOUCHER

3 **(Doc 3) Observez le graphique de suivi des stocks de l'entreprise Bréard et répondez aux questions suivantes.**

– Quel est le niveau du stock initial de début de mois ? 80 sacs.

– Quel est le niveau du stock final de fin de mois ? 90 sacs.

– À quelle date a été passée la première commande du mois ? Le 5 mars.

– À quelle date a-t-elle été livrée ? Le 7 mars (délai fournisseur 48 h).

– Quel est le niveau du stock minimum défini par l'entreprise ? 10 sacs.

– Quelle est l'utilité du stock d'alerte ? Il permet de lancer la commande chez le fournisseur.

– Quel est le niveau du stock maximum ? 150 sacs.

3 Rechercher et retenir un fournisseur

DOC 4 Choix d'un fournisseur

Le choix d'un fournisseur approprié implique bien davantage que la lecture d'une série de listes de prix. Les critères sont nombreux et le fournisseur retenu sera basé sur les priorités et la stratégie de l'entreprise.
Le choix d'un fournisseur se fera en tenant compte :
– des prix pratiqués et des conditions commerciales accordées (réductions) ;
– des conditions de livraison et de transport (délai et coût) ;
– des conditions de paiement ;
– de la fiabilité du fournisseur et de son image de marque ;
– du service après-vente ;
– de sa fiabilité financière.

Fournisseurs retenus par l'entreprise Bréard

Offre de la Minoterie Trottin	Offre du Moulin Dumez
Farine de seigle T85	Farine de seigle T85
Conditionnement : sac de 25 kg	Conditionnement : sac de 30 kg
Prix au sac : 30,50 € hors taxes	Prix au sac : 35,70 € hors taxes
Remise : 5 %	Remise : 10 %
Condition de livraison : franco de port*	Condition de livraison : franco de port
Délai de livraison : 48 h	Délai de livraison : 24 h

*Gratuit pour l'acheteur.

Depuis plusieurs mois, l'entreprise Bréard subit des retards de livraison de farine de seigle. Elle décide de changer de fournisseur et fait une première sélection : la Minoterie Trottin et le Moulin Dumez.

L'entreprise veut retenir le fournisseur le moins cher mais aussi celui qui livre le plus rapidement au moindre coût.

4 **(Doc 4) Le choix d'un fournisseur oblige à comparer les offres. Complétez le tableau qui suit afin de retenir le fournisseur le plus intéressant pour l'entreprise.**

© Éditions FOUCHER

Produit : Farine de seigle T85		
Éléments	**Fournisseur Minoterie Trottin**	**Fournisseur Moulin Dumez**
Conditionnement	Sac de 25 kg	Sac de 30 kg
Prix du sac hors taxes	30,50 €	35,70 €
Prix hors taxes/kg	1,22 €	1,19 €
Remise en euros	– 0,06 €	– 0,12 €
Prix net hors taxes/kg	= 1,16 €	= 1,07 €
Transport	Franco	Franco
Délai de livraison	48 heures	24 heures

5 (Doc 4) **Quel fournisseur correspond aux critères posés par l'entreprise Bréard ? Justifiez votre réponse.**

Le fournisseur Moulin Dumez est celui qui correspond aux exigences de l'entreprise. Il est le moins cher et le délai de livraison est de 24 heures contre 48 h pour le fournisseur Minoterie Trottin.

Faites le point L'approvisionnement et le stockage

1 Les méthodes d'approvisionnement

L'approvisionnement répond aux besoins de l'entreprise nécessaires à son fonctionnement. Il peut s'agir :

– de marchandises destinées à la revente ;
– de matières premières nécessaires à la fabrication ;
– de matières consommables destinées à être utilisées.

Les méthodes d'approvisionnement sont fonction des différentes méthodes de gestion pratiquées par l'entreprise. Elles sont liées au type de produits aux coûts de stockage et aux besoins de disponibilité des produits. On distingue **4 méthodes :**

– la méthode de réapprovisionnement des stocks ;
– la méthode de recomplètement des stocks ;
– la méthode du point de commande ;
– la méthode de réapprovisionnement à la commande.

2 La gestion des stocks

La gestion des stocks permet, pour une entreprise, de déterminer quand s'approvisionner, pour quelle quantité.

Pour assurer un approvisionnement efficace, l'entreprise doit tenir compte :

– du stock minimum au-dessous duquel il ne faut pas descendre ;
– du stock d'alerte qui permet de déclencher la commande au fournisseur ;
– du stock maximum qu'il faut éviter de dépasser.

3 La sélection et le choix d'un fournisseur

Lorsqu'une entreprise recherche un fournisseur elle définit d'abord ses priorités ; ex. : prix, délai… .

Les recherches permettent de faire une première sélection. Puis les offres des fournisseurs sont comparées et l'une d'entre elles est retenue.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 23 L'APPROVISIONNEMENT ET LE STOCKAGE

1 Les méthodes d'approvisionnement

L'**approvisionnement** répond aux besoins de l'entreprise en biens et en services nécessaires à son fonctionnement.

- Approvisionnement de matières premières — Fabrication
- Approvisionnement de matières consommables — Consommation
- Approvisionnement de marchandises — Revente

Méthodes de prévision des approvisionnements

- **Réapprovisionnement des stocks** : Commande à date fixe de quantités fixes
- **Recomplètement des stocks** : Commande à période fixe de la quantité manquante
- **Point de commande** : Commande déclenchée quand le stock minimum est atteint
- **Réapprovisionnement à la commande** : Commande en fonction de la demande

2 La gestion des stocks

La **gestion des stocks** consiste à déterminer la quantité à commander et date à laquelle elle doit être déclenchée.

- **Stock minimum** : Évite la rupture de stock
- **Stock d'alerte** : Déclenche la commande
- **Stock maximum** : Quantité à ne pas dépasser

Commande — Livraison

3 La sélection et le choix d'un fournisseur

Lorsque l'entreprise doit **choisir un fournisseur** pour s'approvisionner, elle doit le faire en tenant compte de ses obligations de gestion et de son activité. Le choix est lié aux prix et conditions accordées par le fournisseur.

Recherche d'un fournisseur → **Activité et obligations de gestion de l'entreprise** → **Critères de sélection**
- Prix
- Délai de livraison
- Conditions commerciales
- Qualité

… → **Choix du fournisseur**

Vocabulaire

Procédure : succession imposée de tâches à réaliser. Elle répond en général à des impératifs qui ne sont pas discutables.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

L'approvisionnement et le stockage

QCM foucherconnect.fr/18eg047

Entraînez-vous

Stock : la méthode Kanban

Méthode d'origine japonaise : le Kanban, « étiquette » en japonais, est un concept de la fin des années 50, apparu dans l'industrie automobile (Toyota). Il s'agit d'un **système de production juste à temps**.
L'aval commande l'amont, on ne produit qu'à la demande (flux tiré). On est donc en flux tendus, ce qui permet de limiter le volume des stocks, et en particulier les encours de production, mais nécessite une réactivité parfaite sous peine de « manquer » la vente ou d'entraîner des délais trop importants.
L'objectif de cette méthode est donc de dimensionner les stocks au plus juste de manière à en diminuer le coût.

Le terme de Kanban fait référence à l'étiquette qui accompagne les contenants de composants. Lorsqu'un poste aval épuise tous les composants, l'étiquette Kanban est réacheminée vers le poste amont en tant qu'ordre de fabrication.
Cette mise en place nécessite une bonne organisation des processus, une maîtrise des flux internes, une évaluation rigoureuse du nombre de Kanban et une grande fiabilité dans l'exécution des commandes.

Faqlogistique.com

1 Quel est l'avantage de la méthode Kanban ?

Elle permet de limiter les stocks afin de diminuer les coûts.

2 Quelles sont les contraintes de cette méthode ?

La méthode impose :
– une bonne organisation et un suivi rigoureux des commandes ;
– une grande réactivité.

Approche métier

Votre formation

Comment sont gérés les stocks de pièces ou de matières consommables dans votre établissement ?

.....

.....

Votre formation en milieu professionnel

Indiquez le mode d'approvisionnement adopté par l'une des entreprises où vous avez été en formation.

.....

.....

© Éditions FOUCHER

La démarche qualité

24

Axe 3
L'organisation de l'activité

C3.2.7 Définir la notion de qualité et en dégager les enjeux
C3.2.8 Présenter la démarche de qualité totale

1 Définir la notion de qualité C3.2.7

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg048

DOC 1 Signe de reconnaissance de qualité

Label qualité – Signe de distinction pour le consommateur, avantage concurrentiel.
Il existe de nombreuses raisons pour une entreprise de se doter d'un label de qualité.

Un label est un élément d'identification qui garantit certains aspects d'un produit ou d'un service et qui se matérialise généralement par la présence d'un logo. En France, l'appellation « label » fait obligatoirement l'objet d'une reconnaissance officielle.

Si les labels ont autant de succès auprès des entreprises, c'est qu'ils procurent différents avantages.
- Par rapport aux concurrents, ils sont source de différenciation.
- Vis-à-vis des clients, ils apportent des garanties en matière de qualité. Ils sont donc un gage de crédibilité et de confiance valorisant les produits, les services et les entreprises.

dynamique-mag.com

1 (Doc 1) **Reliez chaque logo à sa signification.**

RGE ECO artisan

QUALIFELEC

QUALITÉ TOURISME

RGE QUALIBAT

- Qualification de professionnels de la performance énergétique et digitale compétente et adaptée à leurs besoins pour sécuriser l'exécution de leurs travaux.
- Label de qualification et de certifications qui permet aux entreprises exerçant dans le domaine de la construction de valoriser leurs compétences techniques et professionnelles.
- Entreprises présentes dans tous les corps de métier pour proposer des solutions pertinentes en termes d'économie d'énergie.
- Professionnels du tourisme reconnus pour la qualité de leur accueil et de leurs prestations.

2 (Doc 1) **Quel est l'intérêt pour une entreprise de posséder un label de qualité ?**

– Le label est signe de qualité qui permet de se différencier dans un environnement concurrentiel.
– Il apporte des garanties aux clients.
– Il marque la crédibilité de l'entreprise.
– Il suscite la confiance.

© Éditions FOUCHER

2 La démarche qualité dans l'entreprise C3.2.8

DOC 2 Valeur clé chez ARaymond

ARaymond est une société industrielle française à dimension internationale qui fabrique et propose des produits pour la fixation dans les domaines de l'automobile, la santé, l'agriculture, les énergies renouvelables et l'industrie.

La qualité, valeur clé du Réseau ARaymond

Régulièrement reconnue par ses clients comme étant l'une des valeurs fondamentales du Réseau ARaymond, la qualité est le fruit d'une démarche construite selon les principes de l'assurance qualité. [...]

Une démarche collaborative et entrepreneuriale qui permet à chacun d'enrichir les process existants… pour le bénéfice de tous !
Inscrites dans une démarche QSE (Qualité Sécurité Environnement), les sociétés du Réseau ARaymond sont en majorité certifiées selon des référentiels internationaux liés à leurs activités respectives :

ISO 9001 : Système de management de la qualité (tous domaines confondus)
ISO 14001 : Management environnemental
ISO TS 16949 : Management de la qualité pour la fabrication de composants destinés au secteur automobile
OHSAS 18001 : Management de la santé et de la sécurité au travail
DIN EN ISO 50001 : 2011 : Management de l'énergie

[...]
« La qualité se construit tous les jours, avec tous les acteurs de la chaîne, clients, collaborateurs et fournisseurs, dans un vrai esprit collaboratif. »

araymond.fr

L'ISO* est une organisation internationale qui définit des exigences, des spécifications, des lignes directrices ou des caractéristiques à utiliser systématiquement pour assurer l'aptitude à l'emploi des matériaux, produits, processus et services.

*International Organization for Standardization (Organisation internationale de normalisation).

3 (Doc 2) Prenez connaissance de la page Web du site de l'entreprise ARaymond et repérez les certifications ISO obtenues :

– ISO 9001 : Système de management de la qualité ;
– ISO 14001 : Management environnemental ;
– ISO TS 16949 : Management de la qualité pour la fabrication de composants destinés au secteur automobile ;
– OHSAS 18001 : Management de la santé et de la sécurité au travail ;
– DIN EN ISO 50001 : 2011 : Management de l'énergie.

4 (Doc 2) Quels sont les apports pour la société ?

– L'entreprise est connue et reconnue au niveau international pour la qualité de ses produits, de ses process et de son management.
– Elle renvoie à ses clients et fournisseurs une image de compétence et de sérieux.

© Éditions FOUCHER

DOC 3 Qualité totale : principes

La Qualité Totale (*Total Quality Management* en anglais) est une démarche de gestion de la qualité dont l'objectif est d'obtenir une très large mobilisation et implication de toute l'entreprise pour parvenir à une qualité parfaite.

La qualité totale s'obtient grâce à :
– la réduction du gaspillage, l'excellente gestion des stocks ;
– l'optimisation du temps de travail et des conditions de travail ;
– l'amélioration constante des produits ou des services commercialisés ;
– le management de la qualité totale.

Le management de la qualité d'une entreprise mise sur :
– ses employés ;
– ses processus ou sa manière de travailler ;
– son organisation.

La qualité totale permet à une entreprise d'avoir des résultats sur le plan :
– financier ;
– opérationnel ;
– humain.

5 (Doc 3) En quoi consiste une démarche de qualité totale ?

Elle permet, grâce à une mobilisation et une implication de l'entreprise, de tenter de parvenir à une qualité totale, parfaite.

6 (Doc 3) Quels sont les résultats attendus d'une démarche de qualité totale ?

L'entreprise peut obtenir des résultats sur les plans financier, opérationnel (performance) et humain.

DOC 4 Charte de qualité : s'engager à respecter des normes ou des certifications

La charte qualité pousse l'entreprise à s'évaluer et essayer de s'améliorer en permanence.

Elle permet aussi de communiquer sur sa démarche qualité pour toucher ses clients mais aussi ses fournisseurs et collaborateurs.

La charte qualité des aliments Royal Canin fait de la qualité nutritionnelle et de la sécurité alimentaire de ses aliments une exigence absolue.

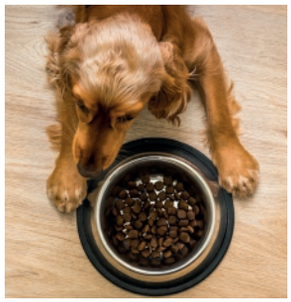
Choix et provenance des matières premières

L'entreprise choisit les meilleurs ingrédients et les meilleurs fournisseurs de matières premières. Elles sont rigoureusement contrôlées à l'entrée des usines afin de garantir la qualité et la sécurité. De plus, l'approvisionnement se fait au plus près des usines de production afin de limiter l'empreinte environnementale.
Les matières premières d'origine animale utilisées proviennent de la chaîne alimentaire humaine. Elles subissent donc les mêmes contrôles sanitaires.

Pour garantir une haute qualité nutritionnelle, un tri spécifique des matières premières est réalisé. Les ingrédients excluent les peaux, les sabots et les cornes, les soies de porc, les plumes, la laine et les fourrures.

Chaque matière première d'origine animale est conforme au Règlement (CE) n° 1069/2009 du Parlement européen. Elles sont toutes contrôlées en amont et à réception sur les sites de fabrication.

La couleur des aliments provient naturellement des matières premières.
Les étiquetages sont réglementés par la Commission européenne des aliments.



© Éditions FOUCHER

7 **(Doc 4) Pour quelles raisons une entreprise met-elle en place une charte de qualité ?**

– Pour assurer à ses clients la qualité de ses produits.

– Pour communiquer et se positionner face à la concurrence.

8 **(Doc 4) Quels sont les partenaires touchés par la charte de qualité ?**

– Les clients.

– Les fournisseurs.

– Le personnel (collaborateurs).

9 **(Doc 4) Une charte de qualité répond-elle à des obligations réglementaires ?**

Oui, elle s'appuie sur des normes et des certifications réglementées.

Faites le point La démarche qualité

1 **La notion de qualité**

Pour mieux se développer et améliorer son image, l'entreprise a intérêt à posséder un label de qualité.
Le label présente des avantages :

– il est source de qualité et de différenciation dans un environnement concurrentiel ;

– il apporte des garanties de qualité aux clients ;

– il marque la crédibilité de l'entreprise ;

– il suscite la confiance.

2 **La démarche qualité dans l'entreprise**

L'entreprise peut développer une politique de qualité pour rationaliser son activité et faire face à la concurrence.
Elle peut :

– obtenir une ou plusieurs certifications ISO ;

– tendre vers la qualité totale grâce à une implication de toute l'entreprise ;

– définir et mettre en application une charte de qualité.

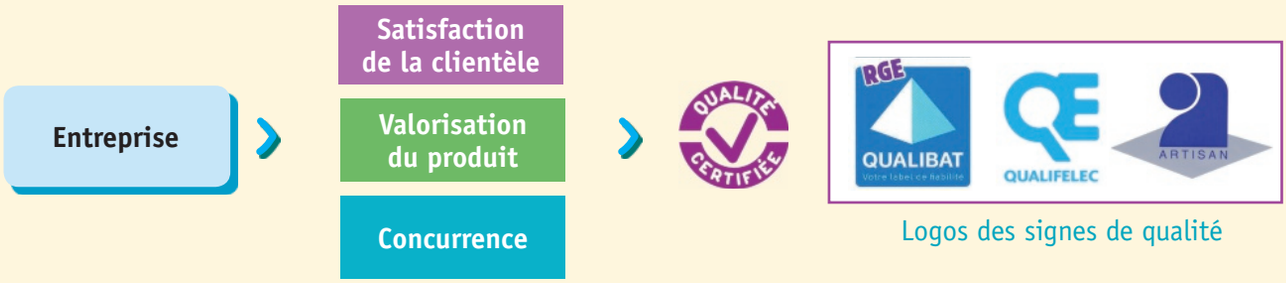
© Éditions FOUCHER

Synthèse 24 LA DÉMARCHE QUALITÉ

1 La notion de qualité

Toutes les entreprises travaillent autour de la **qualité**. Elle est indispensable pour fidéliser le client, être compétitif et trouver sa place au sein du marché.

Il existe des signes distinctifs qui permettent de rendre la qualité visible : les labels.



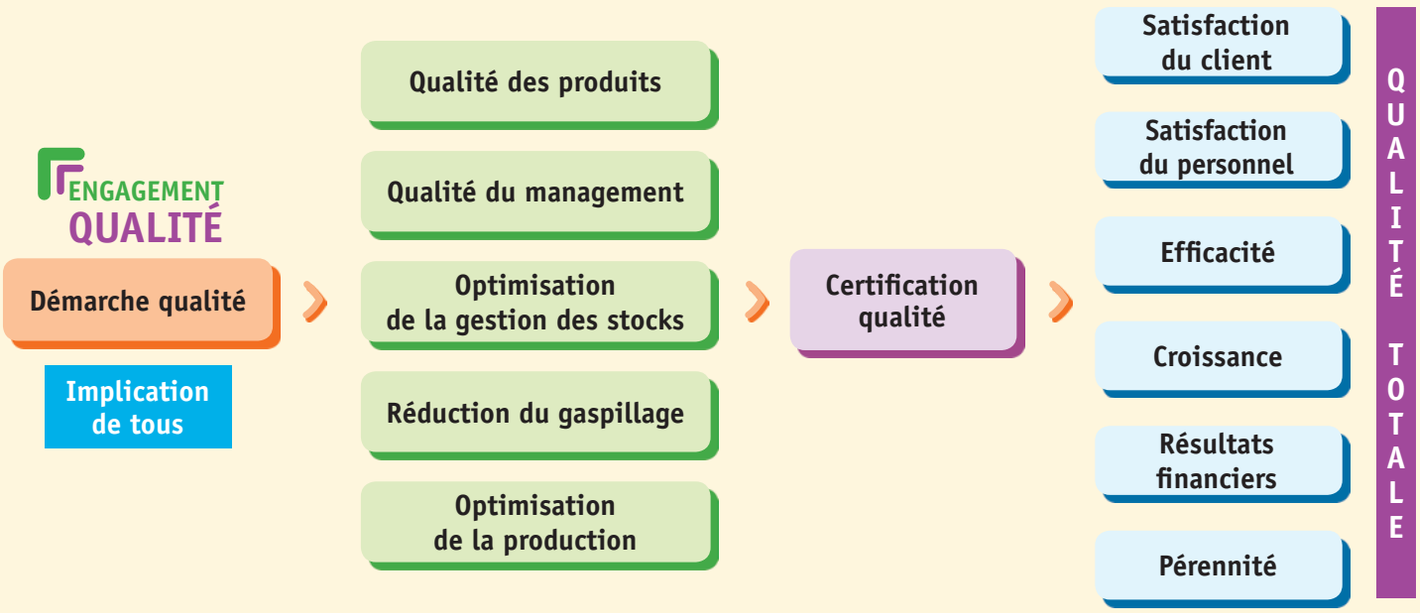
Logos des signes de qualité

2 La démarche qualité dans l'entreprise

La **démarche qualité** a pour objectif d'améliorer le fonctionnement et le savoir-faire de l'entreprise.

Elle doit impliquer tous les collaborateurs car sa mise en place requiert l'adhésion de toute l'entreprise.

La Qualité Totale (*Total Quality Management* en anglais) est une démarche de gestion de la qualité dont l'objectif est d'impliquer toute l'entreprise pour parvenir à une qualité parfaite.



Vocabulaire

Pérennité : état qui se prolonge et dure dans le temps.
Optimisation : agir pour obtenir le meilleur, la situation la plus favorable.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

La démarche qualité

QCM
foucherconnect.fr/18eg049

Entraînez-vous

Trophées des usines : Bic remporte le prix de la qualité

Qui eût cru qu'un **Bic Cristal** passe par 70 tests qualité ? Ce produit de grande consommation nécessite une minutie d'orfèvre pour tenir sa promesse : écrire 2 000 mètres sans baver et sans sécher. [...]
[Dans l'usine Bic, on fabrique] tous les composants d'un stylo, de l'encre à la pointe, en passant par le tube et la cartouche. Un savoir-faire que Bic tient à souligner. « Généralement nos concurrents achètent la pointe et l'encre, puis ils assemblent », explique Tonny Peixoto, le directeur de l'usine.

En plus des produits finis, le site fabrique des composants pour les autres usines Bic. Cette expertise de l'ensemble du process de fabrication permet de veiller à la qualité du produit à chaque étape. [...]

Démarche d'amélioration continue

[...] Déjà très à cheval sur la qualité, le site a redoublé d'efforts en 2014 afin d'obtenir la certification qualité ISO 9001 version 2015. Bic a mis en place une démarche d'analyse des risques, demandée par la norme. « Nous avons créé des contrats clients-fournisseurs internes à l'usine, c'est-à-dire entre les différents ateliers. Cela permet de clarifier les besoins de chacun », précise Philippe Carré, le directeur qualité papeterie. Cette démarche a été associée à une standardisation du système d'amélioration continue. [...]

Karine Protais, usinenouvelle.com, 30 mai 2017

1 Quelle est la démarche retenue par Bic pour contrôler la fabrication de ses produits ?

L'entreprise prend en charge la fabrication de tous les composants du produit.

2 Quel est l'intérêt de ce choix ?

Cela lui permet de contrôler la qualité sur l'ensemble du process de fabrication.

3 Quel objectif s'est fixé l'entreprise en 2014 ?

L'entreprise s'est investie pour obtenir la certification ISO 9001.

Approche métier

Votre formation

Avez-vous entrepris une démarche qualité pendant votre formation au lycée ? Si oui, laquelle ?

.....

.....

Votre formation en milieu professionnel

Précisez si, au cours de vos périodes de formation, vous avez été confronté à un problème de qualité.

.....

.....

© Éditions FOUCHER

L'aménagement du temps de travail

25

Axe 3
L'organisation de l'activité

C3.2.9 Analyser les principales modalités d'aménagement du temps travail et vérifier le respect de la législation
C3.2.10 Dégager les avantages et les inconvénients de l'aménagement du temps de travail

1 Identifier la durée du travail C3.2.9

Vidéo
foucherconnect.fr/ 18e050

DOC 1 Durée du travail et temps de travail

Durée légale du travail
La durée légale du travail pour un temps complet est fixée à 35 heures par semaine soit 151,67 heures par mois ou 1 607 heures par an. Il s'agit d'une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires. Des dispositions fixées par convention ou accord collectif d'entreprise peuvent prévoir une durée de travail hebdomadaire différente.

Temps de travail
- **Durée hebdomadaire**

La durée maximale hebdomadaire de travail est de 48 h.
En cas de circonstances exceptionnelles, un dépassement peut être autorisé, sans toutefois excéder 60 h par semaine.
Il est cependant possible, par accord d'entreprise, de travailler 44 ou 46 h en moyenne sur une période de 12 mois. Autrement dit, les périodes « hautes » devront être compensées par des périodes « basses ».

- **Durée quotidienne**

La durée quotidienne de travail est fixée à 10 h par jour. Il est possible d'y déroger par accord collectif dans la limite de 12 h par jour ou sur autorisation de l'inspecteur du travail. La loi ne modifie donc ni les durées maximales, ni les modalités selon lesquelles il est possible d'y déroger.

- **Travail de nuit**

La durée quotidienne maximale de travail de nuit est de 8 heures consécutives sauf en cas de circonstances exceptionnelles.
Ce dépassement se fait sur demande de l'employeur à l'inspecteur du travail.

- **Temps de pause**

Dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

D'après service-public.fr, © La DILA

1 (Doc 1) Analysez les situations qui suivent et indiquez si elles sont conformes ou non à la loi. Justifiez votre réponse

Situations*	Légal	Justification
Gaëlle, travaille en atelier de production. Le 7 mars elle a totalisé 10 heures de travail et a pris une pause de 40 min.	Oui	Conforme à la durée maximum journalière (10 h). La pause est conforme (40 min).
Au mois de mars, Amza a travaillé 55 h la première semaine et 60 h la deuxième semaine. Il n'y a pas eu de demande d'autorisation à l'inspection du travail.	Oui	La durée hebdomadaire est de 48 h sans dépasser 60 h.
La nuit du 21 au 22 mars, Maël a totalisé 10 h de travail consécutif. Il n'y a pas eu de demande d'autorisation à l'inspection du travail.	Non	Le nombre maximum d'heures de travail autorisé. la nuit est de 8 h.
Renand travaille 8 h par jour sur 4,5 jours par semaine. Chaque jour, il a 10 min de pause toutes les 2 h travaillées.	Non	Le temps de pause doit être de 20 min consécutives.

*Il n'y a pas d'accord d'entreprise sur le temps de travail.

© Éditions FOUCHER

2 Discerner les repos, les jours fériés et les congés

C3.2.9

DOC 2 Repos, jours fériés, jour chômé et congés

Repos hebdomadaire

Tout salarié doit bénéficier d'un repos hebdomadaire.
Le repos hebdomadaire est d'au moins 24 heures consécutives, qui s'ajoute à l'obligation de repos quotidien de 11 heures consécutives.

Jours fériés

Les jours fériés correspondent à des fêtes légales :

Lundi de Pâques	Lundi de Pentecôte	Armistice 1918
Fête du Travail	Fête nationale	Noël
Victoire 1945	Assomption	Jour de l'an
Ascension	Toussaint	

Jour chômé

Seul le 1er mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés.
Par exception, il est possible de travailler le 1er mai dans les établissements et les services qui ne peuvent interrompre leur activité.

Congés

Tout salarié a droit aux congés payés à la charge de l'employeur. La loi prévoit aussi d'autres types de congés liés notamment aux événements familiaux ou à la formation.

Jour ouvrable

Sont considérés comme jours ouvrables tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche).

Jour ouvré

Les jours ouvrés sont les jours normalement travaillés dans l'entreprise, même si l'ensemble du personnel ne travaille pas forcément ces jours-là.

2 (Doc 2) Étudiez chacune des questions qui suivent et apportez une réponse justifiée.

Question	Réponse	Justification
Christophe commence le travail à 7 h le matin et termine à 18 h le soir. Son repos quotidien est-il respecté ?	Oui	Le repos quotidien est > à 11 h consécutives.
Sabrina travaille du mardi 8 h au samedi 19 h. Son repos hebdomadaire est-il respecté ?	Oui	Elle dispose de 2 jours consécutifs de repos, le dimanche et le lundi.
L'entreprise a demandé à Romain de travailler le vendredi 1er mai pour terminer le travail commencé. Doit-il accepter ?	Non	le 1er mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés.
L'entreprise demande à Karima de travailler exceptionnellement le jour de Noël. Peut-elle refuser ?	Non	Le jour de Noël n'est pas, en principe, un jour chômé.
L'entreprise où travaille Amandio fonctionne du lundi 9 h au vendredi 17 h. Le chef de service lui demande de venir exceptionnellement samedi matin. Peut-il refuser ?	Non	Le samedi est un jour ouvrable. On peut donc lui demander de venir travailler le samedi.

3 (Doc 2) Reliez chaque type de congé à sa définition.

- Congé pour événement familial
- Congés payés
- Congé individuel de formation
- Congé maternité
- Congé paternité

- Chaque année, le salarié peut prétendre à des congés payés à la charge de l'employeur. Il a droit à 2 jours et demi de congés par mois de travail effectif chez le même employeur, soit 5 semaines par année complète de travail.
- Naissance, mariage, conclusion d'un PACS, décès d'un proche… Lorsque ces événements surviennent, le salarié peut s'absenter pendant une durée minimale de 1 à 5 jours.
- C'est un droit ouvert à tout conjoint salarié, à l'occasion de la naissance de son enfant.
- C'est le droit pour le salarié, sous réserve de certaines conditions, de s'absenter de son poste pendant quelques jours pour suivre la formation de son choix.
- C'est le congé dont bénéficie la salariée enceinte durant la période qui se situe autour de la date présumée de son accouchement.

© Éditions FOUCHER

3 Étudier l'aménagement du temps de travail C3.2.10

DOC 3 Modulation du temps de travail

La modulation du temps de travail est destinée aux entreprises dont l'activité subit d'importantes variations, en raison de leur caractère saisonnier ou des fluctuations de commandes.
Il s'agit d'une modalité d'aménagement du temps de travail permettant de faire varier la durée du travail d'une semaine à l'autre avec des semaines de haute activité et des semaines de basse activité en fonction de la charge de travail. Les semaines hautes et les semaines basses se compensent de manière à ce que la durée hebdomadaire moyenne de travail soit de 35 heures sur la période de référence.

La modulation vise ainsi à éviter les licenciements ou le chômage partiel en cas de baisse d'activité mais aussi les heures supplémentaires lors de période de hausse d'activité.
La période de référence est de 1 an maximum sauf accord de branche pouvant prévoir 3 ans maximum.
Il est primordial pour l'employeur de communiquer de manière claire sur la mise en place. En effet, la modulation représente un système de lissage, sur l'année, de la durée du travail et de la rémunération.

4 (Doc 3) Prenez connaissance du texte et indiquez les avantages et inconvénients apportés par la modulation du temps de travail.

La modulation	Avantages	Inconvénients
Pour l'entreprise	– Le temps de travail est adapté aux variations de l'activité (flexibilité). – Les heures supplémentaires sont évitées en période de forte activité (baisse des coûts). – Éviter le chômage partiel en période de faible activité.	– Le système nécessite l'adhésion des salariés. – Le temps de travail et les plannings sont à gérer de manière rigoureuse.
Pour les salariés	– Des licenciements peuvent être évités. – Les périodes de travail allégées dégagent du temps libre qui peut être apprécié des salariés.	– Les périodes de surcharge d'activité ou de faible activité peuvent ne pas convenir aux salariés car ils doivent être flexibles.

DOC 4 Horaires individualisés ou variables

Les horaires individualisés permettent à chaque salarié de choisir ses heures d'arrivée et de départ à l'intérieur de plages horaires déterminées (les plages mobiles) et à la condition qu'un certain nombre d'heures de travail soient accomplies. Dans la journée, des plages horaires sont obligatoires pour tous (les plages fixes).

Grâce aux horaires individualisés, le salarié peut donc choisir ses horaires dans la journée (par exemple en commençant tôt le matin ou en terminant plus tard l'après-midi) ou au cours de la semaine (en faisant des journées de travail plus longues en début de semaine et plus courtes en fin de semaine), dans les limites fixées par les plages mobiles.

Éditions Tissot

Les reports : Le système peut entraîner des reports d'heures d'une semaine sur l'autre. Ces reports sont déterminés par accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche. En l'absence d'accord ou de convention, le nombre d'heures pouvant être reportées sur la semaine suivante ne peut pas dépasser 3 heures, et le cumul des reports ne peut pas dépasser 10 heures.

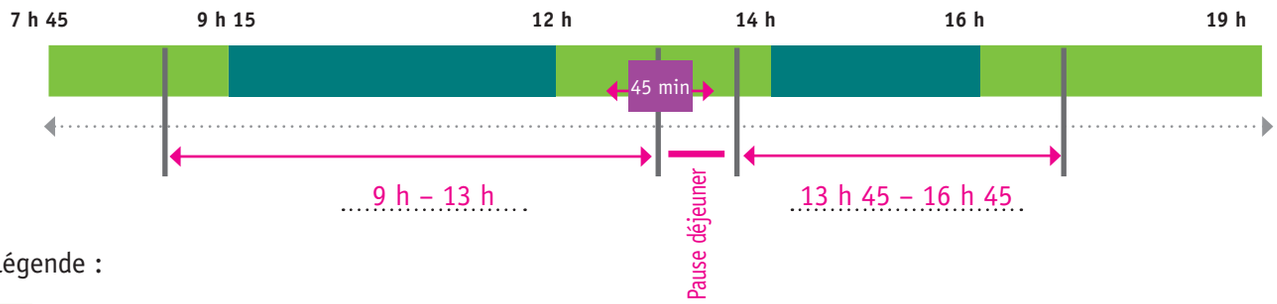
© Éditions FOUCHER

5 (Doc 4) **Les services administratifs de l'entreprise Artérix bénéficient d'horaires individualisés.**

- **Repérez sur le schéma les différentes plages horaires et complétez la légende.**
- **Fléchez sur le schéma les horaires adoptés par Sophie.**

Sophie travaille au service des ressources humaines et effectue des journées de 7 heures.
Elle a adopté les horaires suivants :
– le matin : 9 h – 13 h ;
– le midi : pause déjeuner 13 h – 13 h 45 ;
– l'après-midi : 13 h 45 – 16 h 45.

Société Artérix – Horaires variables



Légende :

Plages variables .....

Plages fixes .....

Pause déjeuner flottante de 45 min .....

Faites le point — L'aménagement du temps de travail

1 La durée du travail

Sauf dérogation conventionnelle ou collective, la durée du travail est de :

35 heures par semaine soit 151,67 h par mois.

La durée hebdomadaire et quotidienne du travail est réglementée :

La durée hebdomadaire ne doit pas excéder 48 heures et 44 ou 46 h par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines.

La durée quotidienne ne doit pas excéder 10 h par jour (sauf dérogation).

2 Les repos, les jours fériés et les congés

Les salariés bénéficient de plusieurs types de repos et de congés :

– le repos quotidien ;

– le repos hebdomadaire ;

– les jours fériés liés aux fêtes légales ;

– les congés payés (2,5 jours par mois de travail) ;

– les autres congés (événements familiaux, formation...).

3 L'aménagement du temps de travail

Le temps de travail des salariés peut être aménagé de plusieurs façons :

– la modulation du temps de travail (annualisation) pour lisser les semaines hautes et basses ;

– la mise en place d'horaires individualisés comportant dans la journée des plages fixes et des plages mobiles.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 25 L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1 La durée du travail

La **durée du travail** pour un temps complet est fixée à 35 h par semaine soit 151,67 h par mois. Les conventions et accords d'entreprise peuvent prévoir une durée différente.

La **durée quotidienne** est fixée à 10 heures par jour et la durée maximale hebdomadaire ne doit pas excéder 48 heures et 44 ou 46 h par semaine en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. La durée de travail sur une semaine ne peut excéder 60 h pour des circonstances exceptionnelles avec l'accord de l'inspection du travail.

Le travail de nuit ne peut pas excéder 8 heures consécutives.

Durée légale → **35 h / semaine – 151,67 h / mois**

- **Durée hebdomadaire** : 48 h maximum
- **Durée quotidienne** : 10 h maximum
- **Travail de nuit** : 8 h maximum

2 Le repos, les jours fériés et les congés

Repos (durées minimales) →
- **Hebdomadaire** : 24 h consécutives
- **Quotidien** : 11 h consécutives

Jours fériés →
- **1er mai chômé**
- **Jours fériés**

Congés payés : **2,5 jours par mois travaillé**

3 L'aménagement du temps de travail

L'employeur peut adopter une **modulation** du temps de travail lorsque sont activité est saisonnière ou lorsqu'il y a des fluctuations de commandes.

Modulation → **Semaines d'activité haute** / **Semaines d'activité basse** → **35 heures de moyenne hebdomadaire**

Les **horaires individualisés** (ou variables) permettent aux salariés de disposer d'horaires souples avec, dans la journée, des plages fixes obligatoires et des plages variables.

Horaires hebdomadaires variables

Plage variable	Plage fixe	Plage variable

Vocabulaire

Convention collective : accords écrits nés des négociations conclues entre les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés au niveau d'une branche professionnelle.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

L'aménagement du temps de travail

QCM foucherconnect.fr/18eg051

Entraînez-vous

Pose des congés payés annuels

Chaque salarié acquiert deux jours et demi ouvrables de congés payés par mois de travail. La durée légale du congé annuel est donc de 30 jours ouvrables soit 5 semaines pour une période de référence complète de travail allant du 1er juin au 31 mai. Les congés sont comptés dès l'embauche.

La période de prise des congés payés peut s'étendre ou non sur toute l'année. Dans tous les cas, elle comprend la période légale du 1er mai au 31 octobre.

Le salarié ne peut pas poser plus de 24 jours ouvrables de congés consécutifs (soit 4 semaines).

La 5e semaine peut être prise indifféremment pendant la période légale de congé ou en dehors. C'est l'employeur qui fixe, en dernier lieu, la date et l'ordre des départs en congés dans son entreprise en tenant compte de la situation familiale des salariés et de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs. Les ordres et dates des départs sont communiqués à chaque salarié et affichés un mois à l'avance, sans possibilité de changement, sauf circonstances exceptionnelles.

1 Un salarié peut-il prendre la totalité de ses congés payés en une seule fois ?

Non. Le salarié n'est pas autorisé à prendre 30 jours ouvrables de congés en une seule fois. Il ne peut poser que 24 jours ouvrables maximum en une seule fois, puis poser la 5e semaine à un autre moment.

2 Quelle est la période légale de prise de congé ?

Du 1er mai au 31 octobre.

3 Un salarié a été embauché pour 4 mois en CDD. Quel est son droit à congé ?

Il a droit à 10 jours de congés payés (2,5 jours x 4 mois).

Approche métier

Votre formation

Quelle est votre durée de travail hebdomadaire en heures dans votre établissement ? .....

Quelle est votre durée de travail annuelle dans votre établissement ? .....

Votre formation en milieu professionnel

Quelle était votre durée de travail dans la dernière entreprise dans laquelle vous avez été en PFMP ? Vous préciserez vos horaires.

.....

© Éditions FOUCHER

La rémunération du salarié

26

Axe 3
L'organisation de l'activité

C 3.2.11 Vérifier que la rémunération du salarié est conforme à la législation et à sa situation

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg052

1 Repérer les éléments de la rémunération C 3.2.11

DOC 1 Rémunération du salarié

Salaire de base et salaire brut

• Le salaire de base est fixé entre l'employeur et le salarié, soit par le contrat de travail, soit par décision de l'employeur dans le respect des règles légales (SMIC) et des conventions collectives.

• Le salaire brut correspond au salaire de base augmenté de compléments de salaires (heures supplémentaires, primes...).

Smic : salaire de base minimum obligatoire

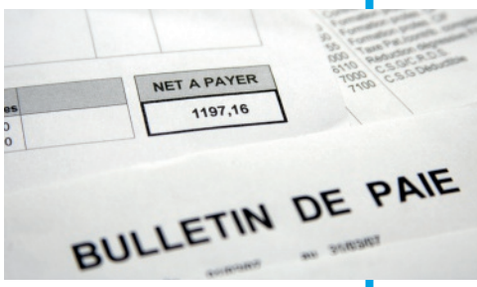
Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) est le salaire horaire en dessous duquel il est interdit de rémunérer un salarié, et ce, quelle que soit la forme de sa rémunération (au temps, au rendement, à la tâche, à la pièce, à la commission ou au pourboire). Le Smic s'applique sur l'ensemble du territoire.

Mensualisation du temps de travail

Pour une entreprise qui applique la durée légale hebdomadaire du travail, soit 35 heures, la durée mensuelle se calcule de la manière suivante :
(35 heures x 52 semaines)/12 mois = 151,67 heures.

Heures supplémentaires

Dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI, toute heure de travail accomplie à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale de 35 heures, est une heure supplémentaire. Le décompte se fait à la semaine.
La rémunération des heures supplémentaires fait l'objet d'un ou plusieurs taux de majoration, fixés par convention ou accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par convention ou accord de branche. Chaque taux est au minimum fixé à 10 %. À défaut d'accord ou de convention, les taux de majoration horaire sont fixés à 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires travaillées dans la même semaine (de la 36e à la 43e heure), 50 % pour les heures suivantes.



Primes et gratifications

Elles viennent en complément du salaire. Ces sommes constituent un élément du salaire parmi lesquelles les primes annuelles, les primes relatives aux qualités personnelles (assiduité, ancienneté...), les primes relatives à certaines conditions de travail (pénibilité, travaux dangereux...).

Avantages en nature

Ils constituent un élément du salaire qui n'est pas payé en argent. Il s'agit le plus souvent de la fourniture de repas, de la mise à disposition d'un véhicule ou d'un logement de fonction.

1 (Doc 1) Indiquez la durée hebdomadaire et la durée mensuelle du temps de travail.

35 heures par semaine soit 151,67 heures pour un salarié mensualisé.

2 (Doc 1) Relevez dans le texte les éléments qui peuvent s'ajouter au salaire de base pour constituer le salaire brut.

– Les heures supplémentaires (heures majorées).
– Les primes et gratifications.
– Les avantages en nature.

© Éditions FOUCHER

DOC 2 Convention collective : un texte lié à l'activité de l'entreprise à respecter

Convention collective

Il s'agit d'un un texte signé par un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales de salariés dont l'objet consiste à établir un ensemble de conditions d'emploi et de travail ainsi que des garanties sociales.

La convention collective qui s'applique dans une entreprise est librement consultable. Elle doit être mentionnée sur le bulletin de paie et sur le contrat de travail du salarié.

Elle prévoit souvent les salaires sous forme de grille qui attache à chaque niveau de classification un montant de salaire brut minimum. Ce salaire peut être exprimé sous forme horaire, mensuelle ou annuelle.

Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment [...]

Article 2

Les parties signataires du présent avenant à l'accord régional du 11 janvier 1991 ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, applicable au 1er janvier 2016.

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvriers d'exécution – position 1 – position 2	 150 170	 1 481,82 1 511,08	 9,77 9,96
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 617,51	10,66
Niveau III Compagnons professionnels – position 1 – position 2	 210 230	 1 765,31 1 896,21	 11,64 12,50
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe – position 1 – position 2	 250 270	 2 058,55 2 184,77	 13,57 14,40

La société Mezzer est une entreprise de bâtiment qui compte 9 salariés.

Christian Baillez a été embauché en CDI il y a 2 ans comme ouvrier d'exécution position 2.

Les dispositions relatives aux conditions d'emploi et de travail dans l'entreprise sont définies par la convention collective des entreprises du bâtiment du 8 octobre 1990.

3 (Doc 2) Quelle est l'utilité de la convention collective ?

La convention collective contient les règles particulières du droit du travail applicable au salarié dans son secteur d'activité. Elle permet notamment de connaître son salaire mensuel qui est fonction de sa catégorie professionnelle.

4 (Doc 2) Quel est le salaire de base de M. Baillez ?

Son salaire de base est de 1 511,08 euros (niveau I, position 2).

2 Repérer les éléments qui composent le bulletin de paie

C 3.2.11

DOC 3 Bulletin de paie : obligations

Tout salarié doit recevoir un **bulletin de paie** lors du paiement du salaire.
Le bulletin de paie doit être remis au salarié par voie électronique au moment du versement de la rémunération, qui doit intervenir au moins une fois par mois.
Le document récapitule un certain nombre d'informations relatives au travail et à la rémunération du salarié.
Il doit être conservé par le salarié sans limitation de durée pour justifier de sa carrière professionnelle et faire valoir ses droits à la retraite.

5 (Doc 3) À votre avis, pourquoi le bulletin de paie doit-il obligatoirement être remis au salarié ?

Pour que le salarié puisse contrôler les éléments qui composent son salaire (salaire de base, heures supplémentaires, primes...).

© Éditions FOUCHER

DOC 4 Bulletin de paie

METZER EURL 174 rue Victor Hugo 56000 Vannes			**BULLETIN DE PAIE** **Paie du** 01/03/20N **au** 31/03/20N	
Convention collective	Convention collective des métiers du bâtiment N° 3258			
Matricule : EMP034	**Emploi :** Ouvrier d'exécution Coef. 170		**Date d'embauche :** 01/04/20N-2	**Niveau :** 1
Numéro de Sécurité Sociale 1 94 04 56 365 017	**Horaire mensuel rémunéré** 151,67 heures	**Horaire hebdomadaire** 35 heures	**Siret :** 748659396	**Code APE :** 4321A

Périodes de congés annuels avec maintien des rémunérations : 01/07 31/08 01/12 31/12

Congés payés		RTT		
Solde période en cours	18 jour(s)	**Pris dans l'année**	0 jour(s)	**CHRISTIAN BAILLEZ** **44 PLACE DE LA LIBERTÉ** **56100 LORIENT**
Dont fractionnement	0 jour(s)	**Pris dans le mois**	0 jour(s)	
		Solde potentiel	2,5 jours	

ÉLÉMENTS DU REVENU BRUT

Éléments	Qté ou base	Valeur unitaire	Taux	Montant	Message :
Salaire de base	151,67	9,97	–	1 512,00	
Heures supplémentaires	14,00	12,46	25 %	174,45	
	3,00	14,95	50 %	44,86	
Salaire brut				1 731,31	

COTISATIONS SOCIALES	Part salarié	Part employeur
ASSURANCE SANTÉ	**72,89**	**369,48**
Sécurité sociale	*12,89*	*223,24*
Complémentaire santé	*60,00*	*60,00*
Incapacité, invalidité, décès	*–*	*86,24*
ASSURANCE ACCIDENTS DU TRAVAIL – MALADIES PROFESSIONNELLES	**–**	**19,05**
ASSURANCE RETRAITE	**193,97**	**279,29**
Sécurité sociale	*126,43*	*177,98*
Complémentaire	*53,69*	*80,53*
Supplémentaire	*13,85*	*20,78*
ALLOCATIONS FAMILIALES	**–**	**59,75**
ASSURANCE CHÔMAGE	**41,56**	**69,27**
AUTRES COTISATIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR	**–**	**15,36**
COTISATION DE CONVENTION COLLECTIVE OU STATUTAIRE	**–**	**0,28**
CSG/CRDS non imposable à l'impôt sur le revenu	**51,09**	
CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu	**89,84**	
ALLÉGEMENT DE COTISATIONS	**–**	**– 371,14**
TOTAL DES COTISATIONS	**449,35**	**441,34**
TOTAL IMPOSABLE	**1 333,05**	

Date de paiement	Mode de paiement	NET PAYÉ EN EUROS
31/03/20N	Paiement par virement	**1 281,96**

BASES DE CALCUL

Sécurité sociale plafonnée		Sécurité sociale déplafonnée	Retraite taux 1
Bases	1 731,31	1 731,31	1 731,31
Plafonds	1 731,31	1 731,31	1 731,31
Cumul annuel	3 024,00	3 024,00	3 024,00

Conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée.

1 En-tête
2 Congés
3 Salaire brut
4 Cotisations
5 Net imposable
6 Net payé

Les cotisations sociales

Il faut distinguer :
- la part salariale, calculée et prélevée par l'employeur sur le salaire brut ;
- la part patronale, calculée par l'employeur sur le salaire brut et à la charge de l'entreprise.

Reste à l'employeur l'obligation de reverser la part salariale et la part patronale aux caisses d'assurance sociale afin d'assurer le financement de la protection sociale (allocations familiales, assurance chômage, assurance retraite...).

6 (Doc 4) Indiquez, sur le côté du document, les parties qui composent le bulletin de paie.

1. L'en-tête qui détaille les informations sur l'employeur, sur le salarié et sa qualification
2. Les informations sur les congés du salarié
3. Le salaire brut et ses composantes (salaire de base, primes, heures supplémentaires)
4. Les cotisations sociales (part salarié et part employeur)
5. Le salaire net imposable
6. Le salaire net payé

© Éditions FOUCHER

7 **(Doc 4) Justifiez les montants des éléments qui suivent pour M. Baillez sur ce mois.**

– Valeur unitaire de l'heure de travail (heure normale) :

1 512,00 / 151,67 = 9,97

– Valeur unitaire de l'heure supplémentaire à 25 % :

9,97 x 1,25 = 12,46

– Valeur unitaire de l'heure supplémentaires à 50 % :

9,97 x 1,50 = 14,95

– Salaire brut :

1 512,00 + 174,45 + 44,86 = 1 731,31

– Salaire net payé :

1 731,31 – 423,87 = 1 307,44

8 **(Doc 4) Que représentent les cotisations sociales ?**

Les cotisations salariales :

Dues par le salarié, elles sont prélevées sur son salaire brut.

Les cotisations patronales :

Dues par l'employeur, elles sont calculées sur le salaire brut du salarié.

9 **(Doc 4) Que deviennent les cotisations sociales ?**

L'ensemble des cotisations (part salariale et part patronale) sont versées par l'employeur aux différentes caisses d'assurance sociale.

Faites le point — La rémunération du salarié

1 **Les éléments de la rémunération**

Le salaire brut du salarié est composé de :

– le salaire de base (au minimum le SMIC) ;

– les heures supplémentaires ;

– les primes et gratifications ;

– les avantages en nature.

La convention collective définit les conditions de travail et d'emploi dans les branches professionnelles. Elle indique notamment la liste des emplois et des salaires correspondants.

2 **Les éléments qui composent le bulletin de paie**

Le bulletin de paie est un document fourni par l'employeur attestant du salaire versé au salarié. Il détaille :

1 – l'identité de l'employeur, du salarié et sa qualification (en-tête) ;

2 – le détail des congés ;

3 – le salaire brut ;

4 – les cotisations sociales (salariales et patronales) ;

5 – le salaire net imposable ;

6 – le salaire net à payer.

Les cotisations sociales sont versées par l'employeur aux différentes caisses d'assurance sociale.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 26 LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ

1 Les éléments de la rémunération

Le **salaire** est composé du salaire de base qui dépend de la qualification et au poste occupé par le salarié dans l'entreprise.

Le **salaire minimum** interprofessionnel de croissance (Smic) correspond au salaire horaire minimum légal que le salarié doit percevoir.

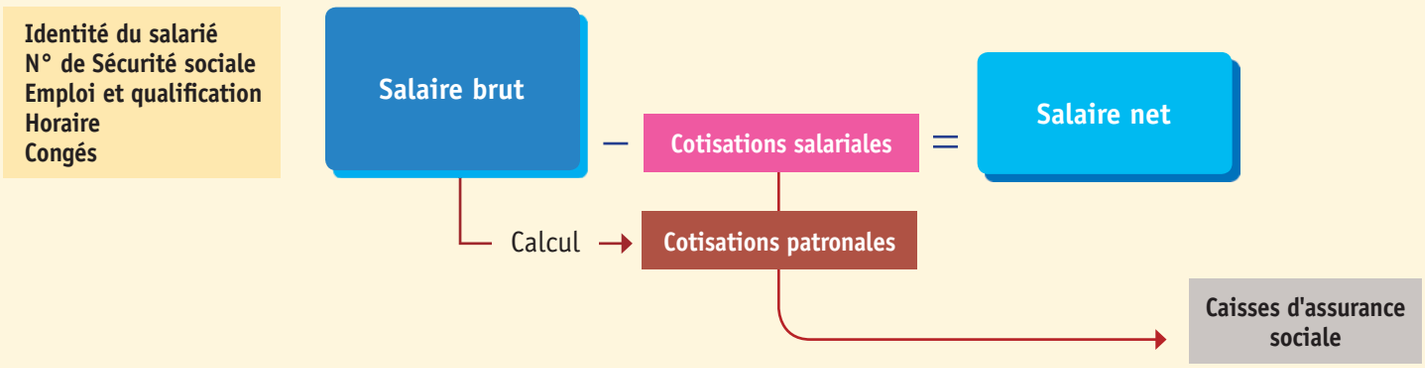
Le **salaire de base** peut être augmenté du paiement d'heures supplémentaires, de primes, gratifications et d'avantages en nature. L'ensemble est appelé **salaire brut**.

2 Les éléments qui composent le bulletin de paie

Le **bulletin de paie** est remis au salarié pour attester du salaire qui lui est versé. Il est obligatoire et doit être conservé par le salarié sans limitation de durée.

Il fait état de l'identité et de la qualification du salarié, des congés, du salaire brut, des cotisations sociales, du salaire imposable et du salaire net versé.

Les **cotisations** salariales et patronales sont reversées par l'employeur aux caisses d'assurance sociale.



Vocabulaire

Mensualisation : rémunération identique chaque mois, quel que soit le nombre de jours travaillés dans le mois. Sont exclus du bénéfice de la mensualisation : les travailleurs à domicile, les travailleurs saisonniers, les travailleurs intermittents, les travailleurs temporaires et les salaires au rendement (fixe + commissions, fixe + prime de rendement...).

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

La rémunération du salarié

QCM
foucherconnect.fr/18eg053

Entraînez-vous

Calcul du salaire brut

Brochure n° 3034
Convention collective nationale
SERVICES DE L'AUTOMOBILE Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle

Article 1er
Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

ÉCHELON	MINIMA GARANTIS
12	1 896
11	1 848
10	1 800
9	1 761
8	1 706
7	1 656

ÉCHELON	MINIMA GARANTIS
6	1 625
5	1 593
4	1 567
3	1 546
2	1 530
1	1 515

Geoffrey est mécanicien dans un garage automobile.
En CDI depuis 10 ans, il est au 6e échelon et travaille 35 heures par semaine.
Au mois d'avril, il a réalisé les heures supplémentaires suivantes :
– 14 heures à 25 % ;
– 4 heures à 50 %.
Il n'a pas de prime pour le mois.

À l'aide de la convention collective, calculez les éléments du salaire brut du salarié pour le mois d'avril.

Salaire de base mensuel : Échelon 6 (d'après la convention collective) 1 625,00 €

Salaire de base horaire : 1 625,50 / 151,67 = 10,72 €

Heures supplémentaires à 25 % : (10,72 x 1,25) = 13,40 € 14 x 13,40 € 187,60 €

Heures supplémentaires à 50 % : (10,72 x 1,50) = 16,08 € 4 x 16,08 € 64,32 €

Salaire brut : 1 625,00 + 187,60 + 64,32 1 876,92 €

Approche métier

Votre formation en milieu professionnel

Au cours de votre dernière PFMP, vous avez travaillé avec des salariés. Quelle était la durée hebdomadaire de travail pratiquée ? Les salariés effectuaient-ils des heures supplémentaires ?

.....

.....

© Éditions FOUCHER

La représentation du personnel

27

Axe 3
L'organisation de l'activité

C3.2.12 Repérer les instances représentatives du personnel et dégager leurs principales attributions

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg054

1 Repérer le rôle du comité social et économique (CSE) C3.2.12

DOC 1 Durée du travail et temps de travail

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE

L'ordonnance relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise prévoit la création d'un comité social et économique (CSE) depuis le 1er janvier 2018. La réforme du Code du travail instaure une instance unique de représentation du personnel, fusionnant les institutions existantes.
Le gouvernement souhaite, par cette réorganisation des IRP (instances représentatives du personnel), rendre le dialogue social plus efficace.

Janvier 2018 : mise en place du comité social et économique

Ainsi, le comité social et économique (CSE) remplace les délégués du personnel (DP), les représentants du personnel, au comité d'entreprise (CE) et au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ainsi que la délégation unique du personnel (DUP) et l'instance unique regroupée.

Les attributions du CSE

Elles sont déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise.
Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, les attributions du comité social et économique correspondent à celles qui étaient exercées par les délégués du personnel.
Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les attributions du comité social et économique correspondent à celles qui étaient exercées par les délégués du personnel, le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le comité d'entreprise.

1 (Doc 1) Repérez les attributions du comité social et économique et complétez le schéma.

Entreprise de 11 à moins de 50 salariés	Entreprise de plus de 50 salariés		
Le CSE exerce les missions du :	Le CSE exerce les missions du :		
délégué du personnel	délégué du personnel	comité hygiène de sécurité et des conditions de travail	comité d'entreprise

© Éditions FOUCHER

DOC 2 CSE pour les entreprises de 11 à 49 salariés

Le comité social et économique a pour mission de :
- Présenter les réclamations collectives ou individuelles des salariés à l'employeur.
- Veiller à l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise.
- Promouvoir l'amélioration de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise et réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles.

Pour exercer ces missions, il dispose de différents moyens tels que :
- La possibilité de communiquer avec les autres salariés.
- Des réunions mensuelles avec l'employeur ou à chaque fois qu'un salarié le demande.
- La mise à disposition d'un local.
- Des crédits d'heures.
- Une protection spéciale contre le licenciement.

Nombre d'élus et crédit d'heures pour le CSE

Effectif de l'entreprise (nombre de salariés)	Nombre de titulaires	Nombre mensuel d'heures de délégation par personne
11 à 24	1	10
25 à 49	2	10

2 (Doc 2) **Indiquez, pour chaque situation, si elle est du ressort, oui ou non, du CSE.**

Situation dans une entreprise de 11 à 49 salariés	Mission du CSE	
Plusieurs salariés veulent obtenir de la direction des horaires variables pour le personnel administratif.	☒ Oui	☐ Non
Un salarié a été victime de discrimination et de harcèlement. Le CSE veut alerter l'inspection du travail.	☒ Oui	☐ Non
Un salarié veut organiser un apéritif dînatoire pour son départ à la retraite à la fin du mois.	☐ Oui	☒ Non
Une des machines n'est plus aux normes en matière de sécurité. Le CSE a été sollicité par un salarié pour réclamer une nouvelle machine.	☒ Oui	☐ Non

DOC 3 CSE pour les entreprises de 50 salariés et plus

Constitué par une délégation élue du personnel et présidé par le chef d'entreprise, le comité social et économique assure une triple mission :
- Assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts et doit être consulté sur les questions d'organisation, de gestion et de fonctionnement général de l'entreprise.

- Contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail.
- Assurer ou contrôler la gestion des activités sociales et/ou culturelles.

Pour ce faire, il dispose de différents moyens tels que :
- La possibilité de communiquer avec les autres salariés.
- La mise à disposition d'un local.
- Des crédits d'heures.
- Une protection spéciale contre le licenciement.
- Un budget de fonctionnement et un budget dédié aux activités sociales et culturelles.
- Le droit à une formation économique.

Le nombre d'élus varie de 4 à 35 membres selon le nombre de salariés dans l'entreprise.

© Éditions FOUCHER

3 (Doc 3) **Indiquez, pour chaque situation, si elle est du ressort du CSE.**

Situations dans une entreprise de 50 salariés et plus	Mission du CSE
Le CSE veut mettre à la disposition de l'ensemble des salariés des chèques culture.	☒ Oui ☐ Non
Le CSE veut être consulté pour un projet de licenciements collectifs pour motif économique.	☒ Oui ☐ Non
Le CSE veut organiser une journée de sensibilisation du personnel aux risques psychosociaux (éléments portant atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés au sein de leur environnement professionnel).	☒ Oui ☐ Non
Pour améliorer les conditions de travail, plusieurs salariés ont évoqué au CSE une mauvaise isolation des locaux et demandent des travaux de mise aux normes.	☒ Oui ☐ Non

2 Identifier la représentation syndicale

C 3.2.11

DOC 4 Syndicats et moyens d'action

Un syndicat est une association de personnes dont l'objectif est la défense d'intérêts professionnels communs. Le droit d'adhérer à un syndicat et de défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale est reconnu par la Constitution.

Les rôles traditionnels des syndicats sont de deux ordres :
– un rôle de représentation des salariés ;
– un rôle de négociation.
Ainsi, les syndicats s'attachent à garantir les droits des salariés, en termes de salaires, de statuts, de progression de carrière ou de conditions de travail.

Les syndicats disposent de plusieurs moyens d'actions.
– La négociation : les syndicats peuvent négocier avec l'État ou les employeurs afin de défendre les droits et les intérêts des salariés.
– La grève : le droit de grève, établi depuis la loi de 1864, demeure un mode d'action traditionnel des syndicats. Certaines catégories de personnels n'ont cependant pas le droit de faire grève (police nationale, magistrats, militaires...).
– La manifestation : la grève s'accompagne souvent d'une manifestation destinée à faire connaître à l'opinion les motivations à l'origine du conflit.

Au sein de l'entreprise, les syndicats disposent de divers moyens d'action tels que le droit de réunir les salariés, le droit à l'affichage de documents et de tracts syndicaux. Ils siègent dans les organismes paritaires où ils défendent leurs positions.

4 (Doc 4) **Dans ces situations, précisez l'objet des revendications et les moyens d'action adoptés par les syndicats.**

Situations	Action menée et objet
Les éboueurs sont en grève ce mardi. Les syndicats réclament des discussions sur l'avancement professionnel et veulent éviter la réforme des primes annoncée.	Action menée : Grève Objet : Réforme des primes, avancement, demande de discussions
Après des semaines de négociations chaotiques avec les pilotes, la direction d'Air France a mis fin aux discussions et transmis mercredi aux syndicats un projet d'accord sur le plan stratégique de la compagnie.	Action menée : Négociations Objet : Plan stratégique de la compagnie
C'est parce qu'ils veulent pouvoir bénéficier des mêmes avantages que les salariés des Carrefour hyper (Carte Pass ou tickets restaurant) que, samedi, les salariés du Carrefour Market de Saint-Ouen ont répondu à l'appel national au débrayage de la CGT avant l'ouverture de négociations nationales ce 19 mai.	Action menée : Débrayage (grève) et négociations nationales Objet : Obtenir les mêmes avantages que les salariés des hypers

© Éditions FOUCHER

DOC 5 Accord syndicats-direction chez EDF

L'égalité professionnelle fait partie des priorités d'EDF

Les actions de l'entreprise visent à féminiser les métiers techniques et scientifiques et à engager l'entreprise en faveur de l'égalité femmes-hommes tant en France qu'à l'étranger.

La direction d'EDF et les organisations syndicales (CFDT, FO, CFE-CGC) ont négocié et signé un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes pour les prochaines années. La mixité est recherchée, particulièrement dans les filières et métiers marqués par un déséquilibre important. Avec cet accord, EDF souhaite aller plus loin en proposant de nouvelles dispositions en matière de rémunération, de conditions de travail, de formation, de santé et de recrutement.

5 (Doc 5) Quel est l'objet de l'accord signé entre les syndicats et la direction d'EDF ?

L'accord syndicats-direction porte sur la féminisation des métiers techniques et l'égalité homme-femme dans le milieu professionnel.

6 (Doc 5) Quelles sont les parties signataires de cet accord ?

– La direction du groupe EDF.

– Les organisations syndicales représentatives : CFDT, CFE-CGC et FO.

Faites le point La représentation du personnel

1 Le comité social et économique

Le CSE est une instance unique de représentation du personnel dans l'entreprise.

Les attributions et les moyens d'action diffèrent selon le nombre de salariés de l'entreprise :

– les entreprises de 11 à moins de 49 salariés ;

– les entreprises de 50 salariés et plus.

Son action vise principalement à prendre en compte :

– les attentes des salariés ;

– veiller à l'application de la réglementation ;

– intervenir dans les domaines de la santé et de la sécurité des salariés.

Pour les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE assure la gestion des activités sociales et culturelles.

2 La représentation syndicale

Les syndicats ont pour objectif de défendre les intérêts des salariés dans le domaine professionnel.

Ils ont pour rôles :

– de défendre les salariés ;

– d'informer, de conseiller et de représenter le personnel (*cf.* chapitre 9) ;

– de participer aux négociations.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 27 LA REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

1 Le comité social et économique

Le comité social et économique est une instance présente dans les entreprises pour représenter l'ensemble du personnel.

Entreprise de 11 à 49 salariés	Entreprise de 50 salariés et plus
▸ Réclamations des salariés à l'employeur ▸ Réglementation du travail ▸ Santé, sécurité et conditions de travail – Accidents du travail et maladies professionnelles	▸ Expression collective des salariés ▸ Santé, sécurité, conditions de travail – Accidents du travail et maladies professionnelles ▸ Activités sociales et culturelles

2 La représentation syndicale

Les syndicats sont des organisations présentes dans les entreprises pour défendre les intérêts des salariés.

Ils participent aux négociations au niveau de l'entreprise, des branches professionnelles et du gouvernement.

Ils ont des moyens d'action qui leur permettent de faire aboutir leurs revendications.

Syndicats

- **Information et conseils aux salariés**
- **Négociations avec les autres partenaires**
- **Défense individuelle et collective des salariés**

Moyens d'action : Négociation – Grève – Manifestation

Vocabulaire

Négociation : discussion entre des personnes, des partenaires en vue d'aboutir à un accord.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

La représentation du personnel

QCM
foucherconnect.fr/18eg055

Entraînez-vous

Les salariés de Nokia annoncent une manifestation à Paris

Lannion. Les salariés de Nokia annoncent une manifestation à Paris

C'est l'annonce faite ce mardi après-midi devant les grilles du site lannionnais, où environ 500 personnes se sont rassemblées pour redire leur opposition au plan de suppression de 597 emplois (dont 91 à Lannion) présenté par la direction.

Avant cela, les délégués syndicaux CFDT, CGT et CFE-CGC avaient rendu compte auprès des salariés du comité de suivi qui s'est tenu lundi, au ministère de l'Économie à Paris. Une réunion tripartite (direction, syndicats, gouvernement) dont ils tirent un bilan plus que mitigé.

Côté positif : « La direction a renouvelé ses engagements et confirmé les embauches en R&D (recherche et développement) pour la fin 2018 », indique un représentant syndical. Au total, 330 ingénieurs doivent être recrutés.

Côté négatif : « Au niveau du PSE, on est repartis bredouille ». Le « premier objectif », des syndicats est de « faire diminuer » considérablement le nombre des suppressions de postes visant les fonctions support (non R&D). Second objectif ? « Aucun licenciement coercitif ».

Le Télégramme, 3 octobre 2017

1 Quel a été le rôle des organisations syndicales chez Nokia ?

Les délégués syndicaux ont participé, au ministère de l'Économie, à une réunion sur le plan de suppression d'emploi prévu par Nokia. L'objectif était de diminuer le nombre de licenciements et d'éviter les licenciements contraints.

2 Quels sont les moyens d'action dont disposent les syndicats pour aboutir dans leur(s) revendications(s) ?

La négociation, la manifestation, la grève.

Approche métier

Votre formation

Quelles sont les instances représentatives que vous connaissez au lycée ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Existait-il des syndicats dans les entreprises où vous avez effectué vos périodes de formation ? Si oui, lesquels ?

.....

© Éditions FOUCHER

La gestion des ressources humaines

28

Axe 3
L'organisation de l'activité

C3.3.1 Dégager l'intérêt et les enjeux de la gestion des ressources humaines

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg056

1 Repérer l'intérêt des ressources humaines C3.3.1

DOC 1 Capital humain et ressources humaines

Une entreprise se définit par son capital économique et ses compétences techniques (le savoir-faire), mais aussi par son **capital humain**, source de talents, d'expérience, de compétences et de richesse. Les interdépendances des employés et leur motivation sont des facteurs de succès à ne pas négliger.

C'est sur ce plan que les responsables des ressources humaines interviennent. Leur fonction est polyvalente : elle concerne aussi bien le recrutement, l'orientation, la formation du personnel que la rémunération, les conditions de travail et la communication.

L'entreprise doit être agile et rester flexible. Les ressources humaines (RH) font partie des acteurs principaux qui ont à répondre aux enjeux de l'entreprise. Les ressources humaines doivent s'adapter en permanence aux mutations et à un personnel en perpétuelle mobilité. Elles doivent être flexibles, autonomes et ouvertes aux changements.

1 (Doc 1) Comment pouvez-vous définir le capital humain d'une entreprise ?

Le capital humain recouvre les connaissances, les compétences, l'expérience et le talent développés par le personnel de l'entreprise.

2 (Doc 1) Quelles sont les qualités attendues des ressources humaines ?

Les ressources humaines doivent être capables de s'adapter aux mutations, être flexibles et autonomes.

DOC 2 Implication et motivation

De bonnes conditions de travail

Chaque employé doit connaître, au sein de l'entreprise, son rôle, ses objectifs de carrière, ses performances et celles de sa hiérarchie.

Tout collaborateur, employé ou équipe dirigeante, est plus efficace s'il travaille et évolue dans de bonnes conditions de travail.

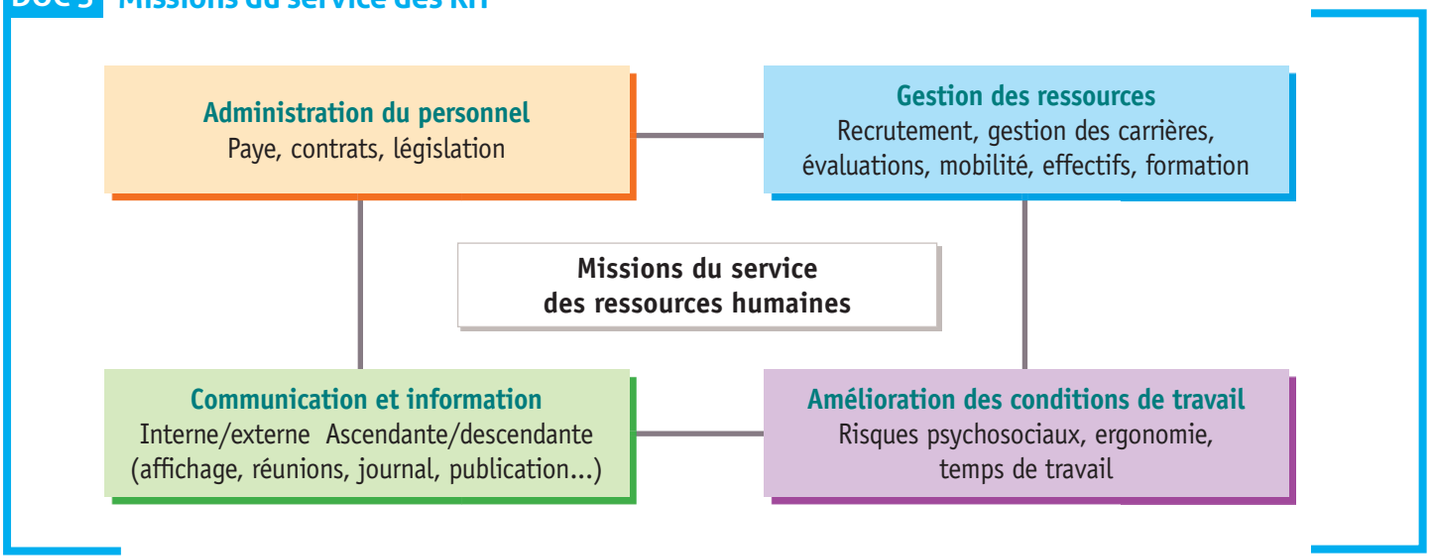
La décoration et la disposition des bureaux, les équipements et outillages mis à disposition, l'ambiance de travail sont des facteurs externes qui peuvent souvent être améliorés. Les systèmes d'encouragement et d'incitations permettent à l'entreprise d'aller dans la direction choisie.

3 (Doc 2) Comment impliquer le personnel de l'entreprise pour le rendre plus efficace ?

Chaque employé doit connaître précisément son rôle pour se sentir impliqué et doit travailler dans de bonnes conditions.

© Éditions FOUCHER

DOC 3 Missions du service des RH



4 (Doc 3) Face à chaque activité exercée au service des ressources humaines, indiquez le type de mission concerné.

Activités	Missions RH	
Établir les bulletins de salaire.	☒ Administration du personnel ☐ Gestion des ressources	☐ Communication et information ☐ Amélioration des conditions de travail
Mettre en place des horaires variables pour le personnel.	☐ Administration du personnel ☐ Gestion des ressources	☐ Communication et information ☒ Amélioration des conditions de travail
Organiser une formation et informer le personnel.	☐ Administration du personnel ☒ Gestion des ressources	☒ Communication et information ☐ Amélioration des conditions de travail
Recruter un chef d'atelier et établir son contrat de travail.	☒ Administration du personnel ☒ Gestion des ressources	☐ Communication et information ☐ Amélioration des conditions de travail
Imprimer le journal d'entreprise et le distribuer au personnel.	☐ Administration du personnel ☐ Gestion des ressources	☒ Communication et information ☐ Amélioration des conditions de travail
Organiser l'entretien annuel d'évaluation du personnel.	☐ Administration du personnel ☒ Gestion des ressources	☐ Communication et information ☐ Amélioration des conditions de travail
Organiser une journée porte ouverte.	☐ Administration du personnel ☐ Gestion des ressources	☒ Communication et information ☐ Amélioration des conditions de travail
Communiquer le calendrier des congés annuels.	☐ Administration du personnel ☐ Gestion des ressources	☒ Communication et information ☐ Amélioration des conditions de travail
Évaluer l'augmentation des accidents du travail sur le site de production.	☐ Administration du personnel ☐ Gestion des ressources	☐ Communication et information ☒ Amélioration des conditions de travail
Renouveler le CDD d'un salarié pour 3 mois.	☒ Administration du personnel ☐ Gestion des ressources	☐ Communication et information ☐ Amélioration des conditions de travail
Préparer les dossiers pour le départ à la retraite de salariés.	☐ Administration du personnel ☒ Gestion des ressources	☐ Communication et information ☐ Amélioration des conditions de travail
Réorganiser les temps de pause pour répondre aux demandes des salariés.	☐ Administration du personnel ☐ Gestion des ressources	☐ Communication et information ☒ Amélioration des conditions de travail

© Éditions FOUCHER

2 Dégager les enjeux de la gestion des ressources humaines C3.3.1

DOC 4 Trois grands types d'enjeux

Les enjeux de la gestion des ressources humaines

Face aux défis économiques, sociaux et technologiques, la qualité du management des ressources humaines est un facteur clé du succès. Les dirigeants savent que la mobilisation optimale des ressources humaines donne à l'entreprise un avantage compétitif déterminant.

Les enjeux technologiques

L'accélération du progrès technique oblige l'entreprise à adapter plus régulièrement, mais aussi plus rapidement, les compétences et qualification de ses salariés. La complexité croissante des tâches exige un accroissement continu du niveau des qualifications, mais aussi une réorganisation du travail. Cette réorganisation du travail entre dans un processus de « qualité totale ».

Les enjeux sociaux

La gestion du personnel oblige l'entreprise à prendre en compte la motivation des salariés. La communication interne, le style de commandement et le travail en équipe sont des facteurs de motivation du salarié. La diversité des besoins individuels imposent de répondre aux besoins de développement des individus en menant une politique sociale adaptée.

Les enjeux économiques

La recherche d'une plus grande flexibilité s'applique dans le domaine de la gestion des ressources humaines à la fois dans son aspect quantitatif (flexibilité des horaires et des effectifs) et dans son aspect qualitatif (plus grande polyvalence et plus grande implication des salariés).
Les évolutions du cadre réglementaire rendent de plus en plus complexe la gestion des ressources humaines et limitent le champ d'action des entreprises. Ce cadre réglementaire est défini entre autres par le contrat de travail, le règlement intérieur de l'entreprise, les conventions collectives et le Code du travail.

5 (Doc 4) **Surlignez dans le texte les points importants de chacun des grands enjeux de la gestion des ressources humaines.**

6 (Doc 4) **Dans chacun des exemples ci-dessous, indiquez le type d'enjeu pour l'entreprise.**

Une entreprise spécialisée dans la fabrication de batteries a créé une micro-crèche pour accueillir les enfants du personnel. Il s'agissait d'une demande exprimée par les salariés pour répondre à des difficultés d'organisation liées à leur activité professionnelle.

Enjeu social .....
.....

Pour développer la polyvalence des salariés, une entreprise de conserves a mis en place un planning permettant aux salariés de passer d'un poste de production à un autre. Les résultats ont permis d'éviter plusieurs licenciements.

Enjeu économique .....
.....

Une entreprise de réparation de véhicules automobiles envoie régulièrement ses mécaniciens en formation pour une mise à niveau constante de leurs compétences, notamment dans le domaine des nouvelles motorisations.

Enjeu technologique .....
.....

© Éditions FOUCHER

DOC 5 Qualité de vie au travail

La santé organisationnelle

La qualité de vie au travail se traduit par des initiatives visant le mieux-être du personnel. Des gestes et des paroles de reconnaissance, une relation positive avec son supérieur, un équilibre entre le travail et la vie personnelle, bref, permettront d'atteindre un sentiment de bien-être au travail.

L'objectif de cette stratégie est de créer un climat organisationnel positif. La haute direction, les managers, les syndicats et les employés, tous ont une responsabilité dans la prévention des problèmes de santé mentale au travail. Une prise en charge rapide d'une personne en détresse permettra d'éviter les absences, les tensions et la démotivation du salarié.

7 (Doc 5) **Comment installer un climat de bien-être pour les salariés d'une entreprise ?**

– Répondre aux attentes de reconnaissance des salariés.

– Établir des relations positives avec la hiérarchie.

– Permettre de trouver un équilibre entre le travail et la vie personnelle.

– Écouter et prendre en charge le personnel en difficulté.

8 (Doc 5) **Quels sont les apports du bien-être en entreprise ?**

Le bien-être en entreprise permet une diminution de l'absentéisme et évite la démotivation du personnel en difficulté.

Faites le point La gestion des ressources humaines

1 L'intérêt des ressources humaines

Le capital humain représente les connaissances, les compétences et le talent développés par le personnel d'une entreprise.

Les ressources humaines de l'entreprise ont besoin :

– de s'adapter aux mutations (technologiques, organisationnelles et économiques) ;

– d'être flexibles ;

– d'être autonomes.

Chaque employé doit **connaître précisément** son rôle pour se sentir impliqué et doit **travailler dans de bonnes conditions**.

2 Les enjeux de la gestion des ressources humaines

Les mutations et les exigences des marchés font de la gestion des ressources humaines un facteur déterminant pour le bon fonctionnement de l'entreprise. On distingue trois grands types d'enjeux :

– les enjeux technologiques ;

– les enjeux sociaux ;

– les enjeux économiques.

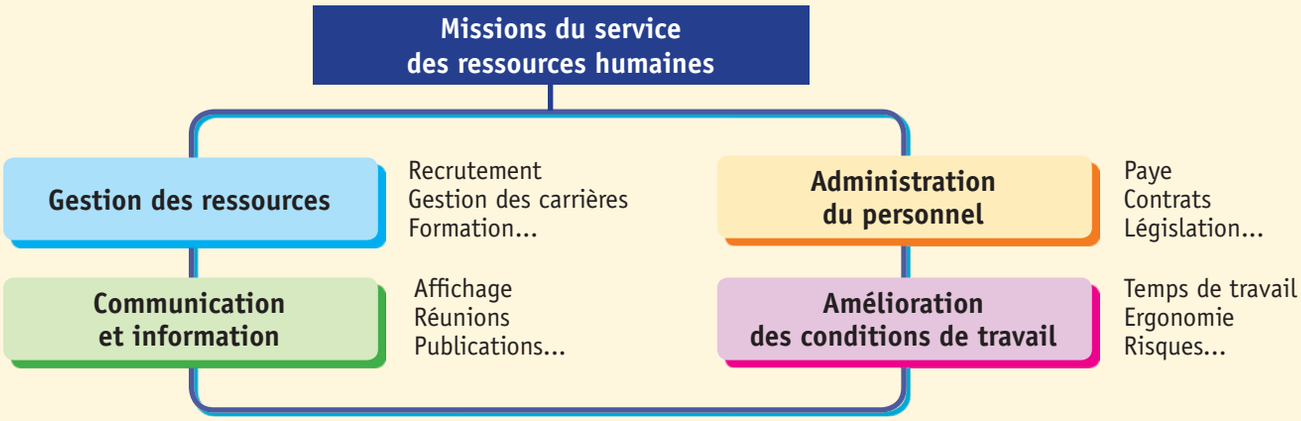
© Éditions FOUCHER

Synthèse 28 LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

1 L'intérêt des ressources humaines

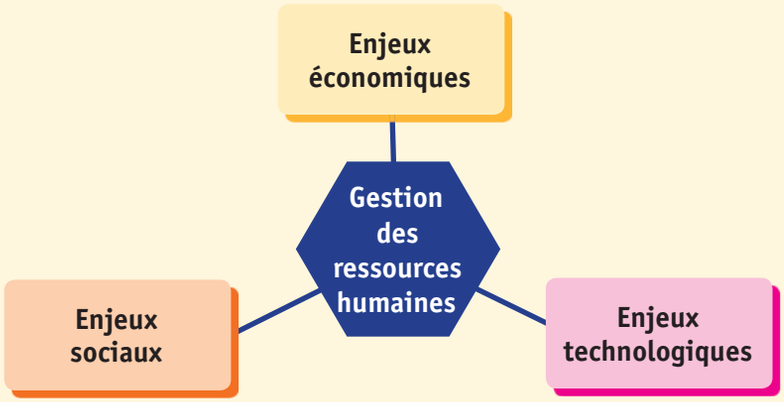
Les **ressources humaines** représentent l'ensembles salariés qui participent à l'activité de l'entreprise. Elles doivent être capables de s'adapter aux mutations, être flexibles et autonomes.

Le **service des ressources humaines** assure l'administration du personnel, la gestion des ressources, la communication et l'information ainsi que l'amélioration des conditions de travail.



2 Les enjeux de la gestion des ressources humaines

La **gestion des ressources humaines** consiste à mobiliser et à développer les ressources du personnel au profit de la stratégie de l'organisation. Ainsi, les enjeux sociaux, économiques et technologiques sont déterminants pour un bon fonctionnement de l'entreprise.



Vocabulaire

Salarié polyvalent : salarié ayant plusieurs compétences lui permettant de passer d'un travail à un autre.

Santé mentale au travail : état psychologique du personnel au travail.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

La gestion des ressources humaines

QCM
foucherconnect.fr/18eg057

Entraînez-vous

Groupe Beneteau : acteur mondial de l'industrie nautique et leader européen de l'habitat de loisirs

CAP SUR L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

GROUPE BENETEAU

Le Groupe Beneteau met en place un ensemble d'actions pour accompagner votre parcours :
- Plus de 100 étudiants accueillis en alternance chaque année.
- Accueil personnalisé des nouveaux collaborateurs.
- Plus de 110 formations à nos métiers de production, allant de 1 à 3 jours, disponibles auprès du centre de formation interne.
- Des cursus de formation pour les managers et les chefs de projet. [...]

CAP SUR LE TRAVAIL COLLABORATIF

Le Groupe Beneteau encourage la transversalité* et le travail collaboratif** en interne. Les collaborateurs (à tous les niveaux) participent aux évolutions des organisations et des modes de fonctionnement de leur entité.
Des événements fédérateurs sont régulièrement organisés pour rassembler les équipes. De nouveaux outils de communication interne ainsi qu'un baromètre d'opinion favorisent la participation de tous au projet d'entreprise. Sur le terrain, la digitalisation des outils permet aux équipes de mieux travailler ensemble.

* Qui regroupe plusieurs disciplines ou secteurs.
**Travail réalisé en commun.

beneteau-groupe.com/fr

Quelles sont les actions mises en place par Beneteau pour accompagner la formation de son personnel ?

L'entreprise agit sur la formation des étudiants en alternance.

Elle forme son personnel en interne, ses managers et ses chefs de projet.

Elle mène des actions pour favoriser le travail d'équipe.

Elle favorise le travail en équipe et sur projet.

Approche métier

Votre formation

Qui, dans votre établissement, a la charge des ressources humaines ?

.....

Votre formation en milieu professionnel

Citez une ou plusieurs actions qui ont été menées pendant vos PFMP pour améliorer les conditions de travail des salariés.

.....

.....

© Éditions FOUCHER

L'évaluation, la formation et la motivation du salarié

29

Axe 3
L'organisation de l'activité

C3.3.2 Mesurer l'intérêt et l'importance de l'entretien individuel
C3.3.3 Identifier les possibilités de formation et leurs enjeux pour le salarié et pour l'organisation
C3.3.4 Repérer les droits et obligations de l'employeur et du salarié en matière de formation
C3.3.5 Caractériser les différents moyens pour motiver le salarié

1 Mesurer l'intérêt de l'entretien individuel C3.3.2

DOC 1 La rencontre salarié-employeur

L'entretien individuel est un rendez-vous, le plus souvent annuel, entre l'employeur et le salarié qui a pour vocation de faire le point sur ses compétences et ses résultats par rapport aux **objectifs visés**. Il permet aussi d'aborder les points forts du salarié et les axes d'amélioration.

L'employeur est en droit d'évaluer ses salariés. Pour autant, la tenue d'un entretien annuel d'évaluation n'est pas imposée par la loi, sauf pour les entretiens en application d'une convention ou d'un accord collectif.

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg058

1 (Doc 1) Qu'est-ce qu'un entretien individuel ?

Un entretien individuel est une rencontre périodique annuelle entre le salarié et son employeur pour faire le point sur l'année écoulée et sur les résultats obtenus par rapport aux objectifs visés.

DOC 2 Un outil de gestion des ressources humaines

Quels objectifs ?

Il permet au salarié de faire le bilan de son année et de réaliser une auto-évaluation propice à la remise en question. Il peut exprimer auprès de sa hiérarchie ses aspirations pour l'avenir et faire part de ses besoins en formation. C'est aussi l'occasion pour lui de comprendre et intégrer les nouveaux objectifs qui seraient exprimés au cours de l'entretien.

Quant au manager, il tient à évaluer le salarié en termes de compétences et de performances techniques. Il peut aussi l'apprécier sur des critères comportementaux. Des plans d'action pour l'aider à être plus performant et à combler ses lacunes peuvent lui être proposés. Il peut enfin évoquer l'avenir du salarié afin de promouvoir et fidéliser ses meilleurs éléments.

2 (Doc 2) Relevez dans le texte les objectifs de l'entretien individuel pour le salarié et pour son manager.

Objectifs pour le salarié	Objectifs pour le manager (ou l'employeur)
– Faire le bilan de son année.	– Évaluer les compétences du salarié.
– Exprimer ses aspirations.	– Évaluer les comportements.
– Faire part de ses besoins de formation.	– Proposer des plans d'action (formations).
– Intégrer de nouveaux objectifs.	– Évoquer l'avenir du salarié.
	– Soumettre de nouveaux objectifs.
	– Promouvoir et fidéliser les meilleurs éléments.

© Éditions FOUCHER

2 Accéder à la formation C3.3.3 C3.3.4

DOC 3 Dispositifs de formation pour les salariés

Tout salarié peut bénéficier de la formation professionnelle continue, quelles que soient la forme et la durée de son contrat de travail. Une formation peut être demandée par le salarié ou décidée par l'employeur.

Formations choisies par le salarié	Formations prévues par l'entreprise
Compte personnel de formation (CPF) Le CPF permet à tout salarié de suivre des formations en fonction du crédit heures qu'il a cumulé. **Congé individuel de formation (CIF)** Le CIF permet à tout salarié, sous réserve de respecter les conditions d'ancienneté, de s'absenter de son poste pour suivre une formation de son choix pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.	**Plan de formation** Le plan de formation de l'entreprise décrit l'ensemble des formations proposées par l'employeur à ses salariés. Ces formations visent à assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veiller au maintien de leur capacité à occuper leur emploi, au regard notamment des évolutions technologiques. **Période de professionnalisation** La période de professionnalisation vise à favoriser, par une formation en alternance, le maintien dans l'emploi des salariés les moins qualifiés.

3 (Doc 3) De quelles manières un salarié peut-il accéder à une formation de son choix ?

– Il peut utiliser le crédit d'heures de son compte personnel de formation (CPF).

– Il peut suivre la formation de son choix, tout en étant salarié, grâce au congé individuel de formation (CIF).

4 (Doc 3) Quels sont les moyens dont dispose une entreprise pour former son personnel ?

– L'entreprise peut construire un plan de formation pour le proposer au personnel afin de faire évoluer les compétences des salariés.

– Elle peut faire appel à la professionnalisation par une période de formation en alternance pour maintenir dans l'emploi les salariés les moins qualifiés.

DOC 4 Compte personnel de formation (CPF)

Le CPF vous permet d'acquérir des droits à la formation professionnelle (heures CPF). Ces droits sont inscrits dans un compte d'heures qui vous suit tout au long de votre vie professionnelle. [...]

Chaque année, votre compte est crédité automatiquement en heures, sur la base de la déclaration de votre(vos) employeur(s). [...] À temps complet, votre compte est alimenté à raison de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis de 12 heures par an jusqu'à un maximum de 150 heures. [...]

Le CPF s'adresse à toute personne salariée, fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique, membre d'une profession libérale ou d'une profession non salariée, conjoint collaborateur, travailleur indépendant, personne à la recherche d'un emploi.

D'après moncompteformation.gouv.fr

5 (Doc 4) Pourrez-vous, après vos études, bénéficier du compte personnel de formation ? Si oui, à quel titre ?

Oui, comme demandeur d'emploi ou comme salarié.

6 (Doc 4) Quel avantage présente ce dispositif ?

Il permet d'avoir accès à la formation tout au long de la vie professionnelle.

© Éditions FOUCHER

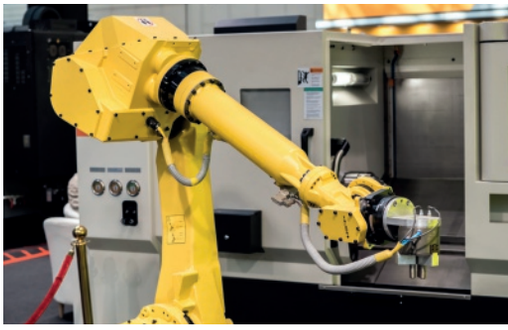
DOC 5 Plan de formation

Le plan de formation de l'entreprise est un document qui rassemble l'ensemble des actions de formation retenues par l'employeur pour ses salariés.
Présenté par l'employeur, il permet de distinguer 2 types d'action de formation :
– les actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ;
– les actions de développement des compétences.
Le plan de formation peut aussi prévoir par exemple de faire bénéficier aux salariés d'un bilan de compétences ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE) et de formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Société SEI – Groupe Cadiou – Extrait du plan de formation

Code	Formation	Durée (j)
FP005	Robots FANUC : exploitation et maintenance électrique	4
FP006	Automatismes : prédiagnostic	4 + 4
FP007	Exploitation et maintenance des capteurs des systèmes automatisés	4
FP008	Régulation industrielle : réglage et paramétrage des régulateurs	4

La société SEI propose un plan de formation annuel à ses salariés.
Trois d'entre eux récemment embauchés en CDI se sont inscrits à la formation sur la maintenance des robots FANUC nouvellement achetés par l'entreprise.
En effet, les salariés ne connaissent pas ce type de matériel.



7 (Doc 5) De quel type de formation s'agit-il ?

– ☐ Une action d'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.
– ☒ Une action de développement des compétences.

DOC 6 Congé individuel de formation (CIF)

CIF
CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION

Le CIF est un congé qui permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir.
La formation suivie dans le cadre du CIF doit permettre :
– d'accéder à un niveau de qualification supérieure ;
– de changer de profession ou de secteur d'activité ;
– d'enrichir ses connaissances dans le domaine culturel et social ;
– de préparer un examen pour l'obtention d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle.

Conditions :
- La formation demandée n'a pas besoin d'être en rapport avec l'activité du salarié.
- La formation peut se dérouler à temps plein ou à temps partiel et de manière continue ou discontinue.
- Tout salarié peut demander un CIF.
- Le salarié en CDI doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non (3 ans s'il est salarié d'une entreprise artisanale de moins de 11 salariés), dont 1 an dans la même entreprise.
- Le salarié en CDD doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans, consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, sous CDD, au cours de la dernière année.

Yannis travaille en CDI depuis 3 ans et demi dans une imprimerie de 9 salariés. Intéressé par le tourisme, il veut demander à son chef d'entreprise un congé pour accéder à une formation d'animateur d'activités de tourisme et de loisir. Il s'agit à terme, pour lui, de se réorienter vers un autre métier.

8 (Doc 6) Yannis peut-il prétendre à cette formation ? Justifiez votre réponse.

Oui. Il est en CDI dans une entreprise de moins de 11 salariés et a plus de 3 ans d'ancienneté. Il veut se réorienter et peut demander une formation même si elle n'a pas de rapport avec son activité professionnelle actuelle.

© Éditions FOUCHER

3 Favoriser la motivation des salariés C3.3.5

DOC 7 Implication des salariés

Les ressources humaines à l'heure du « *purpose* »

Projets participatifs, plus de responsabilités accordées aux salariés, voire nouvelles formes de gouvernance qui émergent. Le *purpose* s'immisce dans la distribution. Sans pour autant remettre à plat le modèle établi de ces entreprises.

Créer des groupes de travail transversaux pour trouver des solutions liées à une problématique de l'entreprise, sonder ses équipes sur le bien-être au travail, laisser de l'autonomie à chaque employé et mettre en place des systèmes de reconnaissance… Ces initiatives, dites *purpose* (« objectif » en anglais), inspirées des start-up, montent en puissance chez les acteurs économiques. L'objectif est de faire adhérer les salariés à la vision de l'entreprise, pour les impliquer plus et mieux, en les motivant autrement que par des avantages financiers. […]

Les bons ingrédients du participatif

Chez les industriels, les exemples vont bon train : Danone, L'Oréal, PepsiCo ou encore la maison Prunier, spécialisée dans la charcuterie, ont mis en place des systèmes de gouvernance où les salariés prennent part au processus décisionnel […]. Cette organisation consiste à abolir la hiérarchie et rend chaque salarié référent sur une tâche, sans aucun rapport d'autorité. Elle est testée chez Castorama, Danone, et est même devenue le nouveau modèle de Zappos, l'e-commerçant américain dans le giron d'Amazon. […]

Créer de véritables ambassadeurs de la marque

Les Mulliez [famille à la tête de nombreuses enseignes] ont justement fait de ce sentiment d'appartenance un des piliers de leurs entreprises. Decathlon propose ainsi une convention annuelle au sein des équipes, qui sont conviées pour défendre et élire les produits les plus innovants. […]

Julie Delvallée, lsa-conso.fr, 25 novembre 2015

9 (Doc 7) **Relevez dans le texte les moyens qui permettent à l'entreprise de motiver ses salariés.**

– Développer le bien-être au travail.

– Laisser de l'autonomie à chaque salarié.

– Mettre en place des systèmes de reconnaissance.

– Impliquer les salariés dans la prise de décision (direction participative).

Faites le point L'évaluation, la formation et la motivation du salarié

1 L'intérêt de l'entretien individuel

Rencontre entre le salarié et sa hiérarchie, cet entretien permet, chaque année :

– d'évaluer le salarié sur ses compétences et ses performances par rapport aux objectifs visés ;

– d'évoquer les perspectives d'évolution et les besoins de formation du salarié ;

– d'apprécier les comportements du salarié ;

– de permettre au salarié d'exprimer ses aspirations.

2 L'accès à la formation

Tout salarié peut accéder à la formation professionnelle continue.

La formation peut être **à l'initiative du salarié**. Il peut :

– utiliser son compte personnel de formation sur lequel il a cumulé des heures (CPF) ;

– bénéficier d'un congé individuel de formation (CIF).

La formation peut être **à l'initiative de l'employeur**. Il peut :

– proposer aux salariés un plan de formation ;

– proposer des périodes de professionnalisation à destination des salariés les moins qualifiés.

3 La motivation des salariés

La motivation des salariés peut se faire autrement que par le salaire. En effet, elle passe aussi par :

l'implication, le bien-être au travail et la reconnaissance.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 29 L'ÉVALUATION, LA FORMATION ET LA MOTIVATION DU SALARIÉ

1 L'entretien individuel

L'entretien individuel est une rencontre annuelle entre le salarié et sa hiérarchie. Il permet de faire le point sur ses compétences et ses résultats par rapport aux objectifs fixés et d'apprécier la manière dont le salarié évolue dans l'entreprise.

Entretien individuel →

Le salarié

- Auto-évaluation
- Aspirations
- Besoins de formation
- Intégration des objectifs

Le représentant de l'entreprise

- Évaluation des compétences et des performances
- Évaluation du comportement
- Objectifs à venir
- Propositions de formation
- Fidélisation des salariés

2 L'accès à la formation

La **formation** est accessible à tous tout au long de la vie. Elle peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur. Il existe plusieurs mécanismes encadrés par la loi.

Formation

- Initiative du salarié
  - Compte personnel de formation (CPF)
  - Congé individuel de formation (CIF)
- Initiative de l'employeur
  - Plan de formation
  - Périodes de professionnalisation

3 La motivation des salariés

La motivation des salariés fait partie des méthodes de management indispensables au développement de l'entreprise.

Pour être motivé, le salarié doit se sentir impliqué, responsabilisé et travailler dans de bonnes conditions.

Motivation des salariés

- Autonomie
- Reconnaissance
- Participation aux décisions
- Implication
- Bien-être au travail

Vocabulaire

Gouvernance : manière d'exercer le pouvoir ou mécanisme de contrôle pratiqué par les dirigeants.

Participatif : qui implique la participation des personnes concernées.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

L'évaluation, la formation et la motivation du salarié

QCM foucherconnect.fr/18eg059

Entraînez-vous

Le management chez Favi

Favi : une fonderie pas comme les autres…

Le système de management Favi, c'est tout d'abord des ouvriers au centre de l'organisation, ici on délègue, on fait confiance. […]

Des unités de production autonomes

Le grand atelier Favi se divise en plusieurs unités répondant chacune à un client. Chaque employé sait donc pour qui il travaille et la destination de son travail, le commercial étant d'ailleurs intégré au sein de l'unité pour faciliter les relations. Ces mini-usines ont à leur tête un leader, ouvrier expérimenté, qui apporte les conditions nécessaires à la bonne production, mais laisse les employés libres sur le « comment ». Cette liberté amène la performance, la réflexion et l'innovation. […]

Une responsabilisation de l'employé

Cette orientation client responsabilise les ouvriers, d'ailleurs, chez Favi, on se vante de ne jamais avoir eu, en 6 ans, de retard de commande. Par cette organisation, l'employé prend conscience par lui-même de l'importance des commandes pour la bonne santé de l'entreprise. […]

La confiance passe aussi par l'auto-gestion des horaires de travail. Chez Favi on ne constate pas de retard, et pour aller plus loin on ne rapporte même aucun vol important alors rien n'est fermé à clef. Des voitures de société sont en libre-service, et aucun abus n'est constaté. Fait rare dans l'industrie, le syndicalisme est quasi absent.

D'après collectiveorg.fr, 2 février 2016

1 De quelle manière l'entreprise Favi a-t-elle impliqué les salariés pour mieux produire ?

L'entreprise a divisé le travail en plusieurs unités autonomes, chacune répondant à un client.

2 Comment l'entreprise s'y prend-elle pour responsabiliser les salariés ?

L'entreprise implique le salarié dans le traitement des commandes clients et elle installe un rapport de confiance en lui laissant un espace de liberté autogéré.

Approche métier

Votre formation

Faites-vous le bilan de votre travail avec vos professeurs/formateurs ? À quel moment et de quelle manière ?

……

Votre formation en milieu professionnel

Avez-vous eu connaissance de formations organisées dans les entreprises où vous avez été en formation ? Si oui, lesquelles ?

……

……

© Éditions FOUCHER

La gestion des conflits

30

Axe 3
L'organisation de l'activité

C3.3.6 Repérer les principaux types de conflits et leur résolution

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg060

1 Résoudre les conflits individuels au travail C3.3.6

DOC 1 Régler un litige individuel devant le conseil de prud'hommes

En cas de litige individuel avec un salarié, le conseil régional des prud'hommes est l'autorité compétente. Avant de le saisir, une conciliation doit être organisée.

Quels types de litige règlent les prud'hommes ?

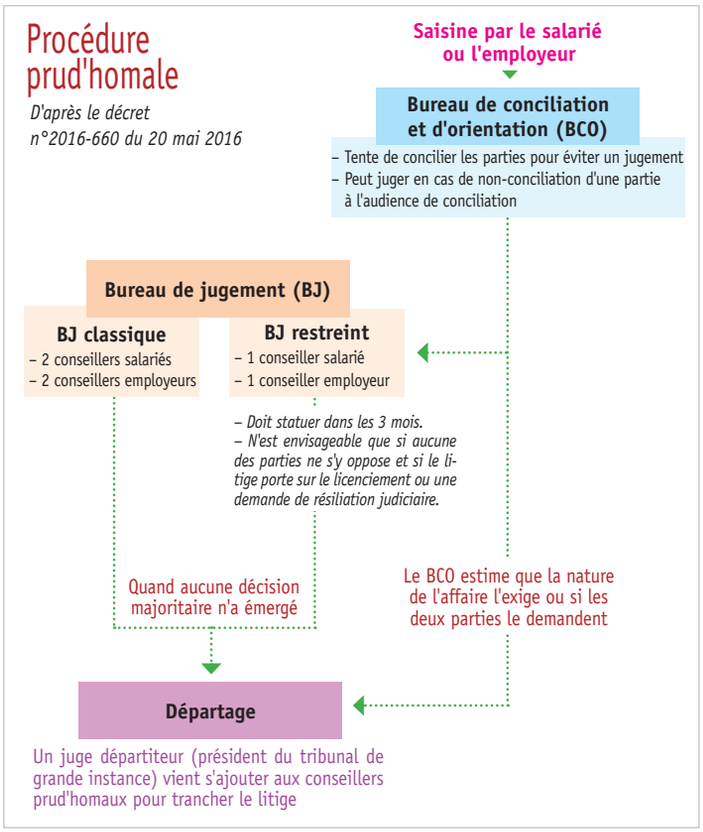
Le conseil de prud'hommes est compétent dans les conflits individuels entre l'entreprise et un salarié dans le cas de :
– différends sur le contrat de travail ;
– contestation de licenciement ;
– licenciement d'un salarié en accident du travail ;
– différends lié à l'application ou à la modification d'une convention collective ;
– licenciement d'un gréviste ;
– refus de paiement d'un salaire ou de l'épargne salariale. [...]

Avant de saisir le conseil de prud'hommes, il faut tenter de régler le litige par la négociation. Les représentants du personnel peuvent être un bon intermédiaire dans le cas de litige salarié/employeur. [...]

Quelles sont les différentes phases d'une saisine aux prud'hommes ?

- La première phase est celle de la conciliation. [...]
- La deuxième phase est celle de jugement. Elle intervient si la conciliation échoue. [...]

fiches-pratiques.chefdentreprise.com, 2 juin 2015



1 (Doc 1) Indiquez la solution la mieux adaptée pour régler chaque litige.

Situations	Solution la plus adaptée
Karim, employé à la production dans une industrie agro-alimentaire, refuse le travail de nuit imposé par son employeur.	Saisir le bureau de conciliation et d'orientation.
Carmel ne veut pas travailler le samedi matin pour des raisons familiales.	Tenter de négocier avec la direction un accord amiable.
Lola a été victime d'un accident du travail. La succession d'arrêts de travail a amené l'employeur à la licencier pour perturbation de l'activité. La procédure de conciliation a échoué.	Poursuivre la procédure devant le bureau de jugement.

© Éditions FOUCHER

DOC 2 Saisie du conseil de prud'hommes

Comment saisir le CPH ?

Vous pouvez saisir le CPH* de deux manières :
- soit sur présentation volontaire des parties devant le bureau de conciliation et d'orientation ;
- soit par requête adressée au greffe du conseil de prud'hommes par courrier.

Peu importe la manière dont vous choisissez de saisir le CPH, votre demande doit comporter un certain nombre d'informations :
- l'indication des noms, prénoms, profession, domicile, nationalité, date et lieu de naissance du demandeur (celui qui est à l'initiative de la demande) ;
- l'indication des noms, prénoms et domicile du défendeur (la personne contre laquelle la demande est formée) ou, s'il s'agit d'une personne morale, de sa dénomination et de son siège social ;
- l'objet de la demande ;
- un exposé sommaire des motifs de la demande, mentionnant les prétentions que vous demandez. Il est donc important de chiffrer vos demandes ;
- les pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions, énumérées sur un bordereau qui lui est annexé.

Pour formuler votre demande, vous devez donc remplir le formulaire de requête aux fins de saisine du conseil de prud'hommes par un salarié (Cerfa n°15586*02) et joindre le bordereau des pièces que vous souhaitez produire à l'appui de sa requête.

*Conseil de prud'hommes.

Rédaction Juritravail, juritravail.com, 15 janvier 2018

Florient a été licencié par l'entreprise dans laquelle il était agent technique polyvalent. Après vérification de son dernier salaire, il constate que les heures supplémentaires n'avaient pas été payées.

Les lettres de mise en demeure qu'il a envoyées à son ex-employeur sont restées sans réponse. Il veut saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

2 (Doc 2) Indiquez, dans sa situation, la démarche que Florient doit suivre pour saisir le CPH.

Adresser une requête au greffe du conseil de prud'hommes par courrier. Pour cela, il faut :
- indiquer sur le courrier les motifs de la demande et les prétentions (ici le paiement de HS) ;
- remplir un formulaire de requête (document Cerfa) ;
- joindre les pièces qui justifient les motifs de la demande du salarié.

2 Résoudre les conflits collectifs C3.3.6

DOC 3 Conflits collectifs : mécontentement et défense des intérêts communs

Le **conflit collectif** exprime le mécontentement des salariés au sein d'une entreprise. En général, il porte sur des intérêts communs : les salaires, les conditions de travail, les acquis sociaux, les licenciements... Un conflit collectif peut être résolu grâce à la **négociation collective**.

Un accord peut s'en dégager puis être mis en application. Les salariés peuvent aussi utiliser le **droit de grève** garanti par la Constitution. Il permet aux salariés de faire pression sur l'entreprise pour faire aboutir leurs revendications.

La grève est la cessation collective et concertée du travail par tout ou partie des salariés d'une entreprise en vue d'obtenir satisfaction sur des revendications professionnelles. Le droit de grève est **garanti par la Constitution**. Le fait de faire grève ne peut en aucun cas donner lieu à sanctions. Seuls les actes commis au cours de la grève mais détachés de l'exercice du droit de grève proprement dit (telles des violences) sont sanctionnables.

Les conditions suivantes doivent nécessairement être réunies pour qu'un mouvement soit qualifié de grève :
- l'arrêt de travail doit être total et volontaire ;
- le mouvement doit être collectif et concerté ;
- la grève doit être motivée par des revendications professionnelles ;
- l'employeur doit avoir eu connaissance préalablement de ces revendications.

editions-tissot.fr

© Éditions FOUCHER

3 **(Doc 3) Surlignez dans le texte les éléments qui définissent le conflit collectif et la grève.**

4 **(Doc 3) Un salarié peut-il se mettre seul en grève pour dénoncer ses propres conditions de travail ?**

Non. La grève doit porter sur des intérêts communs et correspondre à un mouvement collectif.

5 **(Doc 3) Quelles peuvent être les conséquences d'actes violents exercés pendant une grève ?**

Les actes violents sont sanctionnables par la justice.

DOC 4 Grève chez Valdunes : mouvement prolongé

Trith-Saint-Léger (Pas-de-Calais)

Troisième jour de grève chez Valdunes, le mouvement prolongé lundi

Réunis en assemblée générale ce vendredi, les salariés grévistes de chez **Valdunes** ont voté la poursuite du mouvement. Ce lundi, ils entameront donc un quatrième jour de grève.

Depuis ce mercredi matin, ils campent devant la grille de l'usine. Et même la nuit quelques salariés de Valdunes sont présents pour maintenir le piquet de grève. [...] Ce vendredi, une partie des trois cents salariés de cette entreprise qui fabrique des essieux et des roues pour les trains était à nouveau en grève pour la troisième journée consécutive.

Dans le cadre de la négociation salariale, ils réclament 50 euros en plus par mois et par salarié. [...] La direction, de son côté, propose « la mise en place d'un système d'intéressement sur les performances » et met en avant la « situation difficile » de l'entreprise. « On est dans un monde compétitif et compliqué », nous expliquait le directeur de l'usine ce jeudi. [...].

Jérémy Lemaire, lavoixdunord.fr, 9 février 2018

6 **(Doc 4) Relevez dans le texte la revendication des salariés de l'entreprise Valdunes et la réponse de la direction.**

Les salariés réclament, pour chacun, une augmentation de 50 euros par mois.

La direction propose un intéressement sur les performances.

7 **(Doc 4) Un accord a-t-il été trouvé entre la direction et les salariés ? Qu'ont décidé les salariés ?**

Il n'y a pas eu d'accord. Les salariés ont voté la poursuite du mouvement de grève.

DOC 5 Grève à Holiday Inn : accord trouvé

Les grévistes du nettoyage de l'Holiday Inn de Clichy (Hauts-de-Seine) sont parvenus à un accord avec la direction de l'hôtel, au terme d'un conflit de près de 4 mois.

« Un accord a été enfin trouvé après 111 jours de grève et pratiquement deux semaines de négociations », a dit à l'AFP Kandi Tiziri de la CGT-HPE (Hôtels de prestige et économiques). Le syndicat CNT-SO a confirmé. [...]

L'accord conclu jeudi soir entre les syndicats CGT et CNT, les grévistes et l'hôtelier comprend un ensemble de clauses sociales permettant aux « salariés de la sous-traitance » de bénéficier d'une « égalité de traitement » avec le personnel de l'hôtel, a-t-elle expliqué.

Il prévoit le paiement et le décompte de toutes les heures travaillées, une prime de panier de 7,14 € par jour, le rétablissement de deux jours de repos consécutifs, une durée de travail hebdomadaire de 30 heures minimum (sauf si le salarié ne le souhaite pas), le temps d'habillage et déshabillage considéré comme du temps de travail effectif, entre autres.[...]

AFP, 9 février 2018

8 **(Doc 5) Comment un accord a-t-il été trouvé entre l'entreprise et les grévistes du nettoyage ?**

Après une période de grève de 111 jours, des négociations (durant deux semaines) ont été menées entre la direction et les organisations syndicales. Elles ont débouché sur un accord.

© Éditions FOUCHER

9 (Doc 5) **Quels sont les éléments obtenus grâce à l'accord signé entre les deux parties ?**

– Une égalité de traitement avec les salariés de l'hôtel.
– Le paiement et le décompte de toutes les heures travaillées.
– Le rétablissement de deux jours de repos consécutifs.
– Une durée minimum de travail de 30 h/semaine.
– Le temps d'habillage et déshabillage compté dans le temps de travail.

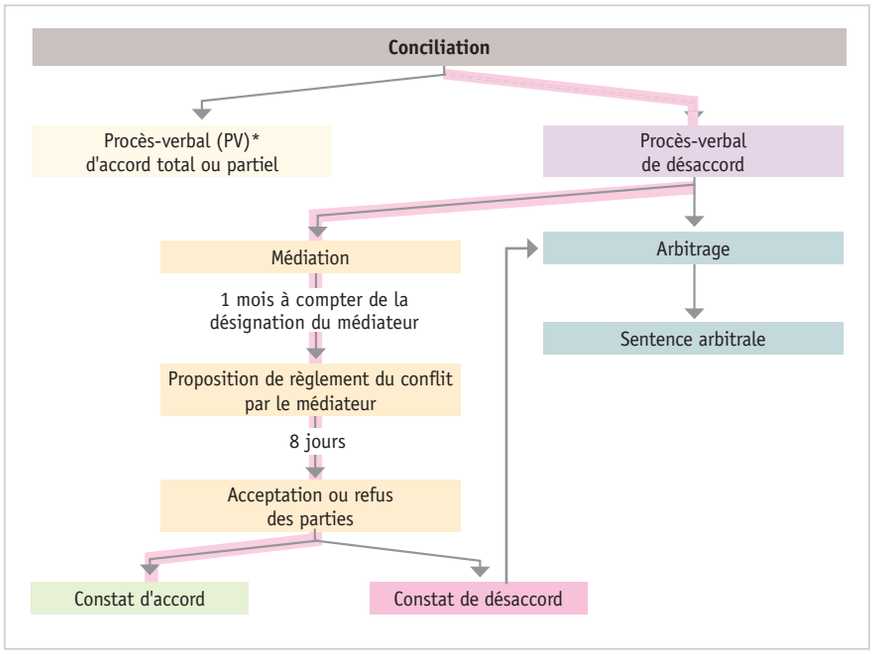
DOC 6 Procédure de résolution d'un conflit collectif

Accord chez Corolis

Après 10 jours de grève, un accord a enfin été trouvé chez Corolis.

Dans cette entreprise de transport, le syndicat majoritaire réclamait une médiation par un cabinet extérieur. La revendication a finalement été acceptée par la direction. L'inspection du travail a désigné un cabinet neutre pour intervenir au sein de Corolis dans une ambiance dégradée.

L'accord a finalement abouti. Les chauffeurs en grève ont également obtenu l'embauche de cinq conducteurs et deux contrôleurs supplémentaires pour faciliter les rotations et augmenter la sécurité sur le réseau.



8 (Doc 5) **Prenez connaissance du texte et surlignez sur le schéma le cheminement de la conciliation qui a permis d'aboutir à un accord.**

Faites le point La gestion des conflits

1 Les conflits individuels au travail

Ils peuvent être réglés de plusieurs manières :

– tenter de régler le conflit en interne avec la direction ;
– saisir le conseil de prud'hommes.

La saisine du conseil de prud'hommes passe par plusieurs phases :

– la phase de conciliation ;
– la phase de jugement lorsque la conciliation échoue.

2 Les conflits collectifs

Un conflit collectif exprime le mécontentement d'un groupe de salariés au sein d'une entreprise.
Il débouche nécessairement, après négociation, sur des accords consentis et acceptés.
La grève permet au personnel d'exprimer des revendications. Elle est décidée et organisée par les organisations syndicales. Des propositions sont formulées et soumises à la direction.
La grève peut porter sur :

– les conditions de travail ;
– des revendication sociales ;
– la rémunération ;
– les conditions de reclassement et d'indemnisation lorsqu'un plan de licenciement a été arrêté.

© Éditions FOUCHER

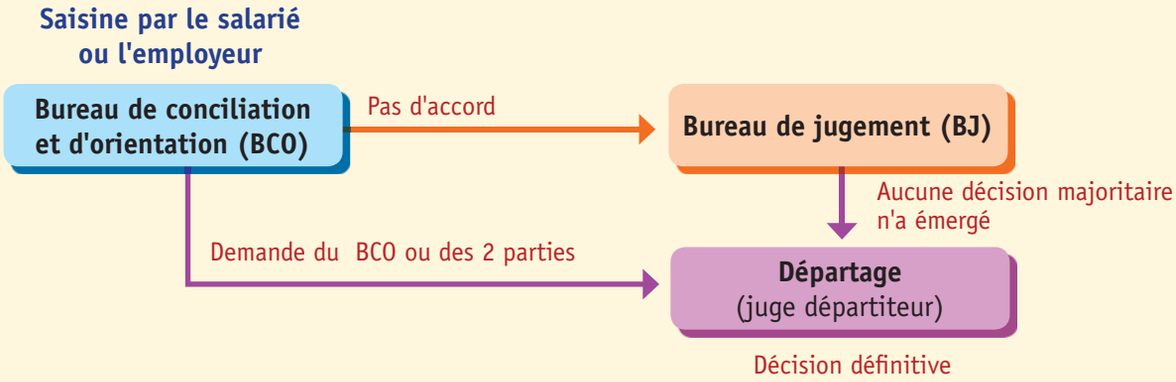
Synthèse 30 LA GESTION DES CONFLITS

1 Les conflits individuels du travail

Lorsque, dans une entreprise, il y a un **conflit individuel**, il peut être résolu grâce à un accord négocié avec la direction de l'entreprise.

Si le **confilt individuel** n'a pas été résolu, le conseil de prud'hommes est saisi.

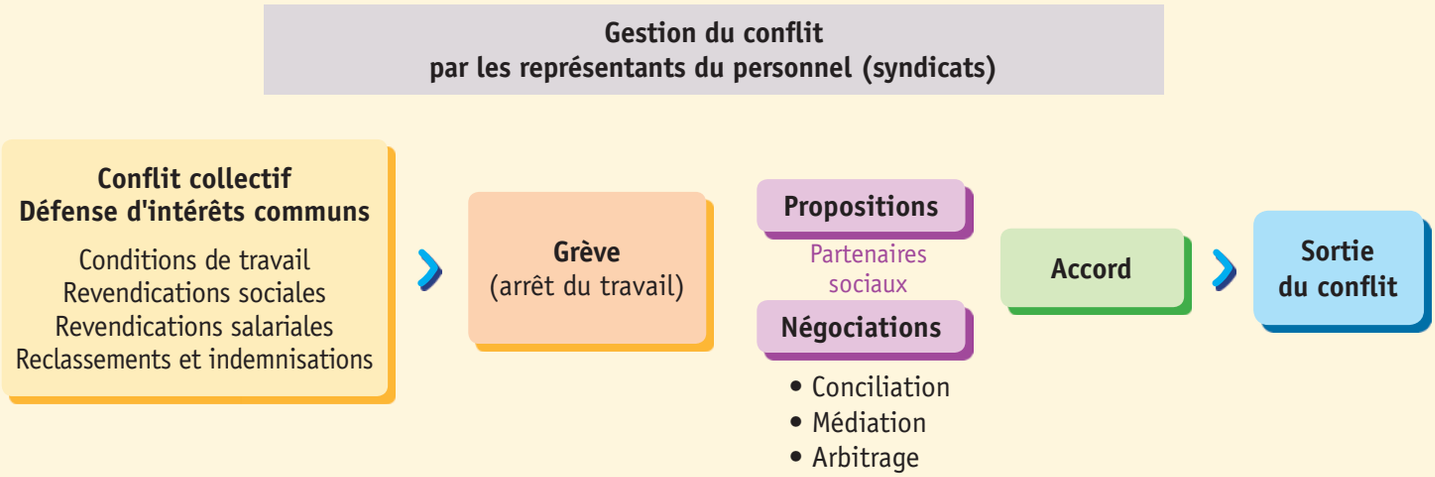
La saisine du conseil de prud'hommes peut se faire en deux phases : la **conciliation** et le **jugement** lorsque la conciliation échoue.



2 Les conflits collectifs

Le **conflit collectif** exprime le mécontentement d'un ensemble de salariés au sein d'une entreprise. Les parties peuvent trouver un accord grâce à la négociation entre syndicats et direction.

La grève permet au personnel d'exprimer ses **revendications** et d'aboutir à un **accord** négocié.



Vocabulaire

Primes supra-légales : indemnités supérieures à ce qui est prévu par le Code du travail.

Saisine : appel ou recours à un organe juridictionnel.

Procès-verbal (PV) : acte dressé par une autorité compétente et qui constate un fait entraînant des conséquences juridiques.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

La gestion des conflits

QCM
foucherconnect.fr/18eg061

Entraînez-vous

Grève licite ou illicite ?

Salle d'audience comble aux prud'hommes de Valenciennes pour soutenir un cadre de Bombardier licencié après une grève

[...] Une attaque contre le droit de grève pour les syndicats, une grève illicite pour la direction de Bombardier. Pour les syndicats il s'agit d'une attaque en règle du droit de grève, et le salarié n'a pas été choisi au hasard selon eux, c'est parce qu'il est cadre et « qu'un cadre doit montrer l'exemple » [...].
Mais l'avocat de Bombardier assure que la grève était illicite car c'était un mouvement de soutien à un ouvrier mis à pied et non pour des revendications professionnelles comme l'exige la loi, un argument qui ne tient pas pour Martine Trussant l'avocate du superviseur car cette grève illicite n'a jamais été mentionnée avant, même pas sur la lettre de licenciement, cet argument ne peut donc être retenu. L'avocate explique par ailleurs, qu'il n'y a pas mention de faute lourde dans cette lettre de licenciement, mais de faute grave; le licenciement n'est donc pas valable dans ce cas. [...]

Radio-France/Raphaela Biry-Vincente, 3 août 2016

1 Pour quelle raison les syndicats affirment-ils qu'il s'agit ici d'une attaque contre le droit de grève ?

Les syndicats considèrent que le salarié licencié a été choisi parce qu'il était cadre et qu'un cadre doit montrer l'exemple.

2 Pourquoi l'avocat de l'entreprise Bombardier considère-t-il que cette grève est illicite ?

L'entreprise Bombardier considère qu'il s'agit d'un mouvement contre une mise à pied et non pas d'une grève liée à une revendications professionnelles, comme l'exige la loi.

Approche métier

Votre formation

Avez-vous, durant votre scolarité, observé un conflit ? Précisez votre réponse.

.....

.....

Votre formation en milieu professionnel

Au cours de vos PFMP, avez-vous observé un conflit entre un salarié et un supérieur hiérarchique ? Précisez votre réponse.

.....

.....

© Éditions FOUCHER

VERS LE BAC 3

Fiche méthode 3
Lire et interpréter une représentation schématique ou figurative

Dossier documentaire Le marché du bio en France – La démarche qualité

En vous appuyant sur vos connaissances et sur les annexes fournies, répondez aux questions posées sur le dossier documentaire.

Le contenu de votre dossier

Document 1
Le marché du bio en France

Document 2
Naturé'O, Coop bio, La Vie Claire, l'offre du bio s'étoffe

Document 3
FM Logistics récompensée par le renouvellement de la certification ISO 9001

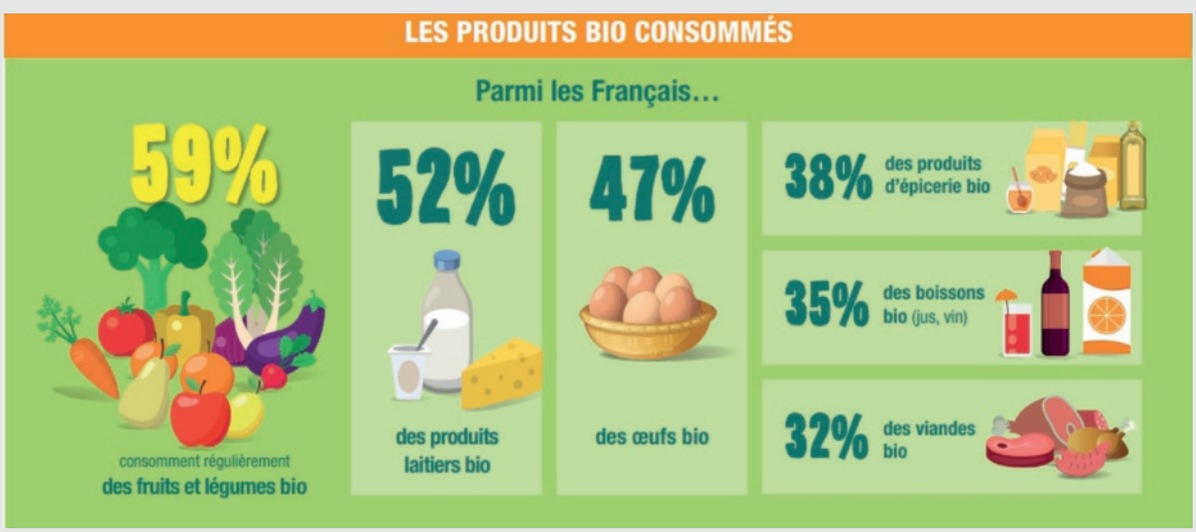
Série de questions
Questions posées sur les documents

Document 1 Le marché du bio en France

Le marché du bio progresse de 1,11 milliards d'euros entre 2016 et 2017 (+ 16 %)

Les Français aiment le bio, ils considèrent que les produits sont meilleurs pour leur santé et pour la planète. Le marché est en progression.

Près des 3/4 des Français consomment des produits bio au moins une fois par mois et ils sont 85 % à estimer que le développement de ce mode de production est important. La filière doit répondre à ce défi.



Agence BIO/CSA 2018

© Éditions FOUCHER

Document 2 Naturé'O, Coop bio, La Vie Claire, l'offre du bio s'étoffe

Nouveau concept avec Naturé'O

Naturé'O, un magasin de 450 m², sera le 50e ouvert par cette enseigne en France et le premier en Bretagne. [...] Le magasin emploie dix salariés, dont deux bouchers. Ces personnes employées dans la région ont suivi une formation de quinze jours dans le magasin de Caen.

[...] L'objectif de Naturé'O : « L'envie de proposer un nouveau concept dans l'univers du bio, avec la volonté d'offrir un large choix de produits bio et naturels accessibles à tous et sous un même toit. »

Naturé'O revendique 1 125 marques, dont certaines sous son nom, et quelque 10 000 références en fruits et légumes, épicerie, vrac, boucherie, charcuterie, fromage à la coupe, pain cuit sur place, produits frais et surgelés, produits d'entretien, cosmétiques et compléments alimentaires, rayon bébé.

Les magasins veulent s'engager directement auprès de producteurs bio dont les exploitations se situent dans un rayon de 90 km maximum.

La Coop bio « choisit ses fournisseurs »

C'est une coopérative ouvrière indépendante, créée en 1993. Elle est reconnue entreprise solidaire depuis 2013. Une devise : « Rendre accessibles à tous les produits biologiques et répondre à la demande des consommateurs bio locaux. » Quinze personnes travaillent au magasin de La Richardais (500 m²) et neuf au siège social, à une centaine de mètres.

[...] **La Coop bio** a pour objectif de « développer et créer des emplois qualifiés et durables dans nos magasins et chez nos fournisseurs, dans la région de Saint-Malo et pays de Rance ».

La coopérative a pris son indépendance du réseau Biocoop, en 1995. Cette autonomie lui permet de « choisir ses fournisseurs, de privilégier la relation directe, les circuits courts et la proximité de production ». La Coop bio fait appel à de nombreux producteurs bio locaux, du frais (fromages, crémerie...) au maraîchage, en passant par la boulangerie, l'aquaculture, l'épicerie et les cosmétiques.

Une clientèle fidèle pour La Vie Claire

La marque est engagée dans le développement et la distribution de produits biologiques depuis 1948. [...] « Ce magasin de centre-ville répond à une attente, explique Romain Bourge. Il a sa clientèle de fidèles en attente de conseils et de proximité. » [...]

Pour fidéliser et attirer des clients, La Vie Claire propose, tous les six mois et tous les mois, une sélection de produits « à petits prix bio ».

ouest-france.fr, 13 décembre 2017

Questions – Les marchés de l'entreprise et la politique commerciale

Corrigé en ligne
foucherconnect.fr/18eg089

Prenez connaissance du document 1

1. Pour quelle raison le marché du bio est en progression ?
2. Sur le marché du bio, quels sont les produits alimentaires les plus demandés (+ de 40 %) ?
3. Quel est le défi de la filière bio ?
4. Définissez le marché.

Prenez connaissance du document 2

1. Quel sont les choix de Naturé'O pour répondre à la demande de produits bio ?
2. Quels sont les choix de chacune des autres enseignes citées dans l'article ?

© Éditions FOUCHER

Document 3 FM Logistics récompensée par le renouvellement de la certification ISO 9001

FM Logistics France, spécialisée dans les métiers de l'entreposage, du transport et du conditionnement, vient d'être certifiée ISO 9001 dans sa nouvelle version 2015 pour ses 30 sites.

L'organisme de certification a notamment récompensé la vision stratégique CIMES 2019 (Croissance, Innovation, Modernisation, Excellence, Sociétal) de FM Logistics France, ainsi que le déploiement des orientations QHSE* à tous les niveaux de l'entreprise, et sur tous ses sites.

« Notre objectif prioritaire est de satisfaire aux exigences de nos clients, en leur apportant des produits et services conformes à leurs attentes, tout en anticipant leurs besoins. Nous mettons ainsi tout en œuvre pour gagner en performance et en compétitivité. ISO 9001:2015 accrédite l'efficience de notre système de Management comme outil de pilotage de nos 30 sites en France avec, comme cible, l'excellence opérationnelle. La réussite de cette certification, qui implique l'ensemble de l'entreprise, est un gage de confiance pour nos clients et prospects », déclare Lydie Raveleau-Richet, Directeur Transformation, Qualité Hygiène Sécurité Environnement & Sûreté/Douanes.

La norme ISO 9001 version 2015 repose sur une forte orientation client, la motivation et l'engagement de la direction et des collaborateurs. Elle renforce la prise en

compte de l'environnement et de l'ensemble des parties prenantes, l'amélioration continue ou encore l'analyse des risques et opportunités.

Depuis 2002, FM Logistics France s'appuie sur une démarche de management par la qualité totale. Cette démarche est aujourd'hui récompensée à juste titre.

Auriane Kerbrat, transportissimo.com, décembre 2017

QHSE = Qualité, hygiène, sécurité, environnement.

Questions – La démarche qualité

Corrigé en ligne
foucherconnect.fr/18eg089

Prenez connaissance du document 3

1. Quelle certification l'entreprise FM Logisitics a-t-elle obtenue ? Vous en indiquerez la signification.
2. Quel est l'intérêt pour l'entreprise d'être certifiée ISO ?
3. Qu'est-ce que la qualité totale ?

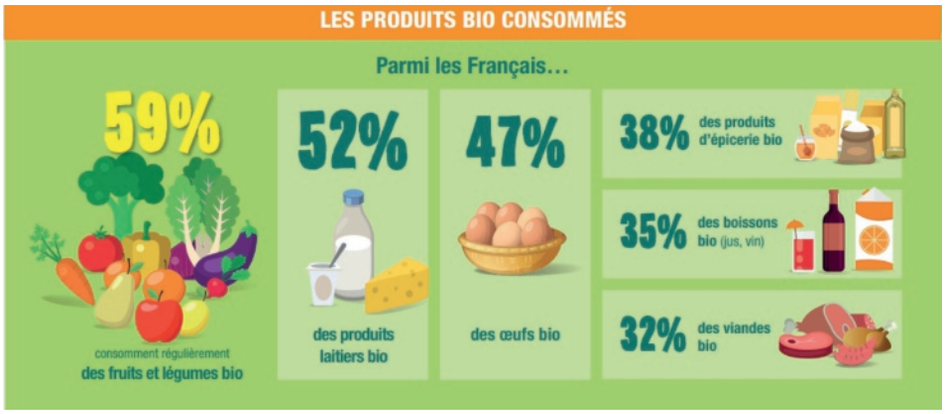
© Éditions FOUCHER

MÉTHODE 3

Lire et interpréter une représentation schématique ou figurative

La représentation de données peut se faire de manière schématique ou figurative grâce à l'utilisation de symboles, de figures ou de pictogrammes.

Reprise du document 1



Agence BIO/CSA 2018

MÉTHODE 3

1. Identifier le sujet (titre, source, figures, pictogrammes…).
2. Repérer le type de message (rapport *(%)*, répartition, comparaison, évolution).
3. Identifier les objets graphiques (figures, illustrations, symboles, pictogrammes).
4. Repérer la typographie et les codes couleur.
5. Repérer les éléments textuels significatifs.

1 Identification la représentation schématique

Le sujet Les produits bio consommés.

La source Agence BIO/CSA.

2 Lecture du document

Le type de message Évaluation et comparaison des préférences de consommation en bio (%).
Classement par importance (pourcentages).

3 Identifier les objets graphiques

Les objets graphiques Les catégories de produits sont illustrées par des images.

4 Repérer la typographie et les codes couleur

La typographie et les codes couleur La taille de la police des données chiffrées varie selon le taux.
La couleur jaune indique le chiffre le plus important.

5 Repérer les éléments textuels significatifs

La(les) valeur(s) significative(s) Les fruits et légumes sont les produits préférés des consommateurs dans le domaine du bio.

© Éditions FOUCHER

Les coûts, le prix de vente et le résultat

31

Axe 4
La vie de l'organisation

C4.1.1 Identifier les coûts et le prix de vente
C4.1.2 Appréhender la notion de résultat

1 Identifier les coûts et le prix de vente

C4.1.1

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg062

DOC 1 Calcul du prix de vente

Le prix de vente d'un produit fabriqué doit permettre à l'entreprise de couvrir l'ensemble de ses dépenses et de dégager un profit suffisant. Une étude préalable des coûts est donc indispensable pour fixer un prix de vente.

Le calcul du coût de revient

Le coût de revient reprend l'ensemble des dépenses nécessaires pour produire, vendre et livrer (ou fournir) un produit. Son calcul passe par 3 calculs successifs :

– **le coût d'achat** des matières et fournitures.
Il s'agit du prix d'achat auquel il faut ajouter les frais sur achat (ex. : frais de transport du fournisseur) ;

– **le coût de production** du produit fabriqué.
Il s'agit du coût d'achat des matières auquel s'ajoutent les charges liées à la production (fournitures consommées, salaires du personnel, énergie, outillage utilisé...) ;

– **les charges de distribution** du produit.
Elles représentent les charges liées à la mise sur le marché du produit. Le coût de distribution s'obtient en additionnant les frais de stockage, les charges de publicité, les charges de livraison chez le client, les salaires des commerciaux, les charges administratives, etc.

Le calcul du prix de vente

Le prix de vente est ensuite déterminé par l'entreprise. Il doit lui permettre de réaliser un bénéfice sur le produit vendu. Il se calcule en ajoutant au coût de revient du produit une marge (marge de production).

1 (Doc 1) **Indiquez dans quel type de coût entre chacune de ces dépenses.**

Achat de matières premières au fournisseur	Coût d'achat
Électricité utilisée à l'atelier	Coût de production
Transport facturé par le fournisseur à la livraison	Coût d'achat
Charges du personnel d'atelier	Coût de production

2 (Doc 1) **Prenez connaissance du document et complétez les formules qui suivent.**

Coût d'achat = Prix d'achat des matières + frais sur achats

Coût de production = Coût d'achat + charges de production

Coût de revient = Coût de production + charges de distribution

Prix de vente = Coût de revient + marge

© Éditions FOUCHER

Cyril Bermont est artisan. Il est spécialisé dans la fabrication d'escaliers en bois sur mesure. Pour calculer son prix de vente, il a fait une estimation de ses coûts.

DOC 2 Dépenses de fabrication d'un escalier

Fabrication d'un escalier droit en hêtre selon les plans

- Achat de bois (hêtre) au fournisseur Arcobois : 435,00 €
- Frais de transport facturés par Arcobois : 25,00 €
- Charges de production et fournitures d'atelier : 331,00 €
- Charges de livraison chez le client et charges administratives liées à la vente : 50,50 €
- Marge 40 % du coût de revient

3 (Doc 2) Calculez le prix de vente de l'escalier fabriqué.

Achat de matière (bois) + Frais sur achat

Coût d'achat	
Opération :	435,00 € + 25,00 €
Résultat :	= 460,00 €

+ Charges de production

Coût de production	
Opération :	460,00 € + 331,00 €
Résultat :	= 791,00 €

+ Charges de distribution

Coût de revient	
Opération :	791,00 € + 50,50 €
Résultat :	= 1 021,50 €

+ Marge

Prix de vente	
Opération :	1 021,50 € + (1 021,50 x 40 %)
Résultat :	= 1 430,10 €

2 Étudier le chiffre d'affaires et le résultat

C 4.1.2

DOC 3 Évaluation annuelle de l'activité

Le **chiffre d'affaires** est le montant des ventes réalisées par l'entreprise dans le cadre de son activité courante.

Il se calcule périodiquement, pour chaque **exercice comptable**, en additionnant l'ensemble des ventes de biens et de service facturés aux clients (hors TVA).

Le chiffre d'affaires est un indicateur indispensable pour le dirigeant. Il permet d'évaluer le résultat de l'activité et de repérer l'évolution des ventes d'une année sur l'autre.

L'exercice comptable correspond à une période pour laquelle l'entreprise est tenue d'établir des comptes annuels. Sa durée est de 12 mois alignés ou non sur l'année civile.

Comme chaque année, Cyril Bermont calcule le chiffre d'affaires qu'il a réalisé au titre de son activité d'artisan. Il relève les ventes pour l'année civile écoulée (exercice comptable) pour ensuite le comparer au chiffre d'affaires de l'année précédente.

© Éditions FOUCHER

4 **(Doc 3) Quels sont les éléments pris en compte par Cyril Bermont pour calculer son chiffre d'affaires annuel ?**

Il doit totaliser les ventes liées à son activité pour l'exercice comptable écoulé (1 an) : vente d'escaliers fabriqués, travaux de pose et travaux d'entretien.

DOC 4 Éléments entrant dans la composition du chiffre d'affaires de l'entreprise

Ventes et prestations hors taxes réalisées au cours de l'exercice écoulé :
- Ventes de produits fabriqués : 38 900 euros.
- Travaux de pose : 13 300 euros.
- Travaux d'entretien (vitrification, cire, peinture...) : 8 800 euros.

Le chiffre d'affaires de l'exercice précédent (n-1) s'élevait à 54 009 euros.

5 **(Doc 4) Calculez le chiffre d'affaires réalisé pour le dernier exercice comptable.**

Ventes réalisées au cours du dernier exercice	Montants hors taxes
Ventes de produits fabriqués	38 900 euros
Travaux de pose	13 300 euros
Travaux d'entretien	8 850 euros
Chiffre d'affaires du dernier exercice	61 050 euros

6 **(Doc 4) Observez l'évolution du chiffre d'affaires sur les deux dernières années.**

Ventes réalisées au cours du dernier exercice	Montants
Chiffre d'affaires de l'exercice précédent (n-1)	54 009 euros
Chiffre d'affaires du dernier exercice (n)	61 050 euros
Évolution en euros 61 050 – 54 009	+ 7 041 euros
Évolution du chiffre d'affaires en % (arrondi) 7 041 / 54 009 x 100	+ 13 %

7 **(Doc 4) Analysez le chiffre d'affaires que Cyril Bermont vient de réaliser.**

Le chiffre d'affaires a progressé de 13 % par rapport à celui de l'année précédente.

DOC 5 Résultat de l'entreprise

Le résultat est un indicateur de la santé financière pour l'entreprise.
Il correspond à ce que l'entreprise a réellement gagné sur son exercice comptable (1 an).
Ainsi, le résultat se calcule par la différence entre les produits qui génèrent des entrées d'argent (principalement les ventes) et les charges qui entraînent des dépenses pour l'entreprise.
Si le résultat est positif, l'entreprise réalise un bénéfice, s'il est négatif, elle est en déficit (ou perte).

8 **(Doc 5) Comment obtient-on le résultat que réalise une entreprise ?**

Le résultat s'obtient par différence entre les produits et les charges de l'entreprise.

9 **(Doc 5) Comment interpréter le résultat ?**

Le total des produits est supérieur au total des charges : l'entreprise est en bénéfice.

Le total des charges est supérieur au total des produits : l'entreprise est en déficit.

© Éditions FOUCHER

Cyril Bermont veut calculer le résultat de son activité pour l'année écoulée.
Il dispose de la liste des charges et des produits.

DOC 6 Résultat de l'entreprise

Charges	
Charges d'exploitation	
Achats de matières 1res et autres approvisionnements	10 900 €
Achats de matières et fournitures consommables	2 850 €
Autres achats et charges	1 100 €
Impôts, taxes et versements assimilés	850 €
Charges de personnel	18 200 €
Dotations aux amortissements	3 200 €
Charges financières	
Charges d'intérêts	260 €
Total des charges	37 360 €
Résultat (bénéfice)	24 160 €

Produits	
Produits d'exploitation	
Ventes de produits fabriqués, prestations de services	61 050 €
Produits financiers	
Revenus des titres	470 €
Total des produits	61 520 €
Résultat (déficit ou perte)	

10 (Doc 6) **À partir de la liste des charges et des produits de l'année, calculez le résultat de l'exercice.**

Les coûts, le prix de vente et le résultat

1 Les coûts et le prix de vente

Le prix de vente s'obtient après avoir calculé le coût de revient :

– le coût d'achat : prix d'achat + frais sur achat ;

– le coût de production : coût d'achat + charges de production ;

– le coût de revient : coût de production + charges de distribution.

Pour obtenir le prix de vente il faut ajouter la marge au coût de revient.

2 Le chiffre d'affaires et le résultat

Le chiffre d'affaires est le montant des ventes réalisées par l'entreprise dans le cadre de son activité.
Il doit être calculé au moins une fois par an, pour la période qui couvre l'exercice comptable.
Le résultat de l'entreprise résulte de l'activité de l'entreprise. Il se calcule à partir :

– du total des charges qui entraînent des dépenses pour l'entreprise ;

– du total des produits qui produisent des ressources pour l'entreprise.

Le résultat s'obtient par différence entre les produits et les charges.

– Si le total des produits est supérieur au total des charges : le résultat est positif et l'entreprise réalise un bénéfice.

– Si le total des charges est supérieur au total des produits : le résultat est négatif et l'entreprise est en déficit.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 31 LES COÛTS, LE PRIX DE VENTE ET LE RÉSULTAT

1 Les coûts et le prix de vente

Le **calcul des coûts** est une phase indispensable pour déterminer le prix de vente d'un bien ou d'un service.

Coût d'achat
Prix d'achat
+ frais sur achat

→ **Coût de production**
Coût d'achat
+ charges de production

→ **Coût de revient**
Coût de production
+ charges de distribution

Le **prix de vente** s'obtient en ajoutant la marge que réalise l'entreprise.

Coût de revient + **Marge** = **Prix de vente**

2 Le chiffre d'affaires et le résultat

Le **chiffre d'affaires** est le montant des **ventes** réalisées par l'entreprise dans le cadre de son activité courante.

Il se calcule périodiquement, pour chaque **exercice comptable**, en additionnant l'ensemble des ventes hors taxes facturées aux clients.

Total des ventes périodiques selon le domaine d'activité

- **Total des ventes** de **biens** hors taxes
- **Total des ventes** de **services** hors taxes
- **Total des ventes** de **produits fabriqués** hors taxes

Le **résultat** que réalise l'entreprise correspond à ce qu'elle a gagné sur son exercice comptable.

Il se calcule par la différence entre les produits qui génèrent des entrées d'argent et les charges qui entraînent des dépenses pour l'entreprise.

Si le résultat est positif, l'entreprise réalise un bénéfice, s'il est négatif, elle est en déficit (perte).

Résultat positif

- Total des charges de l'exercice
- Total des produits de l'exercice
- Bénéfice

Résultat négatif

- Total des charges de l'exercice
- Total des produits de l'exercice
- Déficit (perte)

Vocabulaire

Dotations aux amortissements : traduit la dépréciation des biens de production (matériel, machines) en raison de leur usure ou de leur obsolescence.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Les coûts, le prix de vente et le résultat

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg063

Entraînez-vous

Le résultat de l'entreprise

Charges	
Charges d'exploitation	
Achats de matières 1res et autres approvisionnements	152 400 €
Achats de matières et fournitures consommables	31 640 €
Autres achats et charges	16 400 €
Impôts, taxes et versements assimilés	86200 €
Charges de personnel	21 760 €
Dotations aux amortissements	38 410 €
Charges financières	
Charges d'intérêts	2 996 €
Total des charges	349 806 €
Résultat (bénéfice)	.....

Produits	
Produits d'exploitation	
Ventes de produits fabriqués, prestations de services	218 560 €
Vente de marchandises	88 410 €
Produits financiers	
Revenus des titres	2 650 €
Total des produits	309 620 €
Résultat (déficit ou perte)	40 186 €

1 Quel est le chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise ?

Chiffre d'affaires = 218 560 € + 88 410 = 306 970 euros.

2 Calculez le résultat de l'entreprise en complétant le tableau. Justifiez.

309 620 – 349 806 = – 40 186 (perte).

Approche métier

Votre formation

Avez-vous déjà réalisé un travail qui a nécessité l'utilisation de matières premières ou de matières consommables ? Précisez votre réponse.

.....

Votre formation en milieu professionnel

Avez-vous, en entreprise, utilisé des marchandises ou des matières qui entraient dans un calcul de coût ? Si oui, lesquelles ?

.....

© Éditions FOUCHER

La création de richesses et la croissance de l'entreprise

32

Axe 4
La vie de l'organisation

C4.1.3 Appréhender la notion de valeur ajoutée
C4.1.4 Repérer les opportunités de croissance de l'organisation

1 Identifier la valeur ajoutée C4.1.3

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg064

DOC 1 Principe

La valeur ajoutée est une notion économique qui permet de mesurer la richesse créée par une entreprise.
Elle s'obtient en diminuant son chiffre d'affaires de ce qu'elle consomme pour produire (consommation intermédiaire). La somme des valeurs ajoutées réalisées à l'intérieur d'un pays par l'ensemble des branches d'activité auxquelles s'ajoutent la TVA et les droits de douane, constituent son **produit intérieur brut** (PIB).

1 (Doc 1) Comment connaître la valeur ajoutée créée par une entreprise ?

Valeur ajoutée = chiffre d'affaires – consommation intermédiaire

2 (Doc 1) Qu'est-ce que le produit intérieur brut (PIB) ?

Le PIB mesure la richesse d'un pays. Il correspond à la somme des valeurs ajoutées créées par ses entreprises.

DOC 2 Calcul de la valeur ajoutée

Mathias Martinez est artisan boulanger. Son chiffre d'affaires pour l'année écoulée s'est élevé à 32 500 euros.
Pour fabriquer ses produits, il utilise de la farine, du sel, de l'eau, de la levure et de l'énergie pour faire fonctionner son matériel de production. L'ensemble est évalué, pour l'année, à 8 900 euros.

3 (Doc 2) Calculez la valeur ajoutée créée par l'entreprise de Mathias Martinez.

Éléments	Montants
Chiffre d'affaires annuel	32 500 euros
Consommation intermédiaire annuelle	8 900 euros
Valeur ajoutée	23 600 euros

© Éditions FOUCHER

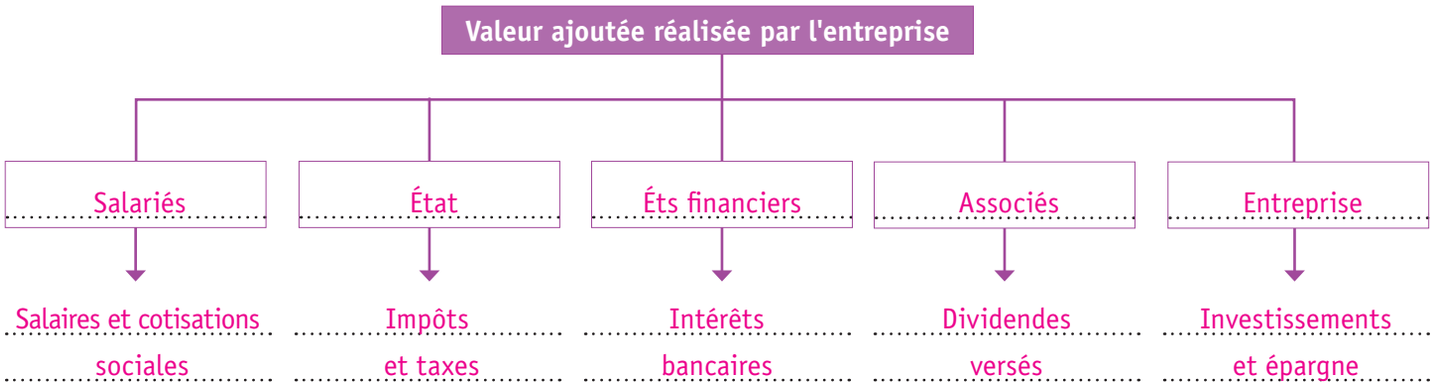
2 Étudier la répartition de la valeur ajoutée

C4.1.4

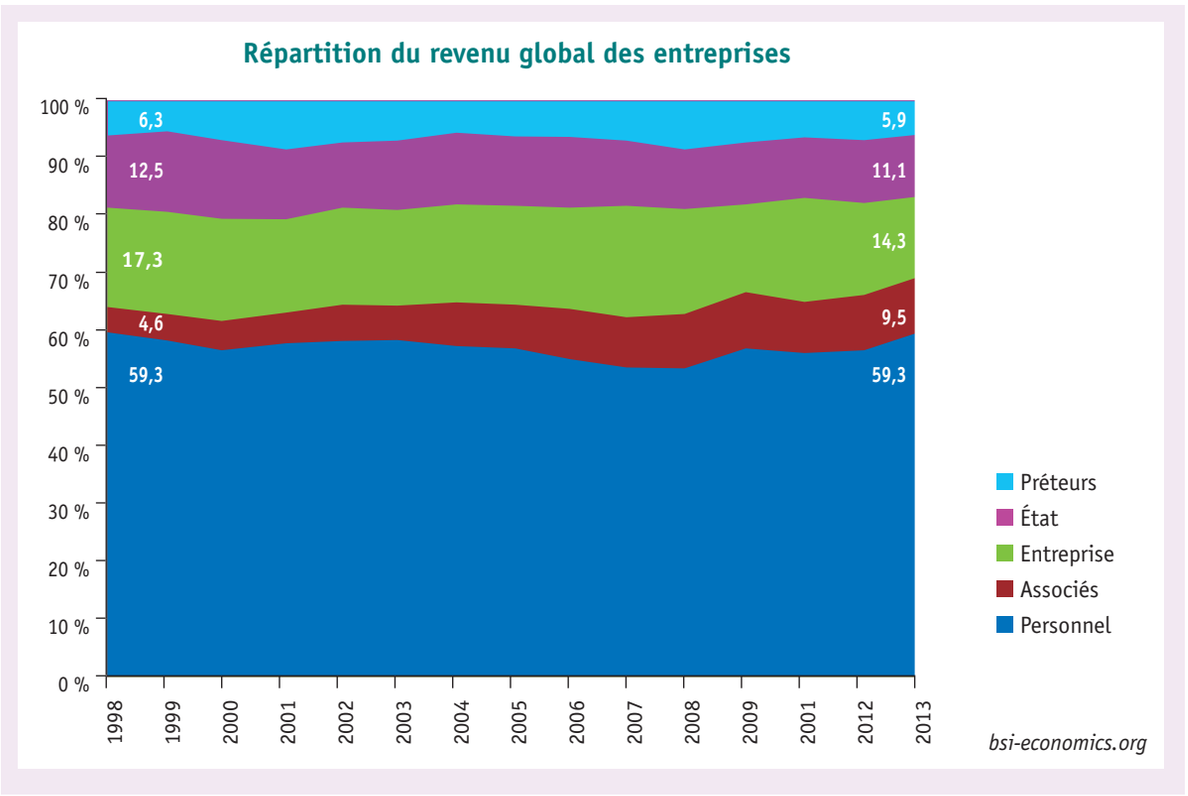
DOC 3 Partage de la valeur ajoutée réalisée par l'entreprise

La **valeur ajoutée** revient aux acteurs et partenaires de l'entreprise qui participent à son fonctionnement.
Il s'agit :
– des salariés (salaires et cotisations sociales) ;
– de l'État (impôts et taxes) ;
– des établissements financiers partenaires (intérêts bancaires) ;
– des associés apporteurs de capitaux (dividendes convenus en assemblée des actionnaires).
Le reste est conservé par l'entreprise pour lui permettre de financer ses futurs investissements et d'épargner.

4 (Doc 3) Relevez les partenaires qui bénéficient de la valeur ajoutée créée par une entreprise et précisez la manière dont ils sont rémunérés.



DOC 4 Partage de la valeur ajoutée des entreprises en France



© Éditions FOUCHER

5 **(Doc 4) Expliquez comment a évolué la part de la rémunération des salariés de 1998 à 2013.**

La part de la rémunération des salariés a diminué jusqu'en 2008 puis remonté pour retrouver le niveau de 1998.

6 **(Doc 4) Parallèlement, quelle a été l'évolution de la part distribuée aux associés (dividendes) entre 1998 et 2013 ?**

La part distribuée aux associés a doublé en passant de 4,6 % à 9,5 %.

7 **(Doc 4) Enfin, analysez l'évolution de la part conservée par l'entreprise entre 1998 et 2013. Quelle en est la conséquence ?**

La part conservée par l'entreprise a diminué. En parallèle, les associés ont une part plus importante au détriment de l'autofinancement des entreprises (investissements).

DOC 5 Valeur ajoutée et produit intérieur brut (PIB)

Impact de la valeur ajoutée sur l'économie

La somme des **valeurs ajoutées** des entreprises d'un secteur d'activité permet d'évaluer son poids dans l'économie. Et en additionnant les valeurs ajoutées de l'ensemble des entreprises et des administrations d'un pays, auxquelles on rajoute les droits de douane, on obtient… (Bingo !)… le célèbre PIB.

*Last but not least**, l'évolution de ce PIB permet de calculer la croissance économique, autrement dit l'augmentation des biens et services produits par l'économie d'un pays d'une année sur l'autre.

*Dernier mais non le moindre.

economie.gouv.fr

En 2017, la croissance du PIB en France a atteint 1,9 %

La croissance du produit intérieur brut (PIB) a atteint 1,9 % en France en 2017, soit son plus haut niveau depuis six ans, a annoncé l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). Ce chiffre, conforme aux dernières prévisions publiées par l'Insee et par la Banque de France, est de loin supérieur à celui de 2016 qui avait atteint 1,1 %. […]

D'après l'Insee 2017

8 **(Doc 5) Qu'est-ce que le produit intérieur brut (PIB) d'un pays ?**

Le PIB d'un pays est un indicateur de sa richesse. Il est la somme des valeurs ajoutées de l'ensemble des entreprises et administrations.

9 **(Doc 5) Quelle est l'utilité pour un pays de chiffrer son PIB chaque année ?**

L'évaluation du PIB permet de mesurer l'évolution de l'activité économique.

10 **(Doc 5) Comment a évolué le PIB entre 2016 et 2017 ?**

Le PIB est passé de 1,1 % de croissance en 2016 à 1,9 % en 2017 soit une augmentation de 0,8 point.

© Éditions FOUCHER

3 Repérer les opportunités de croissance de l'entreprise

C4.1.4

DOC 6 Volonté de croissance des entreprises

Renault face à la croissance organique*

Renault vise une hausse de 40 % de ses volumes de vente à l'horizon 2022. Son plan stratégique présenté au mois d'octobre dernier indique la volonté du groupe d'accélérer les ventes pour atteindre les 5 millions de véhicules, soit une hausse de 40% ! Renault compte sur la diversité de sa gamme de produits pour s'installer durablement sur tous les marchés : crossover, pick-ups et produits répondant aux besoins des pays émergents.

*Croissance interne.

PSA achète Opel et devient le 2e constructeur automobile européen

Fort de son bénéfice doublé en 2016 et d'une rentabilité retrouvée, le constructeur français PSA (Peugeot-Citroën) s'est offert le 6 mars 2017 Opel, un allié industriel qui détient 6,6 % du marché automobile européen, quand Peugeot-Citroën-DS en représente 10 %. L'accord a été signé pour 1,3 milliard d'euros. [...] PSA reprend aussi (conjointement avec la banque française BNP Paribas) la filiale financière de GM* Europe pour 900 millions d'euros.

D'après lexpress.fr, 2017

*General Motors.

La croissance de l'entreprise

Elle dépend de la volonté de ses dirigeants de développer ses ventes et de tenir sa place sur le marché tout en s'assurant de sa pérennité.

- **La croissance organique** appelée aussi **croissance interne** qui résulte du développement de l'activité de l'entreprise par ses propres moyens.
- **La croissance externe**, quant à elle, consiste à racheter des sociétés concurrentes ou à mener une politique d'expansion à l'international.

11 (Doc 6) Quelle est la stratégie de croissance adoptée par le groupe Renault ? Justifiez votre réponse.

Renault adopte une stratégie de croissance organique (interne).

Il veut développer son marché en élargissant son offre et ses volumes.

12 (Doc 6) Quelle est la stratégie de croissance adoptée par PSA ? Justifiez votre réponse.

PSA adopte une stratégie de croissance externe.

Le groupe a acheté Opel (GM) pour devenir le 2e constructeur européen.

Faites le point La création de la richesse et la valeur ajoutée

1 La valeur ajoutée

La valeur ajoutée permet de mesurer la richesse créée par une entreprise. Elle se calcule de la manière suivante :

Chiffre d'affaires – consommation intermédiaire

La somme des valeurs ajoutées réalisées dans un pays constitue le produit intérieur brut (PIB).

2 La répartition de la valeur ajoutée

La valeur ajoutée revient aux acteurs et partenaires de l'entreprise qui participent à son développement :

les salariés, l'État, les établissements financiers, les associés et l'entreprise.

Le produit intérieur brut est un indicateur de la richesse d'un pays. Son évaluation annuelle permet d'observer son évolution d'une année sur l'autre et d'analyser sa répartition entre les acteurs économiques.

3 La croissance de l'entreprise

La croissance de l'entreprise résulte de sa volonté de se développer et d'assurer sa pérennité.

La croissance externe consiste à vouloir s'étendre à l'international.

La croissance interne consiste à vouloir se développer par ses propres moyens.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 32 LA CRÉATION DE RICHESSES ET LA CROISSANCE DE L'ENTREPRISE

1 La valeur ajoutée

La **valeur ajoutée** permet de mesurer la richesse créée par une entreprise.

Chiffre d'affaires – **Consommation intermédiaire** = **Valeur ajoutée**

Somme des valeurs ajoutées réalisées à l'intérieur d'un pays → **PIB** **PIB Produit intérieur brut**

2 La répartition de la valeur ajoutée

La **valeur ajoutée** revient aux acteurs et partenaires de l'entreprise.

Le **partage de la valeur ajoutée** des entreprises connaît des évolutions dans le temps, notamment en termes d'opposition entre capital et travail, profits et salaires.

Valeur ajoutée

- **Salariés** – Salaires, Cotisations sociales
- **Établissements financiers** – Intérêts bancaires
- **Associés** – Dividendes versés
- **Entreprise** – Investissement, Épargne
- **État** – Impôts et taxes

3 La croissance de l'entreprise

La **croissance de l'entreprise** résulte de la volonté de ses dirigeants de se développer sur le plan national et international.

Croissance de l'entreprise

Développement
Pérennité
Position sur le marché

→ **Croissance organique (interne)** – Par ses propres moyens

→ **Croissance externe** – Association avec d'autres entreprises, rachats...

Vocabulaire

Consommation intermédiaire : ensemble des biens et services (généralement achetés à d'autres entreprises) qui sont détruits, transformés ou incorporés au produit lors du processus de production.
Pérennité : qui dure dans le temps.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Les coûts, le prix de vente et le résultat

QCM
foucherconnect.fr/18eg065

Entraînez-vous

Valeur ajoutée et PIB

La valeur ajoutée

mesure la production de l'entreprise	☐ Vrai	☒ Faux
mesure l'augmentation de la production	☐ Vrai	☒ Faux
mesure la richesse créée par l'entreprise	☒ Vrai	☐ Faux
mesure le bénéfice réalisé par l'entreprise	☐ Vrai	☒ Faux

Le produit national brut (PIB)

est la somme des consommations intermédiaires	☐ Vrai	☒ Faux
est la somme des valeurs ajoutées d'un pays	☒ Vrai	☐ Faux
ne mesure que la richesse des entreprises industrielles	☐ Vrai	☒ Faux
mesure la richesse produite dans un pays	☒ Vrai	☐ Faux

Définissez la valeur ajoutée et le produit national brut.

Approche métier

Votre formation

Lorsque vous aurez terminé votre formation et acquis une qualification, participerez-vous à la création de richesse dans le pays où vous travaillerez ? Comment ?

.....

.....

Votre formation en milieu professionnel

Avez-vous participé à la valeur ajoutée produite dans les entreprises où vous avez effectué vos PFMP ? Si oui, de quelle manière ?

.....

.....

© Éditions FOUCHER

Les partenaires extérieurs de l'entreprise

33

Axe 4
La vie de l'organisation

C4.2.1 Identifier les différents partenaires
C4.2.5 Communiquer efficacement avec ses partenaires

1 Identifier les partenaires extérieurs de l'entreprise

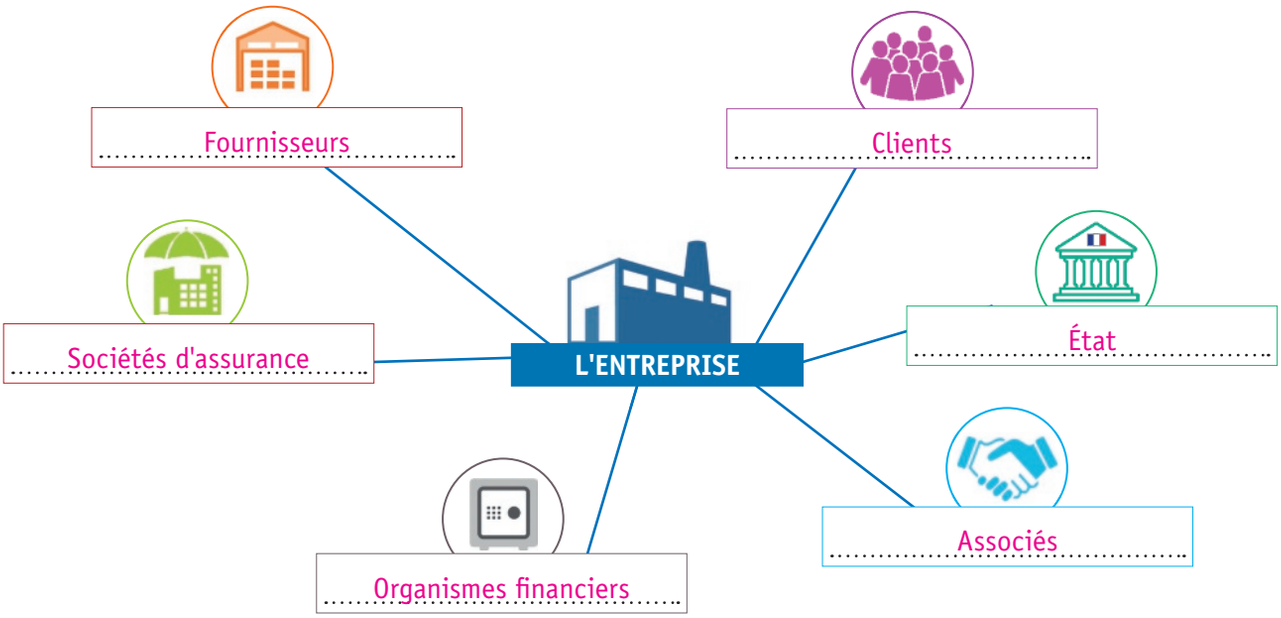
C4.2.1

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg066

DOC 1 Des interlocuteurs indispensables

Dans son quotidien, l'entreprise a besoin d'échanger avec les **partenaires extérieurs** indispensables à son activité économique.

Que ce soit les approvisionnements auprès de ses fournisseurs, les ventes qu'elle réalise avec ses clients, les organismes financiers qui assurent le suivi de sa trésorerie et financent ses investissements, les sociétés d'assurance qui couvrent le personnel et les matériels utilisés, les associés apporteur de capitaux, et l'État qui collecte l'impôt, ils sont les interlocuteurs vitaux de l'entreprise.



1 (Doc 1) Prenez connaissance du texte et placez les principaux partenaires externes de l'entreprise dans le schéma.

© Éditions FOUCHER

DOC 2 Activité de production et partenaires de l'entreprise Les 5 Saisons

La société **Les 5 Saisons** est spécialisée dans la production de confitures traditionnelles. Installée dans le Vaucluse, elle s'approvisionne en fruits frais dans les exploitation agricoles locales.

La cuisson se fait dans des chaudrons ouverts. Le sucre est utilisé pour optimiser au mieux la conservation.

Les confitures sont conditionnées dans des pots de verre de 320 g, fermés par des capsules, puis étiquetées et conditionnées dans des boîtes en carton de 48 pots.

La production est stockée pour être vendue aux épiceries fines, aux magasins spécialisés, aux supérettes de centre-ville et aux particuliers sur le site Web de l'entreprise (e-commerce).

Pour livrer les clients professionnels, l'entreprise passe par un transporteur et logistique avec qui elle a signé un contrat d'exclusivité. Pour le e-commerce, elle fait appel à un transporteur de colis pour le particulier.

Pour améliorer sa cadence de production, elle a investi dans une nouvelle machine automatique de remplissage de 75 000 euros et a agrandi son local de stockage pour le faire passer de 300 à 800 m².

La nouvelle machine est financée par un contrat de crédit-bail et l'agrandissement du local a été financé par l'emprunt pour un montant de 120 000 euros qu'elle a contracté auprès de sa banque.

Les investissements engagés ont amené le chef d'entreprise à modifier ses contrats d'assurance professionnelle pour modifier ses garanties afin d'améliorer la couverture des risques.

2 (Doc 2) Étudiez l'organisation de la société Les 5 Saisons, poursuivez la liste de l'ensemble des opérations liées à son activité et indiquez les partenaires externes concernés.

Les achats (approvisionnements)	Les ventes	La distribution
– Fruits frais	– Épiceries fines	– Transporteur et logistique
– Sucre	– Magasins spécialisés	– Transporteur de colis
– Pots de verre	– Supérettes de centre-ville	
– Capsules	– E-commerce	
– Étiquettes		
– Boîtes en carton		
Partenaires	**Partenaires**	**Partenaires**
Fournisseurs de matières et fournitures	Clients professionnels et clients particuliers	Fournisseurs de prestations de services

Les investissements	Le financement des investissements	La couverture des risques
– Nouvelle machine	– Emprunt	– Assurance du local
– Agrandissement du local	– Crédit-bail*	– Assurance de la machine
Partenaires	**Partenaires**	**Partenaires**
Fournisseurs de biens immobilisés	Institutions financières (banques, sociétés de crédit)	Sociétés d'assurance

*Location avec option d'achat.

© Éditions FOUCHER

2 Communiquer avec les partenaires extérieurs C4.2.5

DOC 3 Stratégie marketing et communication de l'entreprise

Les 5 Saisons : marketing et communication

Au niveau de l'image, la marque a choisi d'être facilement reconnaissable :
– un pot de confiture d'une forme très caractéristique (breveté) ;
– un couvercle blanc recouvert de tissu en lin maintenu par un lien ;
– une étiquette blanche et sobre.

Ces trois éléments sont essentiels à la stratégie marketing et de communication que Les 5 Saisons a voulu mettre en place pour positionner ses produits sur le segment du haut de gamme, fabriqué de manière traditionnelle, à base de fruits frais et sans additif autre que le sucre.

Renouvellement
L'entreprise doit mettre en production de nouvelles confitures bio allégées, et élargir sa gamme. Un nouveau modèle de conditionnement doit être proposé pour mettre en avant ces nouveaux produits. Elle doit sur ces points engager une stratégie de communication auprès de ses partenaires. Il s'agit de mettre en production les nouveaux produits, de définir de nouveaux accords commerciaux, et de promouvoir la nouvelle gamme.

3 (Doc 3) Quels ont été les axes de communication adoptés par l'entreprise pour promouvoir sa marque ?

– L'identification facile du produit en personnalisant les pots.
– Le choix d'un visuel de produit traditionnel (forme du pot et utilisation du tissu).
– Le positionnement sur les produits haut de gamme (qualité).
– L'utilisation de fruits frais sans additifs.

4 (Doc 3) Sur quels points l'entreprise doit-elle communiquer pour mener à bien ses choix stratégiques ?

– L'élargissement de sa gamme.
– Les produits allégés en sucre.
– Les produits biologiques.

5 (Doc 3) Vers quels partenaires extérieurs l'entreprise doit-elle communiquer ?

– Les fournisseurs pour redéfinir la qualité des produits (fruits bio) et les conditions commerciales.
– Les clients pour faire connaître et promouvoir la nouvelle gamme.

DOC 4 Communication entre entreprises

La communication B-to-B est un ensemble de techniques permettant aux entreprises de communiquer entre elles. L'acronyme B-to-B signifie « Business to Business », c'est-à-dire « entreprise vers entreprise ».
Pour réaliser des actions ciblées, les experts en communication B-to-B peuvent utiliser différents supports comme la presse professionnelle, les événements professionnels (salons, foires) ou les sites internet spécialisés.

B2B

6 (Doc 4) Qu'est-ce qui caractérise la communication B-to-B ? L'entreprise Les 5 Saisons communique-t-elle en B-to-B ?

Il s'agit de communiquer avec les clients qui sont d'autres entreprises. Les 5 Saisons est une entreprise de production.
Oui. Elle s'adresse à des épiceries fines, des magasins spécialisés et des supérettes qui sont d'autres entreprises.

© Éditions FOUCHER

DOC 5 Participation à un salon professionnel

Pourquoi participer à ce type d'événement ?

Participer à un salon professionnel permet de dynamiser une entreprise.

Un salon professionnel est le cadre idéal pour établir des contacts commerciaux afin de lancer ou promouvoir des produits. Il permet de relancer l'image d'une entreprise dynamique, qui réussit et qui est toujours présente pour ses clients et ses futurs clients. C'est aussi l'occasion de rencontrer de nouveaux fournisseurs, distributeurs, agents, sous-traitants et d'échanger sur des idées et des expériences nouvelles.

7 (Doc 5) **Relevez les enjeux pour une entreprise participant à un salon professionnel.**

La participation à un salon professionnel permet :

– de redynamiser l'image de l'entreprise ;

– de faire connaître ses nouveaux produits ;

– d'aller à la rencontre de clients et d'autres partenaires ;

– de recueillir des idées, des expériences.

8 (Doc 5) **Quels sont les principaux partenaires avec qui l'entreprise peut communiquer sur un salon professionnel ?**

– Les fournisseurs.

– Les distributeurs (clients).

– Les sous-traitants.

Faites le point — Les partenaires extérieurs de l'entreprise

1 L'identification des partenaires extérieurs

L'activité de l'entreprise la met en relation avec plusieurs partenaires extérieurs :

– les fournisseur auprès de qui elle effectue des achats ;

– les clients avec qui elle réalise ses ventes ;

– les sociétés d'assurance pour couvrir ses risques ;

– les organismes financiers et les associés ;

– l'État qui collecte l'impôt.

2 La communication avec les partenaires extérieurs

L'entreprise communique constamment avec ses partenaires extérieurs. Il s'agit :

– de se positionner face au marché et à la concurrence ;

– de mettre en avant l'image de marque de l'entreprise ;

– de valoriser ses produits ;

– de développer un partenariat avec ses clients et ses fournisseurs.

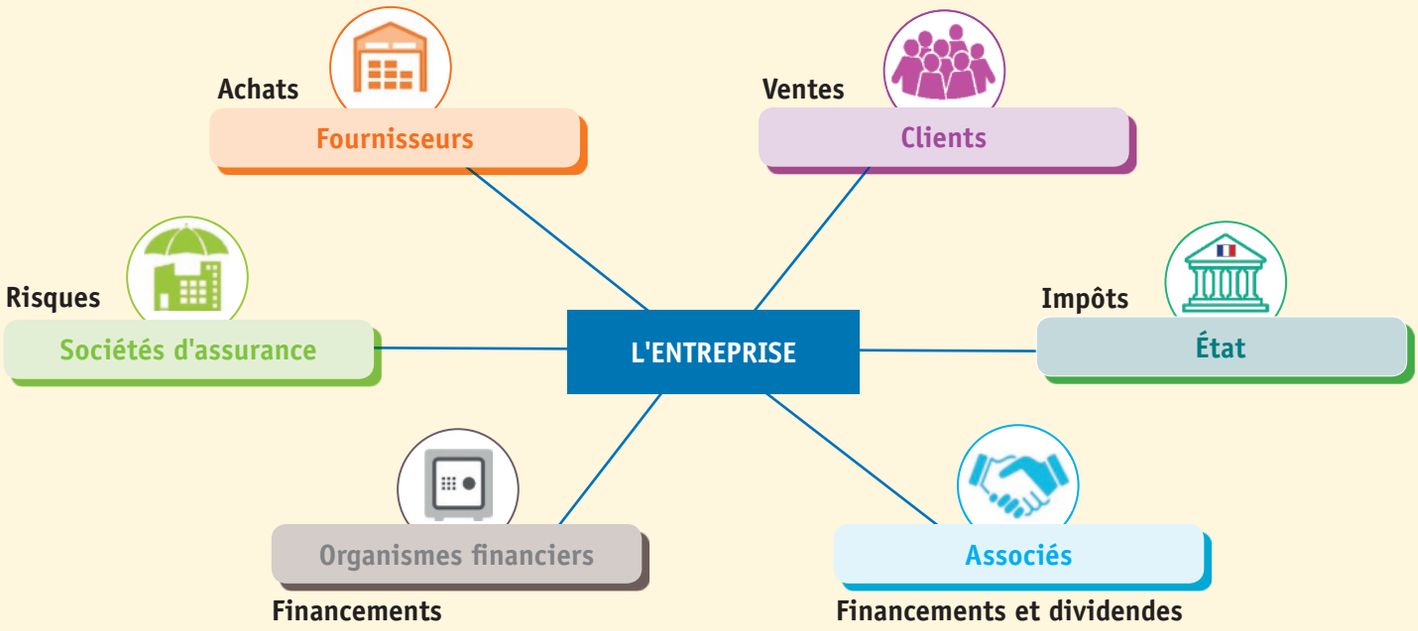
La communication en B-to-B permet aux entreprises de communiquer entre elles.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 33 LES PARTENAIRES EXTÉRIEURS DE L'ENTREPRISE

1 Les partenaires extérieurs

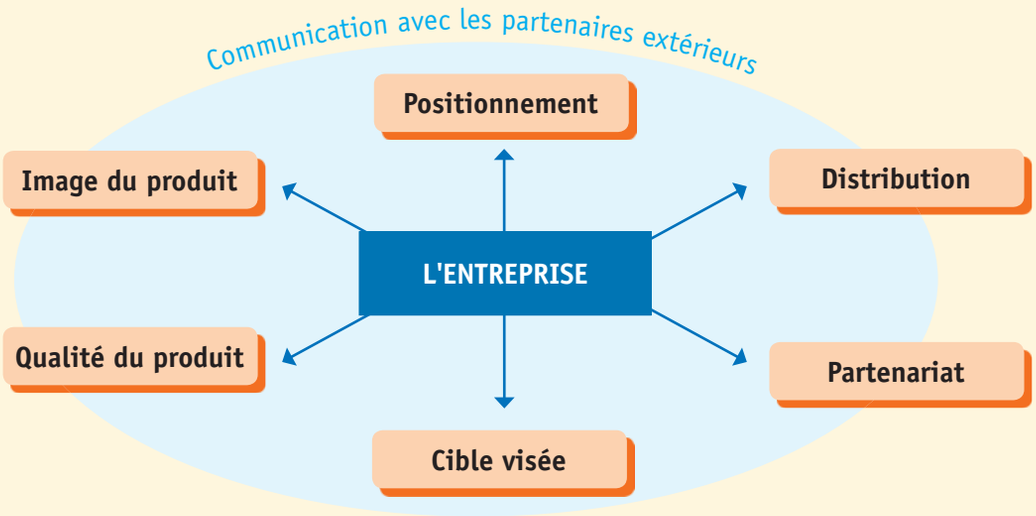
Les **partenaires extérieurs** de l'entreprise participent à son fonctionnement. Ils sont indispensables à son activité notamment dans les domaines des achats, des ventes, des investissements de la couverture des risques, des opérations de financement et de la couverture de l'impôt.



2 La communication avec les partenaires extérieurs

La **communication de l'entreprise** avec les partenaires extérieurs lui permet de faire connaître ses produits, de les valoriser et de définir ses stratégies de développement et de distribution.

La communication en B-to-B (entreprise vers entreprise) permet de programmer des actions ciblées.



Vocabulaire

Sous-traitance : désigne le fait pour une entreprise de demander à une autre entreprise de faire une partie ou la totalité d'un travail.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Les partenaires extérieurs de l'entreprise

QCM
foucherconnect.fr/18eg067

Entraînez-vous

La banque : un partenaire pour financer un investissement

Amel, jeune entrepreneuse, lance la simulation d'un crédit pour son entreprise de service à domicile.

Simulation de credit
Optimisez votre prêt

Montant, Mensualité, Durée et Taux

Précisez 3 valeurs sur 4 pour obtenir la valeur manquante

Montant du crédit	65000	Euros
Mensualité		Euros
Durée	48	Ans / Mois
Taux	2,4	%

Simuler

Mensualité
1421.56 Euros
Tableau d'amortissement

1. Quel montant Armel compte-t-elle emprunter pour son entreprise ?
65 000 euros.
2. Sur quelle durée ?
48 mois.
3. À quel taux annuel ?
2,4 %.
4. Quel sera le montant de la mensualité ?
1 421,56 euros.
5. Quel sera le montant remboursé ?
1 421,56 x 48 = 68 234,88 euros
6. Quel est le montant des intérêts qui seront versés ?
68 234,88 – 65 000,00 = 3 234,88

Approche métier

Votre formation

Quels sont les principaux partenaires extérieurs de l'établissement dans lequel vous suivez votre formation ?

.....

.....

Votre formation en milieu professionnel

Quels outils ont été utilisés dans les entreprises où vous avez été en formation pour communiquer avec ses partenaires ?

.....

.....

© Éditions FOUCHER

Les opérations réalisées avec les partenaires

34

Axe 4
La vie de l'organisation

C4.2.3 Repérer les opérations réalisées et caractériser les documents échangés
C4.2.4 Produire certains documents inhérents à la profession

1 Repérer les échanges avec les partenaires et identifier les documents commerciaux

C4.2.3

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg068

DOC 1 Bon d'intervention

L'entreprise **My Bike** est spécialisée dans la vente, la location et la réparation de cycles.
Ses clients sont des particuliers, des collectivités et des associations sportives.

Suite à un accident de la circulation, un client a déposé son vélo pour une remise en état.
Un bon de contrôle/intervention a été établi pour réaliser les travaux.

MY BIKE
Vente - Location - Réparation

Bon d'intervention n° 44616

☑ Contrôler
☐ Réparer
☒ Changer

Vélo de : M. Martial Alimy
Type : VTC — Marque : Treck
Couleur : Rouge — Usage : Loisir

1 Cadre *(fissure...)* ☐

2 Roue avant
- ☒ Pneu *(usure, trou)*
- ☒ Chambre à air *(trouée)*
- ☐ Rayonnage *(voilage)*
- ☒ Jante

3 Frein avant
- ☐ Patin *(usure)*
- ☐ Levier *(réglage...)*
- ☐ Tension / Réglage

4 Direction
- ☐ Fourche *(tordue...)*
- ☐ Jeu *(tourne librement)*
- ☐ Cintre *(pas tordu)*
- ☐ Serrage

5 Transmission
- ☐ Pédales *(jeu, craque)*
- ☐ Plateaux *(pas tordu)*
- ☐ Axe *(jeu, craque...)*
- ☑ Chaîne *(usure...)*
- ☑ *Pignons (usure...)*

6 Dérailleur avant
- ☐ Dérailleur *(ressort..)*
- ☐ Manette *(réglage...)*
- ☐ Tension / Réglage

7 Roue arrière
- ☐ Pneu
- ☐ Chambre à air
- ☐ Rayonnage
- ☐ Moyeu / Axe

8 Frein arrière
- ☐ Patin *(usure)*
- ☐ Levier *(réglage...)*
- ☐ Tension / Réglage

9 Dérailleur arr.
- ☒ Dérailleur *(ressort..)*
- ☐ Manette *(réglage...)*
- ☐ Tension / Réglage

10 Assise
- ☐ Sellerie *(usure...)*
- ☐ Attache *(serrage...)*
- ☐ Réglage *(hauteur...)*

11 Sécurité
- ☐ Lumière avant
- ☐ Lumière arrière
- ☐ Catadioptres

Pièces à commander non disponibles en stock
1 jante Treck 27 pouces modèle Trima 1 fourche Treck 027558 rouge

Signature du chef d'atelier :
Signature du client : M. Alimy

1 (Doc 1) Prenez connaissance du document et répondez aux questions.

– Quel est l'objet du document ?

C'est un bon d'intervention qui permet de définir les travaux à réaliser pour un client.

– Quel est le partenaire concerné ? Vous préciserez sa qualité.

Il s'agit de Martial Alimi, client de l'entreprise.

– Que doit faire l'entreprise My Bike après avoir rempli le bon de contrôle ?

My Bike doit commander les pièces chez son fournisseur.

© Éditions FOUCHER

DOC 2 Documents commerciaux liés à l'intervention

MY BIKE
Vente - Location - Réparation
155 rue Pasteur
33000 BORDEAUX

SIREN : 565 292 496
SARL au capital de 3 000 euros
Tél. : 09 54 02 31 17
info@autoconcept.com

DOUBLE

ALTRIX 2 ROUES
49 avenue de Verdun
33700 MERIGNAC

Bon de commande n° C816

Bordeaux, le 21/11/N

Transport	Délai de livraison	Mode de paiement
Forfait	48 h	30 jours

Réf.	Désignation	Unité	Quantité
12427	Jante Treck modèle Trima 27'	Pce	1
27558	Fourche Treck	Pce	1

Conditions habituelles

MY BIKE Bordeaux

N° fournisseur : 401ALTRI

Signature

Altrix 2 roues
pièces détachées
49 avenue de Verdun
33700 MERIGNAC
contact@altrix2roues.com
SIRET : 478241417 00012

Mérignac , le **23/11/N**

MY BIKE
155 rue Pasteur
33000 BORDEAUX

Votre commande C818

Bon de livraison n° L5822

Nombre colis	Poids total	Livraison	Votre commande
20	29,5 kg	Port dû	N° C816 du 21/11/N

Réf.	Désignation	Unité	Qté	Obs.
12427	Jante Treck modèle Trima 27'	Pce	1	
27558	Fourche Treck rouge	Pce	1	

Cadre réservé au destinataire

Observations

Livraison conforme

Livré le 23/11/N

ALTRIX

Pris livraison le 23/11/N

Signature du livreur

Signature du client

REÇU LE 23/11/N

MY BIKE Bordeaux

Altrix 2 roues
pièces détachées
49 avenue de Verdun
33700 MERIGNAC
contact@altrix2roues.com
SIRET : 478241417 00012

Mérignac , le **25/11/N**

MY BIKE
155 rue Pasteur
33000 BORDEAUX

REÇU LE 26/11/N

Facture n° F5822

PAIEMENT	LIVRAISON
30 jours	48 heures en port dû

Code	Article	Unité	Qté	Prix unit. hors taxes	Montant hors taxes
12427	Jante Treck modèle Trima 27'	Pce	1	36,99	36,99
27558	Fourche Treck rouge	Pce	1	28,95	28,95

Notre livraison L5822 du 23/11

Total pièces HT	65,94
Port forfaitaire HT	15,00
Total net HT	80,94
TVA 20 %	16,19
NET À PAYER	**€ 97,13**

Coupon à joindre au règlement

Facture n° F5822 du 26/11/N
N° de client : 411012456
Net à payer : 97,13 €
Échéance : 30 jours

MY BIKE
Vente - Location - Réparation
155 rue Pasteur
33000 BORDEAUX

SIREN : 565 292 496
SARL au capital de 3 000 euros
Tél. : 09 54 02 31 17
info@autoconcept.com

MARTIAL ALIMY
77 rue Victor Hugo
33400 TALENCE

Bordeaux, le 28/11/N

Facture n° F-33214

Code	Désignation	Unité	Qté	Prix unit. hors taxes	Montant hors taxes
12427	Jante Treck modèle Trima 27'	Pce	1	36,99	36,99
27558	Fourche Treck rouge	Pce	1	28,95	28,95
19154	Dérailleur Arrière Shimano 105 5800 2x11V	Pce	1	33,19	33,19
	Réglages et graissage				12,50
	Main-d'œuvre				39,41

PAYÉ CB

Total HT	151,04
TVA 20 %	30,21
Net à payer en euros	**181,25**

Après avoir évalué les travaux à entreprendre sur le vélo qu'elle a examiné, l'entreprise My Bike réalise la prestation.

Plusieurs documents commerciaux ont été établis et ont circulé entre les partenaires.

© Éditions FOUCHER

2 **(Doc 2) Étudiez les documents qui ont été échangés entre l'entreprise My Bike et ses partenaires. Vous préciserez la qualité du partenaire (client, fournisseur...) si nécessaire.**

Le 21/11

Document	Émetteur	Destinataire	Objet
Bon de commande n° C816	My Bike	Altrix Fournisseur	Commande des pièces non disponibles

Le 23/11

Document	Émetteur	Destinataire	Objet
Bon de livraison n° L5822	Altrix Fournisseur	My Bike	Livraison des pièces commandées

Le 25/11

Document	Émetteur	Destinataire	Objet
Facture n° F5822	Altrix Fournisseur	My Bike	Facturation des pièces livrées

Le 28/11

Document	Émetteur	Destinataire	Objet
Facture n° F-33214	My Bike	Martial Alimy Client	Réalisation des travaux de réparation

3 **(Doc 2) La facture n° F-33214 a été réglée par le client. Quel est le moyen de paiement utilisé ?**

Le client a réglé la facture par carte bancaire. Les fonds seront mouvementés du compte bancaire du client vers celui de l'entreprise My Bike.

2 Produire des documents de gestion C4.2.4

DOC 3 Garantie légale et extension de garantie

- **La garantie légale** est obligatoire. C'est un droit du consommateur fixé par la loi. Sa durée a été portée à deux ans en 2016.
Elle est en cela différente de **la garantie commerciale** : lorsqu'un vendeur parle d'un produit « garanti 1 an » (ou une autre durée), il s'agit le plus souvent de la garantie commerciale. La garantie commerciale est simplement une pratique du vendeur ou du fabricant. Ces derniers sont libres d'offrir ou non à leurs clients ce type de garantie à leurs propres conditions. La loi n'encadre pas cette pratique.
- **Une extension de garantie** est un prolongement de la garantie légale obligatoire établie lors de l'achat d'un produit. Durant cette période de garantie, le produit acheté est couvert pour tous les défauts de conformité déjà présents au moment de la livraison.
En général, la durée de l'extension se situe aux alentours de 3 ans, ce qui conduit à une couverture d'une durée totale de 5 ans en moyenne (2 ans de garantie légale + 3 ans d'extension).

L'entreprise My Bike a réalisé la vente d'un VTT KTM.
Le vélo a été préparé et le client souhaite une extension de garantie de 3 ans.

4 **(Doc 3) Le client bénéficie-t-il d'une garantie légale dès que la vente est conclue ? Pour quelle durée ?**

Oui, le client bénéficie d'une garantie légale d'une durée de 2 ans.

5 **(Doc 3) Quelle est la finalité de l'extension de garantie ? Est-elle obligatoire ?**

L'extension de garantie permet de prolonger la garantie légale obligatoire. Elle peut être proposée au moment de la vente mais n'est pas obligatoire.

© Éditions FOUCHER

DOC 4 Formulaire à saisir en ligne

EXTENSION DE GARANTIE 3 ans

Merci de compléter ce formulaire **dans les 60 jours** suivant la date d'achat afin de nous transmettre le contrat d'extension de garantie que vous avez contracté.

Prénom: Noa
Nom: CAVISKICZ
Adresse: 55 rue du Général-de-Gaulle
Code Postal: 33290
Ville: Blanquefort
E-mail: noa.caviskicz@xxx.fr
Nom du produit: VTT KTM Prestige 29' XC
Numéro (s) de série: 1A647Z21KR
Lieu d'achat: MY BIKE
Ville: Bordeaux
Date d'achat: 30 Novembre N

ENVOYER

MY BIKE
Vente - Location - Réparation
155 rue Pasteur
33000 BORDEAUX

SIREN : 565 292 496
SARL au capital de 3 000 euros
Tél. : 09 54 02 31 17
info@autoconcept.com

NOA CAVISKICZ
55 rue du Gal-de-Gaulle
33290 BLANQUEFORT

Bordeaux, le 30/11/N

Facture n° F-33215

Code	Désignation	Unité	Qté	Prix unit. hors taxes	Montant hors taxes
TT-SC9	VTT KTM Prestige 29 pouces carbone XC N° de série : 1A647Z21KR	Pce	1	4 991,75	4 991,75
	Garantie 2 ans pièces et main-d'œuvre.				

PAYÉ CB

Total HT 4 991,75
TVA 20 % 998,35
Net à payer en euros 5 990,10

6 (Doc 4) **Saisissez les éléments pour valider l'option d'extension de garantie demandée par le client en vous aidant de la facture.**

Les opérations réalisées avec les partenaires

1 Repérer les échanges avec les partenaires et identifier les documents commerciaux

Les échanges entre l'entreprise et ses partenaires extérieurs débouchent le plus souvent sur la création de documents commerciaux et de gestion. Il s'agit principalement :

– des commandes, des bons livraison et des factures liées aux opérations commerciales (achats et ventes) ;

– des documents liés aux paiements et encaissements (chèques, CB, avis de virements...).

2 Produire des documents de gestion

Les contrats font partie des documents qui associent l'entreprise aux partenaires extérieurs. Outre le contrat de vente représenté par le bon de livraison et la facture, on peut citer :

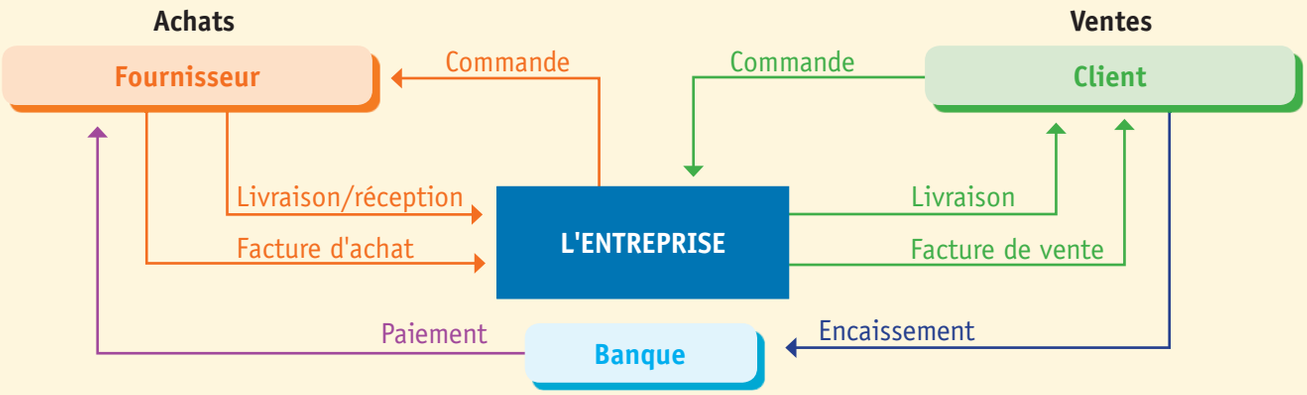
le contrat d'assurance, le contrat-bail, le contrat de maintenance et autres contrats de prestations de services.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 34 LES OPÉRATIONS RÉALISÉES AVEC LES PARTENAIRES

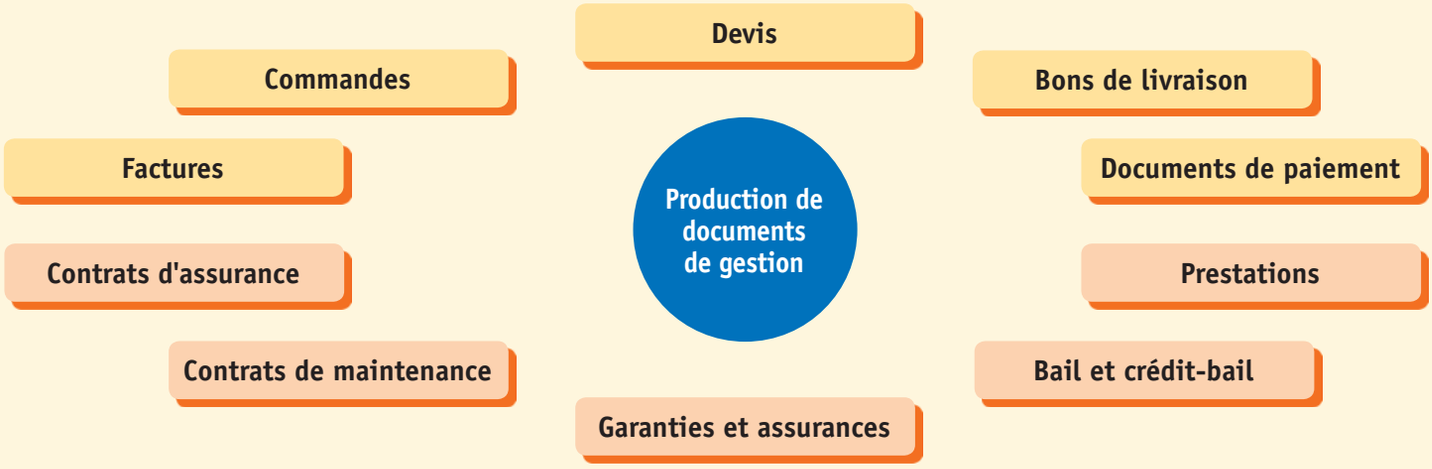
1 Les échanges avec les partenaires et les documents commerciaux

L'activité de l'entreprise et ses **échanges avec les partenaires** extérieurs débouchent le plus souvent sur des documents commerciaux. Ils traduisent les opérations d'achat, de vente et de trésorerie.



2 La production de documents de gestion

Les opérations d'achat et de vente produisent les **documents de gestion**. D'autres produisent des contrats qui associent l'entreprise à d'autres partenaires. C'est le cas des contrats d'assurance, de crédit-bail, de maintenance, etc.



Vocabulaire

Documents commerciaux : documents qui permettent d'identifier les échanges entre les partenaires dans une entreprise (bons de livraison, factures…). Ils permettent de justifier les flux réels et les flux monétaires.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Les opérations réalisées avec les partenaires

QCM foucherconnect.fr/18eg069

Entraînez-vous

Les documents et les partenaires

Documents	Fournisseur	Client	Banque	Assurance
Facture EDF du mois de novembre	☒	☐	☐	☐
Commande d'un nouveau photocopieur	☒	☐	☐	☐
Renouvellement du contrat MMA Pro	☐	☐	☐	☒
Chèques déposés sur le compte courant	☐	☐	☒	☐
Commande reçue sur la boîte mail	☐	☒	☐	☐
Facture envoyée pour la réalisation des travaux	☐	☒	☐	☐
Devis établi ce jour et envoyé	☐	☒	☐	☐
Contrat de maintenance du système informatique renouvelé	☒	☐	☐	☐
Encaissement des chèques de la semaine	☐	☐	☒	☐
Facture reçue de l'expert-comptable	☒	☐	☐	☐

Approche métier

Votre formation

Quelles sont les relations de votre établissement avec d'éventuels partenaires extérieurs ?

.....

.....

Votre formation en milieu professionnel

Quels documents commerciaux avez-vous manipulés pendant vos périodes de formation en milieu professionnel ?

.....

.....

© Éditions FOUCHER

L'imposition de l'activité de l'entreprise

35

Axe 4
La vie de l'organisation

C4.2.2 Identifier les relations de l'entreprise avec l'administration fiscale

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg070

1 Repérer les services de l'administration fiscale et identifier l'imposition des entreprises

C4.2.2

DOC 1 Services de l'administration fiscale

le service des impôts des entreprises

Le Service des impôts des entreprises (SIE), l'interlocuteur fiscal unique des PME

Le Service des impôts des entreprises (SIE) est l'interlocuteur unique pour les entreprises concernant leurs démarches de déclaration et de paiement de leurs impôts professionnels.
Il vise les PME de moins de 5 000 salariés, quels que soient leur statut juridique et leur activité.
Le SIE est compétent pour renseigner et conseiller les dirigeants et créateurs d'entreprise, mais il est aussi en charge des déclarations et des paiements relatifs à la TVA, l'imposition des bénéfices, l'impôt sur les sociétés, la cotisation foncière des entreprises (CFE)...
Enfin, le pôle enregistrement du Service des impôts des entreprises (SIE) enregistre certains actes de manière obligatoire ou facultative selon leur nature.
Au nombre de 791 réparties sur tout le territoire national, les « différentes entités SIE » sont ouvertes toute la semaine, du lundi à vendredi. Elles accueillent les entreprises avec ou sans rendez-vous.

DGE DIRECTION GÉNÉRALE DES ENTREPRISES

La Direction des grandes entreprises (DGE) Un service à compétence nationale

La Direction des grandes entreprises (DGE) est un service à compétence nationale créé au sein de la Direction générale des finances publiques (DGFIP) qui, en sa qualité d'interlocuteur fiscal unique des grandes entreprises, est en charge de la gestion de leurs dossiers, en ce qui concerne à la fois l'assiette, le contrôle et le recouvrement des principaux impôts et taxes dont elles sont redevables.
Sont concernées les entreprises dont le chiffre d'affaires hors taxe, ou le total de l'actif brut figurant au bilan, est supérieur ou égal à 400 millions d'euros à la clôture de l'exercice.

1 (Doc 1) Quels sont les interlocuteurs de l'entreprise en matière d'impôts ?

– Le Service des impôts des entreprises (SIE) pour les PME ;
– la Direction des grandes entreprises (DGE) pour les grandes entreprises.

2 (Doc 1) Quels sont les principaux impôts et taxes payés par les entreprises ?

– La taxe sur la valeur ajoutée (TVA).
– L'impôt sur les bénéfices.
– L'impôt sur les sociétés.
– La cotisation foncière des entreprises.

© Éditions FOUCHER

DOC 2 Imposition des bénéfices

L'impôt sur les bénéfices désigne l'impôt dû par les entreprises chaque année. Selon le statut juridique de l'entreprise (entreprise individuelle ou société), le mode d'imposition n'est pas le même.

• L'impôt sur le revenu
Lorsque l'entreprise est exploitée sous une forme individuelle (personne physique), il n'y a pas de distinction entre patrimoine privé et patrimoine professionnel. Conséquence : le bénéfice de l'entreprise est imposé au niveau du foyer fiscal de l'exploitant. Ce résultat imposable correspond au résultat dégagé par l'entreprise, qu'il soit prélevé ou non par l'exploitant.

• L'impôt sur les sociétés
Lorsque l'activité est exercée à travers une société (personne morale), l'entreprise est assujettie à l'impôt sur les sociétés. Cet impôt est calculé, chaque année sur le bénéfice réalisé et doit être payé par la société et non par les actionnaires. Les taux d'imposition vont de 15 à 33,33 % selon le chiffre d'affaires réalisé. Une diminution progressive a été mise en place pour aboutir à un taux de 25 % à compter du 1er janvier 2022.

3 (Doc 2) Comment sont imposés les bénéfices réalisés par l'entreprise ?

– S'il s'agit d'une entreprise individuelle, l'exploitant doit payer l'impôt sur le revenu.

– S'il s'agit d'une société, l'entreprise est assujettie à l'impôt sur les sociétés calculé en pourcentage du bénéfice réalisé.

2 Repérer le mécanisme de la TVA C4.2.2

DOC 3 Taxe sur la valeur ajoutée

La taxe sur la valeur ajoutée (TVA) est un impôt supporté intégralement par le consommateur final.

Le mécanisme
La TVA est calculée et facturée au client sur chaque vente que réalise l'entreprise.
Cette TVA, collectée chaque jour, est reversée périodiquement par l'entreprise à l'État, déduction faite de la TVA qu'elle a antérieurement payée à ses fournisseurs lors des achats nécessaires à son activité.

Les taux de TVA
La taxe est calculée sur le prix hors taxes, selon des taux différents, qui dépendent de la nature du bien ou du service vendu.

• Le taux normal : 20 %
Il concerne la plupart des biens et des prestations de services, notamment tous ceux qui ne bénéficient pas d'un taux particulier.
• Le taux intermédiaire : 10 %
Il concerne notamment la restauration, l'hébergement, le transport de voyageurs, certains travaux de rénovation d'un logement, la visite des musées, monuments, les expositions culturelles…

• Le taux réduit : 5,5 %
Il concerne principalement les produits alimentaires et l'eau, certains appareillages pour personnes handicapées, les abonnements au gaz et électricité, les livres, billetterie…
• Le taux particulier : 2,1 %
Il concerne essentiellement les médicaments remboursables par la Sécurité sociale, la contribution à l'audiovisuel public et certaines publications de presse.

4 (Doc 3) Indiquez, pour chacun de ces produits, le taux de TVA applicable.

La nuit d'hôtel	10 %
Un roman	5,5 %
Une bouteille de bière	20 %

Un paquet de viennoiseries	5,5 %
Une revue de sport automobile	2,1 %
Des planches de bois	20 %

© Éditions FOUCHER

5 **(Doc 3) Repérez comment fonctionne le mécanisme de la TVA et complétez l'égalité qui suit.**

TVA collectée par l'entreprise sur les ventes	–	TVA déductible sur les achats et autres charges	=	TVA à verser à l'État

L'entreprise Organizer est spécialisée dans la fabrication de dressings tout-en-un et modulables.

Les produits sont fabriqués par l'entreprise à partir de planches de bois et de fournitures diverses. Les modules sont vendus en kit selon plusieurs finitions.

Organizer déclare la TVA aux services fiscaux tous les mois.

6 **(Doc 3) Quel est le taux de TVA pratiqué par l'entreprise Organiser sur ses ventes ?**

L'entreprise applique le taux normal de 20 % sur les produits vendus.

DOC 4 Opérations réalisées par l'entreprise Organizer

Organizer – Opérations réalisées au mois de mars*

Liste des ventes	Montant HT
Vente de dressings modulables	119 650,00
Vente de dressings tout-en-un	55 410,00
Ventes d'aménagements placard	8 914,00
Ventes de tablettes de rangement	1 789,00
Vente de portes de placard	12 460,00
Vente de portes coulissantes	16 710,00
Vente d'accessoires	4 944,00
Vente de luminaires de dressings	2 914,00
Total des ventes hors taxes	**222 791,00**

*D'après la comptabilité de l'entreprise.

TVA sur les achats et charges	Montant HT
TVA sur achats de matières premières	11 161,00
TVA sur achats de fournitures	5 195,00
TVA sur fourn. non stockables (électricité...)	2 141,00
TVA sur autres charges	1 456,00
Total de la TVA déductible	**19 953,00**

7 **(Doc 4) Calculez la TVA collectée par l'entreprise au mois de mars (négligez les centimes).**

Total des ventes hors taxes réalisées	222 791 euros
Taux de TVA appliqué sur les ventes	20 %
TVA collectée	44 558 (222 791 x 20 %)

8 **(Doc 4) Quel est le montant de la TVA qui peut être déduit par l'entreprise ?**

L'entreprise peut déduire la TVA qui lui a été facturée par les fournisseurs au cours du mois de mars soit 19 953 €.

9 **(Doc 4) Calculez le montant de le TVA à payer par l'entreprise pour le mois de mars.**

TVA collectée : 44 558 euros

TVA déductible : – 19 953 euros

TVA à payer : 24 605 euros

© Éditions FOUCHER

10 (Doc 4) La TVA que doit payer l'entreprise représente-t-elle une charge pour l'entreprise ? Justifiez votre réponse.

La TVA que l'entreprise doit verser à l'État ne représente pas une charge.
La TVA a été payée par le consommateur final à qui l'entreprise a vendu ses produits. De plus, l'entreprise déduit.
La TVA sur ses achats fournisseurs. La TVA ne lui a donc rien coûté.

11 (Doc 4) Quel est donc le rôle de l'entreprise en matière de TVA ?

L'entreprise est un intermédiaire entre le consommateur final qui a la charge de la TVA et l'État qui en est
le bénéficiaire.

L'entreprise Organizer doit déclarer la TVA auprès des service fiscaux pour les opérations réalisées au mois de mars.

La déclaration et le paiement se font en ligne pour le mois écoulé avant la date limite du 24 du mois suivant.

12 (Doc 4) Pour quel mois et avant quelle date l'entreprise devra-t-elle déclarer et payer sa TVA ?

La TVA pour le mois de mars sera à déclarer et à payer avant le 24 avril.

L'imposition de l'activité de l'entreprise

1 les services de l'administration fiscale et l'imposition de l'entreprise

Les impôts et taxes payés par l'entreprise sont traités par les services de l'administration fiscale. On distingue :

– le SIE (Service des impôts des entreprises) pour les PME ;
– la DGE (Direction des grandes entreprises).

Chaque année, l'entreprise est imposée sur les bénéfices qu'elle a réalisés.

2 Le mécanisme de la TVA

La TVA est un impôt indirect sur la consommation. Calculé sur les ventes, il est intégralement à la charge du consommateur final.

En France, il faut distinguer 4 taux de TVA :

– le taux normal de 20 % ;
– le taux intermédiaire de 10 % ;
– le taux réduit de 5,5 % ;
– le taux particulier de 2,1 %.

La TVA est collectée par l'entreprise sur les ventes qu'elle réalise. L'entreprise peut en soustraire la TVA sur les achats qu'elle a réalisés auprès de ses fournisseurs. La différence représente la TVA à payer par l'entreprise.

La TVA est à déclarer et à payer périodiquement sur le site des services fiscaux.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 35 L'IMPOSITION DE L'ACTIVITÉ DE L'ENTREPRISE

1 Les services de l'administration fiscale et l'imposition de l'entreprise

Selon sa taille, l'entreprise s'adresse à un **interlocuteur unique** dans les services de l'administration fiscale : le SIE pour les PME et la DGE pour les grandes entreprises.

Quel que soit leur taille ou leur statut, les entreprises sont soumises à l'**impôt sur les bénéfices**.

Activité de l'entreprise

Impôt sur les bénéfices

Entreprises individuelles
L'entrepreneur est soumis à l'impôt sur le revenu (personne physique)

Sociétés
L'entreprise est soumise à l'impôt sur les sociétés (personne morale)

2 Le mécanisme de la TVA

La **TVA** (taxe sur la valeur ajoutée) est un impôt indirect sur la consommation. Elle est totalement à la charge du consommateur final.

L'entreprise collecte de la TVA lorsqu'elle vend des biens ou des services à ses clients. Le total de la **TVA collectée** pour une période peut être diminué de la TVA que l'entreprise a versée à ses fournisseurs (**TVA déductible**). Le résultat constitue la **TVA à payer** à l'État.

TVA collectée sur les ventes – **TVA déductible** sur les achats et autres charges = **TVA à payer**

Vocabulaire

Impôt indirect : impôt collecté par un intermédiaire qui le reverse ensuite à l'État (ex. : la TVA).

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

L'imposition de l'activité de l'entreprise

QCM
foucherconnect.fr/18eg071

Entraînez-vous

Le mécanisme de la TVA

Ventes réalisées au mois d'avril	Montant
Ventes hors taxes à 20 %	203 616
Ventes hors taxes à 10 %	58 714
Total des ventes pour le mois d'avril	262 330

TVA déductible pour le mois d'avril	Montant
TVA déductible sur biens et services	26 890
TVA déductible sur immobilisation	4 559
Total TVA déductible	31 449

1 Calculez la TVA à payer par l'entreprise pour le mois d'avril (négligez les centimes).

TVA collectée à 20 % : 203 616 x 20 % 40 723 euros

TVA collectée à 10 % : 58 714 x 10 % + 5 871 euros

Total TVA collectée : = 46 594 euros

TVA déductible : – 31 449 euros

TVA à payer : = 15 145 euros

2 Que doit faire l'entreprise auprès des services fiscaux ?

L'entreprise doit déclarer la TVA du mois d'avril aux services fiscaux et payer le montant de 15 926 euros dans le courant du mois de mai.

Approche métier

Votre formation en milieu professionnel

1 Pensez-vous que les entreprises dans lesquelles vous avez été en PFMP ont eu à régler des impôts ? Si oui, lesquels.

.....

.....

2 Quel était le taux de TVA utilisé dans la dernière entreprise où vous avez été en PFMP ?

.....

.....

© Éditions FOUCHER

Le projet de création ou de reprise d'une entreprise

36

Axe 4
La vie de l'organisation

C4.3.1 Caractériser l'esprit d'entreprendre
C4.3.2 Identifier les différentes phases de concrétisation du projet
C4.3.3 Repérer les enjeux des propriétés industrielle et intellectuelle
C 4.3.4 Dégager les démarches qui s'imposent en termes de confidentialité, de respect et de protection de la propriété
C4.3.5 Analyser des informations nécessaires à la faisabilité du projet
C4.3.6 Définir la notion de positionnement et de stratégie commerciale

1 Créer ou reprendre une entreprise

C4.3.1 C4.3.2

Vidéo foucherconnect.fr/18eg072

DOC 1 Esprit d'entreprendre, projet d'entreprise

Vision, motivations, envie de se lancer, de prendre des risques... L'esprit d'entreprendre, c'est l'envie, le souhait d'un individu de se lancer dans l'aventure de l'entrepreneuriat.

Tout **projet de création d'entreprise** commence par une idée. Qu'elle naisse d'une expérience, d'un savoir-faire, de l'imagination ou d'un simple concours de circonstances, il s'agit souvent au départ d'une intuition ou d'un désir qui s'approfondit et mûrit avec le temps.

Pour assurer la faisabilité commerciale du projet, il faut réaliser une étude de marché. Cette étape fondamentale est un passage obligé pour permettre au futur chef d'entreprise de mieux connaître les tendances et les acteurs du marché, de vérifier l'opportunité de se lancer (politique de prix, politique commerciale...) et de réduire au maximum les risques.

Avant de se lancer, il faut traduire en chiffres tous ces éléments et vérifier un certain nombre de points pour mesurer la viabilité et la rentabilité du projet. Il s'agit de faire des prévisions financières.

Il est temps ensuite de trouver le financement du projet. Il résultera de la combinaison de plusieurs sources : l'apport personnel, l'argent des proches prêts à investir, le prêt bancaire.

1 (Doc 1) Définissez l'esprit d'entreprendre.

L'esprit d'entreprendre c'est le souhait et l'envie d'un individu de se lancer dans l'aventure de création d'une entreprise.

2 (Doc 1) Relevez les différentes phases pour mener à bien un projet d'entreprise.

– Trouver l'idée.
– Réaliser une étude de marché pour s'assurer de la faisabilité.
– Étudier la faisabilité financière et la viabilité du projet.
– Définir le financement.

© Éditions FOUCHER

3 **(Doc 1) Indiquez, dans les situations qui suivent, ce qui a poussé chacun à vouloir entreprendre.**

Kévin vient de terminer ses études en mécanique automobile. Ayant le désir d'être indépendant dans son métier, il veut créer un atelier mobile sur 4 roues afin de se déplacer chez les clients pour réaliser des travaux d'entretien de véhicules chez les particuliers (vidanges, changement des pneumatiques, révisions...).

Désir d'être indépendant dans son métier et goût d'entreprendre.

Bastien a été licencié pour raison économique. Le plan de licenciement prévoyait un accompagnement pour ceux qui désirent créer leur propre entreprise. Après réflexion, il veut se lancer dans la création d'une entreprise de réparation de petit électroménager et autres produits électroniques pour leur donner une seconde vie.

Profiter de l'opportunité de créer une entreprise après un licenciement.

Depuis 3 ans, Maeva travaille dans une entreprise de vente de pizzas à emporter. En manque de motivation, elle veut créer une brasserie-drive destinée aux clients pressés. Elle compte s'installer dans une zone d'activité qui regroupe de très nombreuses entreprises.

Réaliser un travail qui corresponde à un projet qui motive.

Héléna est expérimentée en automatisme. Elle a eu l'idée d'inventer un siège automobile entièrement motorisé, piloté par télécommande pour les personnes à mobilité réduite, permettant au siège de sortir du véhicule pour s'asseoir. Elle voudrait créer son entreprise pour concrétiser son invention et vendre son produit.

Vendre un nouveau produit et concrétiser une idée, une invention.

2 Repérer les enjeux de la propriété intellectuelle et industrielle

C4.3.3 C4.3.4

DOC 2 Propriété intellectuelle et industrielle

La **propriété intellectuelle** protège les intérêts des créateurs en leur conférant des droits sur leurs œuvres. Elle est constituée de deux composantes principales : le **droit d'auteur** et la **propriété industrielle**.

Le **droit d'auteur** protège les créations artistiques, telles que les œuvres littéraires, musicales, graphiques (peintures, photographies, films...) et plastiques (sculptures...). Sous condition d'originalité, l'obtention du droit d'auteur ne nécessite aucune formalité de dépôt. Les artistes-interprètes, les entreprises de communication audiovisuelle et les producteurs de vidéogrammes et de phonogrammes bénéficient également de droits voisins du droit d'auteur.

La **propriété industrielle** a pour objet la protection et la valorisation des inventions, des innovations et des créations industrielles ou commerciales. Elle comprend notamment les brevets, les marques, les dessins et modèles industriels, ainsi que les indications géographiques. La demande de ces titres doit être déposée auprès de l'**Institut national de la propriété industrielle** (INPI).

entreprises.gouv.fr

4 **(Doc 2) Quel est l'organisme compétent pour protéger la propriété industrielle ?**

L'Institut national de la propriété industrielle.

5 **(Doc 2) Quel est son rôle ?**

Protéger les inventions, les inovations et les créations industrielles et commerciales.

© Éditions FOUCHER

DOC 3 Développement d'un nouveau produit chez DT composite

La société **DT composite** a développé un vélo pliable en carbone ultraléger à propulsion électrique. Nommé e-Clip' Clap', ce vélo a été pensé pour être replié d'un simple geste. Grâce à son extrême légèreté et son système de repli ultrarapide, il peut être porté à la main en ville, dans les transports en commun ou dans le coffre d'une voiture. Les ingénieurs de la société ont développé des technologies très sophistiquées pour mener à bien le projet afin de lui donner une taille maximum repliée de 45 cm pour un poids de 8,6 kg.

Marques, brevets : comment protéger vos innovations ?

Au cas où une entreprise concurrente utiliserait des technologies, un nom ou un modèle déposé, l'entreprise détentrice de la propriété intellectuelle peut réagir de deux différentes façons. Si l'utilisation frauduleuse est le fait d'un concurrent direct et qu'il s'agit d'un plagiat évident, la voie légale s'impose.

À l'inverse, si c'est un client potentiel qui contrevient à la propriété intellectuelle, les brevets peuvent être un outil de négociation commerciale. [...] Cette approche conciliante permet notamment de s'éviter de longues et laborieuses procédures judiciaires.

Sur le plan juridique, la contrefaçon constitue un délit civil, pénal et douanier. La législation française est une des plus protectrices pour les titulaires de droits, qui peuvent engager auprès des tribunaux compétents une action civile, pour faire cesser ces atteintes et demander réparation du préjudice subi, ou engager une action pénale.

Entreprendre.fr

6 (Doc 3) **Quelles sont les protections que doit envisager la société DT composite pour préserver son invention ?**

– protéger la technologie (pliage, poids) ;
– protéger le concept (rapport taille/poids) ;
– protéger la marque (e-Clip' Clap') ;
– protéger les plans.

7 (Doc 3) **Quels sont les recours possibles si une entreprise concurrente utilise une innovation protégée ?**

L'entreprise qui détient une propriété intellectuelle peut engager une procédure judiciaire.
Elle peut aussi envisager une négociation commerciale pour éviter toute action en justice.

3 Connaître le marché et établir un plan de financement initial

C4.3.5 C4.3.6

DOC 4 Pourquoi faire une étude de marché ?

Se faire une place sur un marché hyperconcurrentiel n'est pas simple. Avant de faire le grand saut, il est nécessaire d'analyser l'environnement dans lequel va évoluer l'entreprise pour éviter de devoir faire face à un échec.

L'étude de marché

L'étude de marché consiste à étudier la viabilité et la faisabilité d'un projet. Il peut s'agir de sondages auprès de prospects, de collectes d'informations statistiques, d'enquêtes menées sur les habitudes de consommation, d'études sur la concurrence ou encore de la connaissance de la réglementation applicable dans le secteur d'activité. Toutes ces données sont nécessaires pour lancer une activité dans des conditions stables. L'analyse de marché est une étape incontournable dans la création d'une entreprise et son développement commercial. Si cette démarche est importante pour mesurer la faisabilité du projet, elle est surtout pour répondre aux attentes des acheteurs potentiels et connaître le marché dans lequel l'entreprise sera positionnée.

© Éditions FOUCHER

8 **(Doc 4) Relevez dans le texte les raisons pour lesquelles une étude de marché est indispensable à la mise en œuvre d'un nouveau projet.**

L'étude de marché permet :
– d'étudier la faisabilité et la viabilité du projet ;
– de connaître la concurrence ;
– d'appréhender les attentes des clients potentiels ;
– de se positionner sur le marché.

DOC 5 Plan de financement

Prévoir le financement du projet

Un projet de création ou de reprise d'entreprise doit être financé. Le plan de financement consiste à placer en regard les sommes disponibles, leur destination.
Il s'agit de produire un document à deux colonnes : d'un côté, **les ressources** et de l'autre, **les besoins ou emplois de ces ressources**. Les deux colonnes doivent être équilibrées : si les ressources sont plus faibles que les besoins, il vous faudra trouver des capitaux supplémentaires (subventions, emprunts…) pour atteindre l'équilibre.

9 **(Doc 5) Expliquez l'utilité d'établir un plan de financement initial avant de démarrer un projet.**

Le plan de financement permet d'étudier l'équilibre entre les ressources disponibles et leur emploi.

10 **(Doc 5) Indiquez ce qu'il convient de faire si le plan de financement fait apparaître un déséquilibre.**

Il faudra rechercher de nouvelles sources de financement pour équilibrer le plan de financement.

Faites le point — Le projet de création ou de reprise d'une entreprise

1 La création ou la reprise d'une entreprise

Un projet de création ou de reprise d'entreprise naît d'une envie d'entreprendre, d'un savoir-faire, de l'imagination, de circonstances ou d'une intuition. Avant de se lancer, il faut étudier la faisabilité du projet.

2 Les enjeux de la propriété intellectuelle et industrielle

La propriété intellectuelle est constituée de deux composantes :
le droit d'auteur et la propriété industrielle.

La propriété industrielle permet de protéger :
– la technologie développée ;
– le concept ;
– la marque ;
– les plans.

3 L'étude du marché et le plan de financement

L'étude de marché est indispensable avant de s'investir dans la création ou la reprise d'une entreprise. Elle permet :
– de connaître la concurrence pour se positionner ;
– de connaître les clients potentiels, leurs habitudes de consommation et leurs attentes ;
– de collecter des informations statistiques sur le secteur concerné ;
– de connaître la réglementation applicable au secteur d'activité.

Le plan de financement permet d'étudier avec précision les ressources et les emplois générés par le projet en recherchant l'équilibre financier nécessaire à sa viabilité.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 36 LE PROJET DE CRÉATION OU DE REPRISE D'UNE ENTREPRISE

1 La création ou la reprise d'une entreprise

Un **projet de création ou de reprise d'entreprise** est souvent le résultat de plusieurs facteurs.
Tout projet doit être étudié afin de vérifier sa **faisabilité**.

Projet de création ou de reprise d'une entreprise

- **Envie d'entreprendre**
- **Intuition**
- **Savoir-faire**
- **Circonstances**
- **Imagination/Idée**

Étude de faisabilité

2 Les enjeux de la propriété intellectuelle et industrielle

La création, les inventions, les innovations doivent être protégées.

La **propriété intellectuelle** protège les intérêts des créateurs. On distingue les droits d'auteur et la propriété industrielle.

Propriété intellectuelle

- **Droits d'auteur** — Protection des créations artistiques (œuvres musicales, graphiques, littéraires...)
- **Propriété industrielle** — Protection des créations industrielles (brevets, marques, dessins...)

3 L'étude de marché et le plan de financement

Pour se lancer dans la création ou la reprise d'une entreprise, le **marché** doit être étudié.
Il permet de mesurer la faisabilité économique du projet.

Pour évaluer la faisabilité financière du projet, il faut établir un plan de financement

Projet

Étude de marché
- Étude du secteur d'activité
- Concurrence
- Clients potentiels
- Attentes des clients...

Plan de financement
- Ressources financières
- Emplois des ressources
- Équilibre financier
- Viabilité du projet

Vocabulaire

Étude de faisabilité : étude qui s'attache à vérifier si le projet est techniquement faisable et économiquement viable.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Le projet de création ou de reprise d'une entreprise

QCM foucherconnect.fr/18eg073

Entraînez-vous

Clever Beauty : des vernis anti-gaspi et made in France

Maëva Bentitallah, une jeune entrepreneure d'Aix-en-Provence, a créé un vernis à ongles anti-gaspi. Fabriqué en France et composé à 85 % d'ingrédients naturels, celui-ci est doté d'un bouchon qui permet de finir l'intégralité du produit.

Rouge, corail, rose poudre… Le vernis à ongles est l'un de nos produits de beauté fétiches. Problème, c'est aussi l'un des plus gaspillés. En cause ? Leur pinceau trop court qui ne permet pas d'atteindre le fond du flacon. Résultat, le vernis n'est utilisé qu'à moitié et finit un peu trop vite à la poubelle. Pour la planète et le porte-monnaie, on connaît mieux. […] Mais pour cette jeune technicienne de laboratoire en cosmétique d'Aix-en-Provence, il y avait forcément une solution. Son idée ? Doter le vernis d'un pinceau plus long mais aussi d'un bouchon qui permettrait de le faire descendre jusqu'au fond du flacon *via* une simple pression. Après deux années de recherches, elle finit par concevoir son vernis anti-gaspi et décide de lancer sa propre marque en novembre 2017 « Clever Beauty ».

Pour être cohérente dans sa démarche, Maëva Bentitallah a pensé à tout. Son bouchon est recyclable, fait dans un matériau en accord avec le label Ecocert, et peut être renvoyé. […]

1 Quelle a été l'idée de Maëva Bentitallah ?

Créer un vernis à ongles anti-gaspi.

2 Expliquez sa motivation.

Elle a constaté que les vernis disponibles sur le marché ne pouvaient pas être consommés complètement à cause d'un pinceau trop court et qu'il y avait un gaspillage qui pouvait être évité.

3 Quels étaient ses atouts pour mener à bien cette création d'entreprise ?

Sa motivation, l'envie de proposer un produit plus économique et sa qualification (technicienne de laboratoire).

Approche métier

Votre formation en milieu professionnel

Avez-vous, au cours de vos formations en milieu professionnel, rencontré ou travaillé sur des produits faisant l'objet d'une protection industrielle (brevets, marques, dessins, modèles…) ? Si oui, lesquels ?

© Éditions FOUCHER

Le choix d'un statut juridique et les formalités de création

37

Axe 4
La vie de l'organisation

C4.3.7 Repérer les caractéristiques des formes juridiques
C4.3.8 Repérer les différentes démarches obligatoires

1 Choisir un statut juridique

C4.3.7

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg074

DOC 1 Cadre juridique

Concrétiser un projet de création d'entreprise passe par le choix d'un **cadre juridique** qui lui permettra de voir le jour en toute légalité.
Le choix est simple : démarrer seul et créer une entreprise individuelle ou démarrer à plusieurs et créer une société.

- S'il s'agit d'une **entreprise individuelle**, l'entrepreneur est seul maître à bord. Il est autonome et gère son entreprise en toute indépendance.
- S'il s'agit **d'une société**, les responsabilités et les pouvoirs sont partagés entre plusieurs associés.

1 (Doc 1) Quelle est la différence entre une entreprise individuelle et une société ?

L'entreprise individuelle appartient au chef d'entreprise. L'entrepreneur est seul à décider.

La société appartient à plusieurs associés qui partagent les pouvoirs et les responsabilités.

DOC 2 Entreprendre seul

Lorsqu'un entrepreneur veut **exercer seul son activité**, deux possibilités s'offrent à lui :
– l'entrepreneur et l'entreprise ne sont qu'**une seule et même personne** : c'est une **entreprise individuelle** (**EI**). Cela implique qu'il n'y a pas de distinction entre le patrimoine de l'entreprise et celui qui la gère. L'entrepreneur est donc responsable des dettes de l'entreprise sur ses biens propres. En revanche, il reste libre de sa gestion ;
– pour protéger son patrimoine personnel, la loi l'autorise à créer une « **personne morale*** » qui se substitue à l'entrepreneur, personne physique : c'est l'**EIRL, entreprise individuelle à responsabilité limitée**. La société prend une dénomination ou une raison sociale. Ainsi, le patrimoine personnel du chef d'entreprise et le patrimoine de la société sont distincts.

*Entité titulaire de droits et d'obligations.

2 (Doc 2) Quelles sont les possibilités qui s'offrent lorsqu'un créateur d'entreprise veut entreprendre seul ?

Le créateur d'entreprise adopte le statut d'entreprise individuelle ou il choisit celui d'entreprise individuelle à responsabilité limitée.

3 (Doc 2) Quelle est la principale différence entre une EI et une EIRL ?

L'EI : l'entrepreneur doit répondre de ses dettes sur l'ensemble de son patrimoine.

L'EIRL : le patrimoine personnel de l'entrepreneur et celui de l'entreprise sont distincts.

© Éditions FOUCHER

DOC 3 Entreprendre à plusieurs

- **La société de personnes**

C'est une société constituée autour d'**associés ayant une forte relation** entre eux, soit parce que leurs intérêts sont intimement liés, soit parce qu'ils collaborent effectivement et personnellement à un projet commun. La société est composée d'un faible nombre de personnes qui sont souvent des proches (membres d'une même famille, couples, amis).

- **La société de capitaux**

C'est une société, constituée sur la base des capitaux apportés par les associés (apport en numéraire ou en nature). Les titres de propriété représentant ces capitaux sont appelés actions et sont plus facilement transmissibles que dans une société de personnes. Une société de capitaux se bâtit sur l'**importance des capitaux** à affecter à l'exploitation d'un commerce ou d'une industrie.

4 (Doc 3) **Repérez ce qui distingue une société de personnes d'une société de capitaux.**

Le nombre d'associés est peu important. Ils sont étroitement liés et totalement engagés sur un projet commun.	→ Société de personnes
Le nombre d'associés est important. Les besoins en capitaux sont conséquents et les titres peuvent facilement être cédés.	→ Société de capitaux

2 Repérer les principaux statuts juridiques C4.3.7

DOC 4 Organigramme des statuts juridiques des entreprises

Entreprise individuelle

AE/ME	EI	EIRL
Auto-entreprise ou micro-entreprise* (chiffre d'affaires limité)	Entreprise individuelle	Entreprise individuelle à responsabilité limitée
Le patrimoine de l'entreprise se confond avec celui du dirigeant		Le patrimoine de l'entrepreneur et celui de l'entreprise sont distincts
Responsabilité de l'entrepreneur sur la totalité de son patrimoine		Responsabilité de l'entrepreneur limitée au patrimoine de l'entreprise

*Entreprise individuelle à régime fiscal particulier.

Société

Un seul apporteur de capitaux		Plusieurs apporteurs de capitaux		
EURL	SASU	SARL	SAS	SA
Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée	Société par actions simplifiée unipersonnelle	Société à responsabilité limitée	Société par actions simplifiée	Société anonyme
1 seul associé	1 seul associé	2 à 100 associés	2 associés à illimité	2 associés à illimité
Responsabilité de l'entrepreneur limitée aux apports en capital		Responsabilité de l'entrepreneur limitée aux apports en capital		

© Éditions FOUCHER

5 (Doc 4) **Indiquez, pour chaque situation, le statut juridique le plus approprié.**

Christina a une formation dans le domaine de la mode. Elle veut reprendre un magasin indépendant en centre-ville. Le fond de commerce est estimé à 330 000 euros. Elle dispose d'un capital de 110 000 euros et compte s'associer avec deux amies très intéressées par le projet. Chacune est prête à faire un apport en capital équivalent et Christina projette d'emprunter 150 000 euros et ne veut pas étendre l'entreprise à d'autres associés.

Statut retenu : ☐ EI ☐ EURL ☒ SARL ☐ SA

Justification :
L'entreprise correspond à un projet partagé.
Les apports de capitaux sont assurés par les associés.
Christina veut limiter le nombre d'associés.

Jeune diplômé, Simon veut créer une pâtisserie ambulante et se déplacer dans les communes environnantes. Il n'a pas de local à louer ou à acheter. Il dispose de 30 000 euros et doit juste faire l'acquisition d'une fourgonnette et de matériels spécifiques. Il veut garder son autonomie et a très peu de patrimoine personnel.

Statut retenu : ☒ EI ☐ EURL ☐ SARL ☐ SA

Justification :
Les besoins de capitaux sont limités.
L'entrepreneur veut garder son autonomie.
Le patrimoine personnel de l'entrepreneur est peu élevé.

Ismaël veut reprendre un camping 3 étoiles en bordure de mer. L'entreprise est évaluée à 1 200 000 euros. Ses besoins en capital sont importants. Il a pris contact avec plusieurs personnes prêtes à investir dans l'entreprise sous forme d'actions. Ismaël compte diriger l'entreprise et veut limiter sa responsabilité à son apport.

Statut retenu : ☐ EI ☐ EURL ☐ SARL ☒ SA

Justification :
Le montant du capital à apporter est important.
Le capital sera apporté par des investisseurs.
L'entrepreneur veut limiter sa responsabilité à son apport.

Geoffrey veut créer son entreprise de dépannage en électroménager. Il compte louer un local pour son atelier et intervenir chez les clients 7 jours sur 7. Son besoin en capital est limité. Il veut être seul maître à bord et ne veut pas mettre en danger son patrimoine personnel en cas de difficultés.

Statut retenu : ☐ EI ☒ EURL ☐ SARL ☐ SA

Justification :
Le besoin en capital est limité.
L'entrepreneur veut être seul maître à bord.
L'entrepreneur ne veut pas mettre en danger son patrimoine personnel.

3 Identifier les formalités nécessaires à la création d'une entreprise

C4.3.8

DOC 5 Centre de formalités des entreprises

En France, un seul interlocuteur

Les formalités de création d'une entreprise sont simplifiées grâce à un « guichet unique » : le centre de formalités des entreprises (CFE).

Le CFE est un interlocuteur unique qui permet d'inscrire une entreprise. Il va centraliser les pièces du dossier et les transmettre aux différents organismes et administrations intéressés (services fiscaux, chambres consulaires CCI ou CMA, Urssaf, greffe du tribunal de commerce).
L'entreprise sera immatriculée au répertoire Sirene tenu par l'Insee (Institut national de la statistique et des études économiques), au registre du commerce et des sociétés (RCS), tenu par le greffe du tribunal de commerce, si l'activité est commerciale ou, s'il s'agit d'une société, au répertoire des métiers (RM), tenu par la chambre des métiers et de l'artisanat (CMA), si c'est une activité artisanale.

© Éditions FOUCHER

DOC 5 Centre de formalités des entreprises (suite)

Le CFE compétent dépend de l'activité de l'entreprise (CCI, TGI, Urssaf...). Il permet :
– d'obtenir le numéro Siret de l'entreprise et le Code d'activité APE délivrés par l'INSEE, preuve de l'inscription au Répertoire national des entreprises ;
– d'obtenir le document attestant de l'immatriculation au Registre du commerce et des sociétés ;
– de réaliser la déclaration d'existence et le choix du régime fiscal auprès des services fiscaux.

6 (Doc 5) Quels sont les organismes contactés par le CFE pour inscrire une nouvelle entreprise ?

– Les services fiscaux.
– La chambre de commerce et d'industrie ou la chambre des métiers et de l'artisanat.
– L'Urssaf (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales).
– Le greffe du tribunal de commerce.

7 (Doc 5) Quels sont les informations et documents obtenus par la nouvelle entreprise ?

Un numéro Siret et un code APE (NAF).
Une attestation d'immatriculation.

Le choix du statut juridique et les formalités de création

1 Le statut juridique

Une entreprise doit s'inscrire dans un cadre juridique pour lui permettre d'exister en toute légalité. L'entrepreneur/euse doit choisir un statut juridique dès la création de son entreprise.

2 Les principaux statuts juridiques

Le statut de l'entreprise individuelle consiste à entreprendre seul. On distingue :
– l'entreprise individuelle, EI (dont l'auto-entreprise) et l'entreprise individuelle à responsabilité limitée, EIRL ;
– la société à un seul apporteur de capitaux, EURL, SASU ;
– la société à plusieurs apporteurs de capitaux, SARL, SAS, SA.

3 Les formalités à la création d'une entreprise

Pour déclarer son existence, l'entreprise doit se rapprocher du Centre de formalités des entreprises compétent.
Le CFE prend en charge :
– l'inscription de l'entreprise ;
– la déclaration de l'entreprise aux différents organismes sociaux et services fiscaux ;
– l'immatriculation de l'entreprise.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 37 LE CHOIX DU STATUT JURIDIQUE ET LES FORMALITÉS DE CRÉATION

1 Le statut juridique

Le **statut d'une entreprise** permet de l'inscrire dans un cadre juridique qui lui permette d'exister en toute légalité.

Une entreprise peut être créée seul/seule ou à plusieurs.

Entreprise individuelle (EI)	Entreprise individuelle à responsabilité limitée (EIRL)	Société	
		Société de personnes	Société de capitaux
L'entrepreneur et l'entreprise ne font qu'un	Le patrimoine de l'entrepreneur et celui de la société sont distincts	Nombre d'associés limité, souvent proches	Besoin important de capitaux

2 Les principaux statuts juridiques

Il faut distinguer les entreprises individuelles et les sociétés.

Le capital d'une société peut être apporté par une seule ou par plusieurs associés.

Entreprise individuelle

AE/ME	EI	EIRL
Auto-entreprise ou micro-entreprise*	Entreprise individuelle	Entreprise individuelle à responsabilité limitée

**Entreprise individuelle à régime fiscal particulier.*

Société

Un seul apporteur de capitaux		Plusieurs apporteurs de capitaux		
EURL	SASU	SARL	SAS	SA
Entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée	Société par actions simplifiée unipersonnelle	Société à responsabilité limitée	Société par actions simplifiée	Société anonyme

3 Les formalités à la création d'une entreprise

Pour déclarer son existence, l'entreprise doit se rapprocher du centre de formalités des entreprises dont il dépend. Il se charge de déclarer l'entreprises aux différents organismes.

Centre de formalités des entreprises (CFE) →

- Déclaration d'existence
- Immatriculation de l'entreprise
- Déclaration aux organismes sociaux
- Déclaration aux services fiscaux

Vocabulaire

Apport en capital : apport de fonds nécessaires à la création d'une entreprise.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Le choix du statut juridique et les formalités de création

QCM
foucherconnect.fr/18eg075

Entraînez-vous

Devenir auto-entrepreneur

Le statut d'auto-entrepreneur rassemble des mesures qui permettent de pratiquer une petite activité professionnelle indépendante facilement, de façon régulière ou ponctuelle, en minimisant les coûts administratifs.
En simplifiant au maximum la création et la gestion d'activité, le statut d'auto-entrepreneur va permettre de générer des revenus sans subir les contraintes de l'entrepreneuriat classique.
Créé en 2009, ce jeune statut a su s'adapter aux contraintes d'une petite activité :

Un seul formulaire suffit pour se déclarer auprès de toutes les instances administratives sociales et fiscales (URSSAF, Trésor public, RSI ou CIPAV, INSEE).
Les charges sociales et fiscales sont proportionnelles au chiffre d'affaires encaissé.
Ce statut permet de bénéficier de la franchise de TVA* (jusqu'à certains plafonds) et du paiement forfaitaire des charges sociales (sous condition des plafonds de chiffre d'affaires annuel).
*Exonération de TVA.

Quels sont les atouts de l'auto-entreprise ?

– La création est simple et rapide ;
– les coûts administratifs sont limités ;
– les charges sociales sont proportionnelles au chiffre d'affaires encaissé ;
– l'entreprise bénéficie d'une franchise de TVA ;
– les charges sociales sont forfaitaires.

Approche métier

Votre formation en milieu professionnel

Quel était le statut juridique de la dernière entreprise dans laquelle vous avez effectué votre période de formation ?

© Éditions FOUCHER

VERS LE BAC 4

Fiche méthode 4
Rédiger un développement structuré

Dossier documentaire La politique de croissance

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

Le contenu de votre dossier

Document
Croissance externe pour Serge Ferrari

Sujet – Quels sont les enjeux de la politique de croissance de l'organisation ?

Le document proposé vous précise la politique de croissance mise en place par l'entreprise Serge Ferrari.

Après avoir pris connaissance du document (p. 238) vous expliquerez, dans un développement structuré, les enjeux de la croissance interne et externe de l'entreprise.

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

Dans le développement vous pourrez aborder les thèmes suivants :
– les indicateurs de la croissance de l'organisation ;
– le contexte économique et les opportunités de croissance de l'organisation (croissance interne et externe) ;
– l'importance des différentes mutations structurelles et ses conséquences sur l'organisation ;
Tout autre thème sera valorisé.

En conclusion, vous mettrez en évidence l'importance pour l'organisation de mener une politique de croissance.

© Éditions FOUCHER

Document Croissance externe pour Serge Ferrari

La société de matériaux composites implantée à Saint-Jean-de-Soudain (730 salariés dont 400 sur le site) projette de racheter un fabricant italien. Serge Ferrari va ainsi rendre sa capacité industrielle plus importante.

Le groupe Serge Ferrari avait promis de la croissance à ses actionnaires. [...] Outre la croissance interne, fondée sur un renforcement des équipes commercial export et des capacités le groupe n'avait pas exclu une croissance par rachat. [...]

Aujourd'hui, c'est un projet d'une autre nature qui est en route et devrait être bouclé à la fin de l'année, suite à un accord qui vient d'être signé mais comporte quelques conditions suspensives*. Il s'agit cette fois de racheter Plastitex, un fabricant de matériaux composites spéciaux pour le mobilier, constitués sur base PVC. On pourrait donc parler de rachat d'un concurrent, car le groupe Serge Ferrari travaillait déjà sur les produits en composite pour transats haut de gamme et autres mobiliers d'intérieur ou d'extérieur, vendus sous des marques prestigieuses, sans oublier les sièges pour bateaux. Mais le communiqué officiel préfère parler d'un rachat d'activité « complémentaire », basée en Italie à 35 km de Padoue.

*Possibilité de suspendre l'exécution d'un contrat à la survenance d'un évènement.

Au-delà de cette gamme nouvelle de produits finis complémentaires, Serge Ferrari récupère aussi une marque qualitative, connue en Italie et ailleurs, des liens privilégiés avec des designers réputés. Mais le rachat a aussi, et peut-être surtout, un intérêt en termes de capacités industrielles. Car Plastitex (9 M€ de CA) dispose de deux usines en Europe : l'une en Italie et l'autre en Croatie, et d'une équipe élargie de près de 70 personnes. Serge Ferrari va ainsi rendre sa capacité industrielle plus importante, plus souple et mieux répartie géographiquement, tout en conservant jalousement la maîtrise des procédés de fabrication, ce qui a toujours été à la base de sa stratégie.

Le groupe bénéficiera aussi d'un bureau de style et d'un entrepôt qui pourraient s'avérer très utiles au développement de son activité destinée au consommateur final. Cela permettra de mieux équilibrer les activités plus industrielles et traditionnelles, les « B2B »**, très fortement représentées au sein du groupe et qu'il est utile de diversifier. Au passage, le projet d'acquisition a stoppé la baisse du cours de bourse de Serge Ferrari qui confirme son plan général de développement. Rien de tel qu'un peu d'informations pour rassurer des investisseurs impatients.

***Business to business* : décrit les activités d'échanges entre les entreprises.

Arnaud de Jubecourt, lessor.fr, 19 septembre 2017

© Éditions FOUCHER

C 4.1.4 Repérer les opportunités de croissance de l'organisation
C 5.1.1 Analyser le contexte économique et dégager son incidence sur l'organisation
C 5.1.2 Apprécier les opportunités et contraintes inhérentes à la mondialisation et en mesurer les incidences
C 5.2.1 Analyser les conséquences des mutations structurelles de l'organisation

Développement — Travail préparatoire sur les thèmes à aborder

Les indicateurs de la croissance de l'organisation
– Le contexte économique (marché, concurrence, compétitivité)
– Les objectifs de la croissance (accroissement du chiffre d'affaires, des parts de marché…)

Développer les ventes .....

Assurer la pérennité de l'entreprise .....

Renforcer sa position sur le marché .....

Faire face à la concurrence .....

S'adapter à la demande .....

.....

.....

.....

Le contexte économique et les opportunités de croissance de l'organisation (croissance interne et externe)
– Les principaux indicateurs économiques
– Les situations de croissance ou de crise
– Les effets sur l'activité de l'organisation

Observation du marché (national et/ou international) .....

Évolutions des besoins et de la demande .....

Modification des habitudes de consommation .....

Croissance interne (ou organique) pour se développer par ses propres moyens .....

Croissance externe pour s'étendre à l'international .....

.....

.....

.....

L'importance des différentes mutations structurelles et ses conséquences sur l'organisation
– Les différentes mutations structurelles et les objectifs poursuivis
– Les incidences sur les plans économique et social

Restructuration pour une meilleure adaptation de l'entreprise au marché .....

Délocalisation .....

Externalisation .....

Effets de la politique de croissance menée par l'entreprise (sur le personnel, sur l'organisation des activités) .....

.....

.....

.....

© Éditions FOUCHER

MÉTHODE 4

Rédiger un développement structuré

MÉTHODE 4

Le sujet

Étape 1 Lecture du sujet

- Prenez le temps de bien lire le sujet.
- Surlignez les mots importants.
- Repérez les verbes d'action (ex. : « vous présenterez », « vous mettrez en évidence »...).

Étape 2 Lecture du(des) document(s) fourni(s)

- Lisez avec attention le(s) document(s) fourni(s).
- Surlignez les mots-clés et les phrases importantes en accord avec le sujet traité.

Le plan

Le plan est proposé dans le sujet.

Étape 3 Étude du plan proposé

- Prenez connaissance du plan proposé.
- Surlignez les mots-clés figurant dans le plan.

Étape 4 Mobilisation des connaissances

- Dressez, au brouillon, la liste des éléments apportés par le(s) document(s).
- Ajoutez la liste de vos connaissances pour chaque point abordé en rapport avec les thèmes proposés dans le sujet.

La rédaction

- Rédigez votre travail au brouillon.
- Relisez-vous au fur et à mesure afin de rectifier les erreurs et de reformuler les phrases lorsqu'elles vous semblent incorrectes.
- Corrigez vos fautes d'orthographe avant de recopier votre travail.
- Soignez la présentation et l'écriture.

Étape 5 Rédaction de l'introduction

- Comme demandé dans le sujet, présentez votre secteur professionnel, votre spécialité et les types d'organisations dans lesquelles vous pourriez travailler.
- Introduisez votre développement par une phrase d'accroche en rapport direct avec le sujet.

Étape 6 Rédaction du développement

- Abordez les thèmes proposés dans le sujet choisi.
- Pensez à argumenter les thèmes abordés quand cela est nécessaire.
- Utilisez les espacements, les interlignes et les paragraphes pour aérer le texte et laisser apparaître
la structure de votre travail.
- Utilisez les mots de liaison (ou connecteurs logiques) pour passer d'un paragraphe à l'autre ou d'une idée à l'autre.

Étape 7 Rédaction de la conclusion

- Vous devez être bref.
- Résumer rapidement l'essentiel en se projetant ou en élargissant le thème.

Pour finir, relisez une nouvelle fois votre travail.

© Éditions FOUCHER

L'évolution des marchés

38

Axe 5
Les mutations et leurs incidences

C5.1.1 Analyser le contexte économique et dégager son incidence sur l'organisation
C5.1.2 Apprécier les opportunités et contraintes inhérentes à la mondialisation et en mesurer les incidences

1 Analyser le contexte économique C5.1.1

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg076

DOC 1 État des lieux en France

La croissance française en hausse, à 2 %, en 2017

L'Insee a publié ce mercredi une série de chiffres telle une photographie de la France en 2017. L'un des principaux enseignements est la croissance du PIB plus importante que prévu.

Une croissance du PIB de 2 %

La croissance du produit intérieur brut (PIB) a atteint 2 % en France en 2017, soit 0,1 point de plus que ce qui avait été préalablement annoncé [...].
Cette croissance annuelle est de loin supérieure à celle de 2016, où la hausse du PIB avait plafonné à 1,1 %. Elle reste toutefois inférieure à celle de la zone euro, qui a connu en 2017 une croissance de 2,5 %, selon l'Office européen de statistiques Eurostat. [...]

Accélération de l'investissement

Selon l'Insee, ce chiffre de 2 % a finalement été atteint, à la faveur notamment d'une accélération de l'investissement, tant du côté des entreprises [...] que des ménages [...]. La production quant à elle s'est accélérée [...], notamment dans l'industrie manufacturière [...] et le secteur agricole [...].

AFP, 28 février 2018

1 (Doc 1) Présentez les indicateurs qui permettent de mesurer la situation économique de la France.

La croissance permet d'observer la richesse du pays, notamment grâce à l'analyse de l'évolution du produit intérieur brut (PIB).
L'augmentation de l'investissement dans les entreprises montre un engagement des entreprises pour améliorer leur productivité.

DOC 2 Inflation en France

L'inflation désigne une augmentation du niveau général des prix des biens et des services dans une économie. La déflation est le phénomène inverse qui désigne une diminution du niveau général des prix. Dans l'UE, un indice des prix à la consommation a été spécifiquement conçu : l'indice des prix à la consommation harmonisé (IPCH).

L'accélération de l'inflation en France confirmée en février

Le rythme de l'inflation sur un an a bien accéléré en janvier en France mais moins qu'estimé initialement, pour s'établir à 1,3 % contre 1,2 % à fin décembre, selon des données publiées jeudi par l'Insee. [...]
L'évolution sur un an de l'indice des prix à la consommation harmonisé IPCH [...] a en revanche été confirmée à + 1,5 % contre + 1,2 % à fin décembre. [...] Quant à l'inflation hors tabac, elle s'établit à 1,3 % en rythme annuel [...].

Yann Le Guernigou, Reuters, 22 février 2018

© Éditions FOUCHER

2 **(Doc 2) Expliquez ce qu'est l'inflation. Que mesure-t-elle ?**

L'inflation désigne l'augmentation du niveau général des prix. Elle mesure l'augmentation des prix dans l'économie d'un pays.

3 **(Doc 2) Comment a évolué l'inflation en France au mois de février ?**

L'inflation a augmenté en France en passant de 1,2 % au mois de décembre à 1,3 % au mois de janvier.

DOC 3 Résultats de la balance commerciale française

La balance commerciale d'un pays est un indicateur économique qui repose sur la comparaison des exportations, c'est-à-dire la valeur des biens produits dans ce pays et vendus à l'étranger, et des importations, c'est-à-dire la valeur des biens provenant de l'étranger et achetés par ce pays.

La balance commerciale de la France en fort déficit en 2017

2017 n'a pas été une très bonne année pour la balance commerciale française. Pour la deuxième année consécutive, l'Hexagone a beaucoup plus importé qu'exporté ; c'est même la plus forte détérioration depuis 2011.

Les Douanes ont rendu leur verdict, et il n'est pas brillant pour la balance commerciale française puisqu'elle atteint 62,3 milliards d'euros. C'est 14 milliards de plus qu'en 2016 qui n'avait pas été une année particulièrement brillante avec un déficit de 48,3 milliards. [...]

Pourtant, les exportations ont progressé de 4,5% l'an dernier alors qu'elles avaient reculé de 0,6 % en 2016. Mais cette hausse n'a pas pu endiguer des importations qui ont augmenté encore plus : + 6,8 % à 535,5 milliards.

D'après journaldeleconomie.fr, 7 février 2018

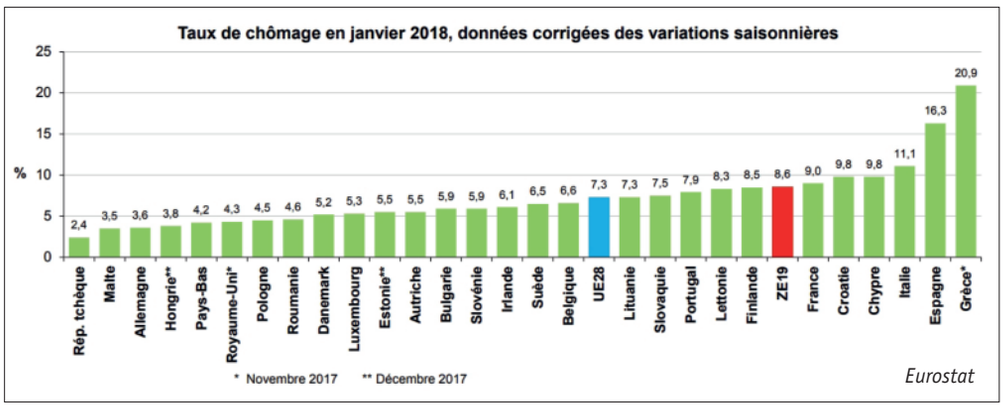
4 **(Doc 3) Repérez le résultat de la balance commerciale en France pour l'année 2017 et justifiez votre réponse.**

La balance commerciale en France est déficitaire de 62,3 milliards d'euros en 2017 soit 14 milliards de plus qu'en 2016. Le montant des importations est supérieur à celui des exportations.

DOC 4 Chômage en pourcentage de la population active

Avec près de 18 millions de personnes sans emploi, le taux de chômage dans l'Union européenne atteint 7,3 % en janvier 2018, et 8,6 % dans la zone euro. Il s'agit des taux les plus faibles depuis décembre 2008 pour la zone euro et octobre 2008 pour l'UE28.

Selon Eurostat, 17 931 millions de personnes étaient au chômage dans l'Union européenne en janvier 2018 (7,3 % de la population active), dont 14,111 millions au sein de la zone euro (8,6 %). Comparé à janvier 2017, le chômage a baissé de 1 867 millions de personnes dans l'UE28 et de 1 429 millions dans la zone euro. La France, elle, affiche un taux de chômage de 9 %, soit l'un des taux les plus élevés de l'Union européenne.



5 **(Doc 4) Quel est le taux de chômage en France en janvier 2018 ?**

En janvier 2018, le taux de chômage en France est de 9 % de la population active.

6 **(Doc 4) Comment se situe la France en Europe ?**

La France affiche l'un des taux les plus élevés des pays de l'UE.

© Éditions FOUCHER

2 Repérer l'incidence de la conjoncture sur l'entreprise C5.1.1

DOC 5 Effets de la conjoncture économique sur les entreprises

Les secteurs gagnants et perdants de la reprise économique

Après la crise économique mondiale de 2008, le retour à la croissance a été long. Mais depuis 2016 la reprise économique se confirme. L'augmentation de la demande mondiale commence à produire ses effets sur l'économie française. En janvier 2018, l'Insee estime la croissance du PIB français à 1,9 % pour l'année 2017, un record depuis 2011. L'institut prévoit encore 1,8 % de croissance en 2018.

Cependant les effets de cette reprise sont différents selon les secteurs d'activité. Les facteurs conjoncturels (concurrence, demande intérieure et internationale, développement de secteurs porteurs) n'ont pas les mêmes effets partout.

Les gagnants

Les secteurs qui s'en sortent le mieux sont les secteurs compétitifs au niveau international, et capables de répondre à une augmentation de la demande mondiale :

– tout d'abord le secteur aéronautique : Airbus continue d'engranger de nouvelles commandes d'avions, qui garantissent aujourd'hui 8 années d'activité au groupe ;

– le secteur automobile, tiré par l'augmentation de la demande intérieure et européenne : en 2017 le nombre de voitures produites par les constructeurs français a fortement augmenté, et cela continuera en 2018 ;

– la filière touristique qui bénéficie de la forte progression du nombre de visiteurs en France (+ 8 % en 2017) : hôtellerie, restauration, agences touristiques.

Parmi ces gagnants figurent également les secteurs au cœur des transformations de l'économie mondiale :

– les acteurs de la filière numérique, dont les entreprises de conseil qui accompagnent les transformations des systèmes numériques des entreprises ;

– les acteurs des filières liées aux problématiques du développement durable : filière énergétique, traitement et recyclage des déchets, éco-industries.

Les perdants

Parmi eux figurent en premier lieu les secteurs traditionnels souffrant d'un manque de compétitivité, notamment en raison du coût de la main-d'œuvre ou d'un outil de production obsolète. Ces freins les empêchent de s'aligner sur la concurrence par les prix.

Ce sont les mêmes en France depuis plusieurs décennies : l'industrie du cuir et de la chaussure, celles de l'habillement, du textile et du meuble vont sans doute continuer à connaître une baisse d'activité.

7 (Doc 5) **Listez les conséquences de la conjoncture économique sur les entreprises.**

– L'augmentation de la demande mondiale produit des effets positifs sur l'économie française.

– Dans les secteurs compétitifs (aéronotique, automobile...), les entreprises françaises sont en capacité de répondre à la demande.

– Les entreprises françaises répondent particulièrement bien aux secteurs de la transformation de l'économie mondiale (numérique, développement durable...).

Certains secteurs connaissent une baisse d'activité.

8 (Doc 5) **Quels sont les principaux facteurs conjoncturels qui ont une incidence sur l'entreprise ?**

La concurrence, la demande internationale, le développement des secteurs porteurs (numérique, développement durable).

3 Identifier les conséquences de l'ouverture des marchés C5.1.1

DOC 6 Ouverture des marchés du transport en Europe

SNCF : que signifie l'ouverture à la concurrence ?

À partir de 2021, des opérateurs privés pourront exploiter leurs trains sur le réseau ferroviaire, conformément au calendrier imposé par l'UE à la France pour libéraliser le secteur.

On pourra bientôt prendre le train sans entendre le fameux jingle de la SNCF. À partir de 2021, des opérateurs privés pourront en effet commencer à faire rouler leurs propres trains sur le réseau ferroviaire français, mettant fin à plus de quatre-vingts ans de monopole de la Société nationale des chemins de fer sur le transport de voyageurs.

Cette échéance correspond au calendrier imposé par l'Union européenne à la France pour libéraliser son secteur ferroviaire. Et c'est bien la perspective de l'arrivée de concurrents de la SNCF qui est au cœur de la réforme de l'entreprise annoncée le 26 février par le gouvernement.

(Suite p. 244)

© Éditions FOUCHER

DOC 6 Ouverture des marchés du transport en Europe (suite)

1. Comment s'explique le monopole de la SNCF ?
Depuis la nationalisation des chemins de fer, en 1937, la SNCF est la seule société autorisée à transporter des voyageurs par le train. Ce monopole était essentiellement motivé par l'idée que le transport ferroviaire était un service public, qui ne devait pas être soumis à la logique du marché. [...]

2. Que signifie « libéraliser » ?
Cette situation était en contradiction avec l'idée de « concurrence pure et parfaite » promue par les économistes libéraux et « sanctifiée » dans les traités européens. La Commission européenne voyait dans ces monopoles nationaux un frein à la croissance économique, un obstacle à la baisse des prix et une explication de la mauvaise santé du secteur ferroviaire. C'est pourquoi elle a engagé, au début des années 1990, un processus de libéralisation du rail. [...]

Maxime Vaudano, lemonde.fr, 26 février 2018

9 (Doc 6) Comment expliquez-vous que la SNCF soit la seule autorisée en France à transporter des voyageurs ?
Parce que le transport ferroviaire est une mission de service public qui ne devait pas être soumis à la logique du marché.

10 (Doc 6) Pourquoi l'Union européenne veut-elle une libéralisation du transport ferroviaire ?
Selon l'UE, la libéralisation du rail a pour objectif la croissance économique, une baisse des prix et une amélioration de la santé du secteur.

Faites le point L'évolution des marchés

1 Le contexte économique

Les entreprises s'inscrivent dans un contexte économique plus ou moins favorable. L'environnement économique se mesure en observant :

- l'évolution du produit intérieur brut ;
- l'investissement ;
- l'inflation ;
- la balance commerciale ;
- le marché du travail.

2 L'incidence de la conjoncture sur l'entreprise

La conjoncture économique a une incidence sur l'entreprise, notamment :

- la demande nationale et internationale ;
- la concurrence internationale ;
- le développement des secteurs porteurs ;
- l'évolution de la masse salariale ;
- les contraintes de crédit.

3 Les conséquences de l'ouverture des marchés

L'ouverture des marchés permet à l'entreprise d'élargir sa clientèle, de s'implanter à l'international, d'ajuster ses coûts et son offre.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 38 L'ÉVOLUTION DES MARCHÉS

1 Le contexte économique

Les entreprises s'inscrivent dans un contexte économique national européen et international.

L'environnement économique se mesure en observant le PIB et son évolution et en évaluant l'investissement.

L'entreprise →

Contexte économique

- Investissement
- Balance commerciale
- Évolution du PIB
- Inflation
- Marché du travail

2 L'influence de la conjoncture sur l'entreprise

L'activité économique est soumise à des fluctuations qui alternent des périodes de croissance et des périodes de repli.

Les indicateurs conjoncturels permettent à l'entreprise de prendre des décisions stratégiques.

Conjoncture

- Demande
- Évolution de la masse salariale
- Secteurs porteurs
- Concurrence
- Contraintes de crédit

→ L'entreprise

3 Les conséquences de l'ouverture des marchés

Les marchés à l'international permettent à l'entreprise de chercher de nouveaux débouchés, d'évoluer et de se développer.

L'entreprise → Ouverture à l'international →

- Élargissement de la clientèle
- Ajustement des coûts
- Prospection
- Diversification de la demande
- Ajustement de l'offre

Vocabulaire

Monopole : situation où un seul vendeur, sans concurrence, propose des produits ou des services sur un marché.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

L'évolution du marché

QCM
foucherconnect.fr/18eg077

Entraînez-vous

Où en est l'agriculture bio en France ?

Bien que toujours minoritaire, l'agriculture biologique progresse depuis plusieurs années. La France est aujourd'hui le deuxième marché en Europe.
Selon l'Observatoire de l'agence BIO, 70 % des Français admettent que les produits bio ont meilleur goût.
Progressivement, la consommation de produits biologique s'impose chez les consommateurs. Tous circuits confondus, y compris en restauration collective, les ventes de produits bio ont dépassé 7 milliards d'euros en 2016, contre 5,76 l'année d'avant. Soit une progression d'environ 20 %, qui dépasse les prévisions établies.
Pour répondre à cette demande croissante, les agriculteurs sont de plus en plus nombreux à se convertir au bio. Au 31 décembre 2016, 7,3 % des fermes françaises, soit 32 326 fermes, étaient consacrés à l'agriculture bio, 12 % de plus qu'en 2015.
Selon un sondage, cette évolution s'explique notamment par l'importance croissante qu'accordent les Français à la préservation de l'environnement dans leurs actes d'achat : 92 % des personnes interrogées estiment en effet que les produits bio contribuent à préserver l'environnement, 88 % qu'ils sont meilleurs pour la santé, 75 % qu'ils sont sources d'emplois et 70 % qu'ils ont meilleur goût.

Édmond Sureau, la-croix.com, 9 juin 2017

1 Relevez les raisons qui poussent les agriculteurs à se convertir au bio.

– La croissance de la demande.
– L'adaptation de l'offre à la demande.
– La croissance du marché du bio et la place de la France en Europe.
– La volonté de produire autrement.

2 Quels sont les atouts du bio qui tirent la demande dans ce secteur ?

– La préservation de l'environnement voulu par les Français.
– L'impact sur la santé.
– La qualité des produits voulue par les consommateurs.

Approche métier

Votre formation en milieu professionnel

Quels sont les marchés sur lesquels étaient positionnées les entreprises dans lesquelles vous avez été en formation ?

.....

.....

© Éditions FOUCHER

Le développement durable

39

Axe 5
Les mutations et leurs incidences

C5.1.3 Identifier les enjeux du développement durable
C5.1.4 Repérer les actions pour inscrire l'organisation dans une politique globale de développement durable

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg078

1 Identifier les enjeux du développement durable C5.1.3

DOC 1 Écologie – Économie – Social

Le développement durable est un processus de développement qui concilie l'écologique, l'économique et le social. Il établit un cercle vertueux entre 3 pôles : un développement, économiquement efficace, socialement équitable et écologiquement soutenable.

Le développement durable se veut respectueux des ressources naturelles et des écosystèmes pour garantir l'efficacité et le progrès économique, sans perdre de vue les finalités sociales du développement que sont la lutte contre la pauvreté, contre les inégalités, contre l'exclusion et la recherche de l'équité.

1 (Doc 1) **Définissez le développement durable.**

Le développement durable consiste à rechercher l'efficacité économique en respectant l'environnement et l'équité sociale.

DOC 2 Enjeux du développement durable

Une croissance verte et solidaire : vers un développement durable

Une croissance rapide est indispensable pour répondre aux besoins urgents de développement des populations pauvres du monde entier. Cependant, la croissance ne peut s'inscrire dans la durée que si elle est en même temps partagée par tous et respectueuse de l'environnement, ce second facteur impliquant de veiller à ce que le capital naturel de la Terre fournisse suffisamment de ressources et de services environnementaux pour subvenir aux besoins de l'humanité.

Pour parvenir à une croissance verte et solidaire, il faut s'attaquer à des obstacles de nature politico-économique, combattre un certain nombre de comportements et normes sociales profondément ancrés et développer des instruments de financement novateurs, capables de modifier les mécanismes d'incitation et de promouvoir l'innovation ; il s'agit de remédier aux défaillances des marchés, des politiques et des institutions qui conduisent à la surexploitation des ressources naturelles.

Le « verdissement de la croissance » est nécessaire, efficace et abordable. Il convient de se concentrer sur l'action à mener à l'horizon de 5 à 10 ans pour sortir des schémas de croissance non durables et éviter de causer des dégâts écologiques irréversibles.

D'après banquemondiale.org, 9 mai 2012

2 (Doc 2) **Surlignez dans le texte les éléments qui montrent la nécessité d'une croissance verte et solidaire.**

© Éditions FOUCHER

3 **(Doc 2) Quels sont les moyens à mettre en œuvre pour s'orienter vers un développement durable ?**

Il faut revoir les normes sociales, repenser les modes de financement (incitations, promotion) et éviter la surexploitation des ressources naturelles.

DOC 3 Piliers du développement durable

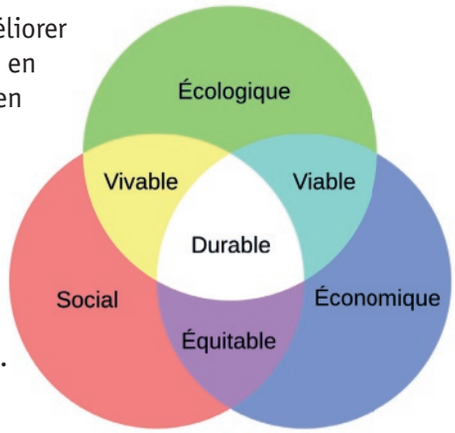
3 piliers pour une vie durable

Le développement durable ne se réduit pas à la protection de l'environnement. Il est fondé sur trois piliers, trois composantes interdépendantes.

La dimension environnementale (ou écologie) qui vise à préserver, améliorer et valoriser l'environnement et les ressources naturelles sur le long terme, en maintenant les grands équilibres écologiques, en réduisant les risques et en prévenant les impacts environnementaux.

La dimension sociale qui vise à satisfaire les besoins humains et à répondre à un objectif d'équité sociale en favorisant la participation de tous sur les questions de santé, de logement, d'éducation, d'emploi et de culture.

La dimension économique afin de développer la croissance et l'efficacité économique, à travers des modes de production et de consommation durables.



Quelles sont ses finalités ?

- La lutte contre le changement climatique et la protection de l'atmosphère
- La préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources
- La cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et entre les générations
- L'épanouissement de tous les êtres humains
- Une dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsables.

D'après le Ministère de la Transition écologique et solidaire

4 **(Doc 3) Prenez connaissance du texte et indiquez, pour chacune des finalités du développement durable, sa dimension : environnementale, sociale ou économique.**

Finalités du développement durable	Dimension
Lutte contre le changement climatique et protection de l'atmosphère	environnementale
Préservation de la biodiversité, des milieux et des ressources	environnementale
Cohésion sociale et la solidarité entre les territoires et entre les générations	sociale
Épanouissement de tous les êtres humains	sociale
Dynamique de développement suivant des modes de production et de consommation responsables	économique

© Éditions FOUCHER

5 **(Doc 3) Observez l'illustration des 3 piliers du développement durable et indiquez la nécessité de leur interdépendance.**

L'interdépendance équilibrée des 3 piliers du développement durable est nécessaire pour qu'il soit vivable, équitable, viable et, *in fine*, durable.

2 Repérer les politiques menées en faveur du développement durable

C5.1.4

DOC 4 Agenda de développement durable

Un plan d'action pour les populations, la planète et la prospérité : l'Agenda 2030 de développement durable

Les représentants des 193 États membres des Nations unies se sont rassemblés à New York du 25 au 27 septembre 2015 pour adopter les nouveaux Objectifs de développement durable (ODD) : des objectifs universels, transformateurs, intégrés, avec une portée étendue et centrée sur les populations. [...]

Ce nouveau plan d'action a vocation à être mis en œuvre par toutes les parties prenantes, dans le cadre d'un partenariat collaboratif mondial : les partenariats sont en effet au cœur de la réussite, dans une approche de « *win-win cooperation** », bénéfique à tous. Tous les acteurs, États, organismes publics, société civile et structures privées doivent travailler de concert, en vue de tirer parti de l'élan donné par les désormais anciens Objectifs du Millénaire, et d'appréhender efficacement l'ambitieux programme de développement pour l'après 2015.

*Coopération gagnant-gagnant.

convergences.org

6 **(Doc 4) Qui a pris l'initiative de ce plan d'action ? Qui engage-t-il ?**

L'initiative de ce plan d'action a été prise par les Nations unies en assemblée générale à New York. Il a pour but d'engager un partenariat collaboratif mondial.

7 **(Doc 4) Quels sont les partenaires impliqués ?**

Les États, les organismes publics, la société civile et les structures privées (notamment les entreprises).

8 **(Doc 4) Quelles sont les finalités attendues par cet accord ?**

Cet accord a pour objectif de demander aux partenaires de travailler ensemble pour le bien-être des populations, tout en préservant la planète et en s'engageant en direction du développement durable.

© Éditions FOUCHER

3 Relever l'engagement des entreprises en faveur du développement durable

C5.1.4

DOC 5 Développement durable chez L'Oréal

Le développement durable, une « démarche de progrès » pour L'Oréal France

Du 30 mai 2017 au lundi 5 juin, se tient la semaine européenne du développement durable (SEDD). **L'Oréal France** profite de cette occasion pour mettre en avant ses avancées dans le domaine. [...]

[...] L'Oréal dispose de dix usines et huit centrales de distribution qui, depuis 2011, ont réduit, en valeur absolue, de 52% leurs émissions de CO_2, de 55 % leur consommation d'eau et de 34 % leur génération de déchets. L'usine de Rambouillet, spécialisée dans la fabrication de shampooings et gels douche a même été un des premiers sites de production du groupe à devenir carbone neutre. La France est donc en bonne voie pour réaliser l'objectif de réduction de 60 % de l'empreinte environnementale de ses sites d'ici 2020. [...]

Mirabelle Belloir, lsa-conso.fr, 31 mai 2017

L'Oréal veut garantir un approvisionnement responsable du beurre de murumuru. Pour atteindre son objectif, elle a opté pour un partenariat avec les communautés locales, afin de promouvoir la pratique de collecte durable et pérenniser le revenu des producteurs.
Au Brésil, L'Oréal s'approvisionne en matières premières renouvelables qui entrent dans la composition des produits capillaires, dans la fabrication de produits d'hygiène corporelle, et utilise donc le beurre de murumuru, qui grâce à ses propriétés, permet un meilleur contrôle du volume de la chevelure. La graine dont il est extrait est aussi, avec d'autres matières premières, une source essentielle de revenus pour les producteurs de la région de Bragança.

9 (Doc 5) **Quelles sont les avancées de L'Oréal dans le domaine du développement durable ?**

L'Oréal a réduit de 52 % ses émissions de CO_2, de 55 % sa consommation d'eau, de 34 % ses déchets et a amélioré son empreinte environnementale.

10 (Doc 5) **Expliquez pourquoi L'Oréal a passé un accord de partenariat avec le Brésil.**

L'Oréal a opté pour un accord avec le Brésil pour garantir les revenus des producteurs de matières premières qui entrent dans la composition de leurs produits.

11 (Doc 5) **Pourquoi, selon vous, l'entreprise s'engage-t-elle dans le domaine du développement durable ?**

L'entreprise doit répondre à un épuisement des ressources, à une demande d'écologie de la part des consommateurs, au besoin de proposer des produits écoresponsables et à l'image renvoyée par l'entreprise.

Faites le point — Le développement durable

1 Les enjeux du développement durable

Le développement durable consiste à rechercher l'efficacité économique en respectant l'environnement et l'équité sociale. Le développement durable s'appuie sur 3 piliers :

- le pilier écologique
- le pilier social
- le pilier économique.

2 Les politiques menées en faveur du développement durable

L'engagement des États et les accords entre les pays ont pour objectif :

– de travailler pour le bien-être des populations ;
– de préserver la planète ;
– de s'engager en direction des pays producteurs.

3 L'engagement de l'entreprise en faveur du développement durable

Les entreprises s'engagent de plus en plus sur des politiques de développement durable. Il s'agit pour elles de s'impliquer pour faire cohabiter croissance, environnement et empreinte sociale.

© Éditions FOUCHER

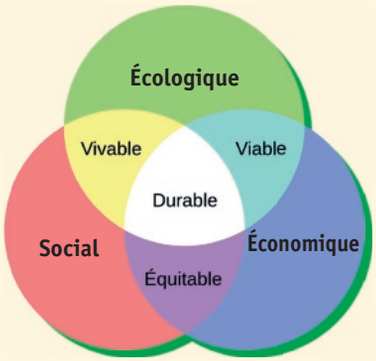
Synthèse 39 LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

1 Les enjeux du développement durable

Le **développement durable** consiste à rechercher l'efficacité économique en respectant l'environnement et l'équité sociale.

Le développement durable s'appuie sur le pilier écologique, le pilier social et le pilier économique.

Développement durable →



2 Les politiques menées en faveur du développement durable

Les États s'engagent pour se fixer des objectifs dans le domaine du développement durable. Ces engagements aboutissent à des accords et des actions.

Engagements entre les pays et accords internationaux →

- **Bien-être des populations**
- **Protection de la planète**
- **Accords et partenariat avec les pays producteurs**

3 L'engagement des entreprises en faveur du développement durable

Les entreprises s'engagent pour se développer tout en préservant l'environnement.

L'entreprise →

- **Épuisement des ressources**
- **Attentes des consommateurs**
- **Produits écoresponsables**
- **Effet d'image**

→ **Développement durable**

Vocabulaire

Produit écoresponsable : qui fait preuve de responsabilité à l'égard de l'environnement.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Le développement durable

QCM
foucherconnect.fr/18eg079

Entraînez-vous

Développement durable : 3 cas d'entreprises

Adeo au secours des forêts
1 nouveau collaborateur = 1 arbre planté, c'est le projet qui a démarré en 2016 chez Adeo (Leroy Merlin, Weldom, Bricocenter). Durant l'année, 15 552 collaborateurs ont rejoint le groupe. Alors, en octobre, des employés du groupe et leurs enfants sont partis dans la Principauté des Asturies (Espagne) pour y planter les 10 000 premiers arbres !

100 % d'énergies renouvelables pour Apple
Apple a pour objectif d'utiliser 100 % d'énergie durable. Actuellement, 100 % de l'énergie utilisée pour alimenter les serveurs de la firme et 96 % de l'électricité utilisée dans ses établissements sont d'origines renouvelables. Pour atteindre cet objectif de 100 % dans sa chaîne de production, l'entreprise américaine s'engage à développer des projets d'énergies renouvelables de 4 milliards de watts d'ici 2020. La firme s'emploie également à utiliser et développer des matériaux issus de l'agriculture biologique (du bambou pour son packaging par exemple) ou des composants plus facilement recyclables pour ces produits.

Le bio s'invite chez Orange
20 % de repas bio chez Orange au niveau national en 2020 ! Cet engagement est une première pour un grand groupe français. L'entreprise de télécommunications expérimente des chaînes d'approvisionnements bio et locales dans certaines de ses cantines et projette un déploiement national d'ici 3 ans.

Sarah Akel, changethework.com, 2 août 2017

Relevez, pour chaque entreprise, les actions menées en faveur du développement durable.

– Adeo : plantation de 10 000 arbres en Espagne.
– Apple : alimentation des serveurs dans ses établissements et de sa production avec de l'électricité d'origine renouvelable. Utilisation et développement de matériaux issus de l'agriculture biologique. Utilisation de composants recyclables.
– Orange : introduction d'approvisionnements bio dans les cantines du groupe.

Approche métier

Votre formation en milieu professionnel

Au cours de vos périodes de formation en milieu professionnel, avez-vous rencontré des actions ou des procédés liés au développement durable ? Si oui, lesquels ?

© Éditions FOUCHER

Les mutations structurelles de l'organisation

40

Axe 5
Les mutations et leurs incidences

C5.2.1 Analyser les conséquences des mutations structurelles de l'organisation
C5.2.2 Repérer les différentes situations de défaillance et les procédures adaptées

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg080

1 Analyser les mutations structurelles de l'organisation

C5.2.1

DOC 1 Restructuration : quels enjeux ?

Les entreprises sont des organisations devant constamment s'adapter aux évolutions de l'économie afin de sauvegarder leur compétitivité. Ainsi elles sont quelquefois amenées à se restructurer pour des raisons conjoncturelles, stratégiques, de rentabilité ou de réduction des coûts (économies d'échelle, coût du travail).
La restructuration apporte une nouvelle architecture et une nouvelle organisation de l'entreprise qui lui permettra de rester sur le marché de la concurrence et de s'adapter aux mutations industrielles. La restructuration peut passer par des regroupements d'établissements, par la création ou la disparition de filiales, par des rachats ou des rapprochements stratégiques.

1 (Doc 1) Quelles sont les raisons qui peuvent amener une entreprise à vouloir se restructurer ?
Il peut s'agir de raisons conjoncturelles liées à la situation économique, stratégiques pour faire face à la concurrence, de rentabilité ou de réduction des coûts.

2 (Doc 1) Quelles sont les conséquences de la restructuration d'une entreprise ?
La restructuration implique une modification des structures (regroupements, cessions, rachats...) et une nouvelle organisation de l'entreprise.

DOC 2 Restructuration chez Michelin

Michelin a annoncé mardi un plan de restructuration de ses activités sur son berceau historique de Clermont-Ferrand, touchant plusieurs centaines d'emplois mais sans départs contraints. [...]
La société clermontoise va fermer son atelier de rechapage de pneus pour poids lourds [...], en raison de la chute des volumes sur le marché européen qui a conduit à des surcapacités de production. Les 330 salariés concernés bénéficieront d'un plan de reclassement interne, a annoncé le groupe.
Michelin compte également restructurer son département ingénierie d'ici fin 2018.
Cette réorganisation aura pour conséquence la suppression de 164 postes basés à Clermont-Ferrand. Les salariés concernés feront l'objet d'un plan de mobilité interne. [...]
Dans le cadre de cette restructuration, Michelin a par ailleurs annoncé sa volonté d'investir 90 millions d'euros d'ici 2020 à Clermont-Ferrand pour accélérer « le positionnement de ses sites clermontois sur des activités à fort contenu technologique et à forte valeur ajoutée ».

D'après Dow Jones, 1er mars 2016

© Éditions FOUCHER

3 **(Doc 2) Pourquoi la direction de Michelin s'engage-t-elle dans un plan de restructuration ?**

Michelin a constaté une chute du volume des ventes en Europe de pneus pour poids lourds rechapés. L'entreprise se trouve en situation de surcapacité de production.

4 **(Doc 2) Quelles sont les conséquences de cette restructuration ?**

Michelin va supprimer 164 postes sur le site et proposer un plan de mobilité pour le personnel. Parallèlement, l'entreprise va investir 90 millions d'euros sur le site d'ici 2020.

DOC 3 Délocalisation, externalisation et relocalisation...

La délocalisation consiste, pour une entreprise, à transférer tout ou partie de son activité dans un autre lieu, généralement d'un pays d'origine vers un pays étranger, pour des raisons économiques (salaires, imposition, nouveaux marchés) ou technologiques (main-d'œuvre qualifiée).

Castorama et Brico Dépôt délocalisent en Pologne

Les magasins de bricolage sont en plein bouleversement. [...] Castorama et Brico Dépôt (groupe Kingfisher) préparent des délocalisations d'emplois en Pologne. Les magasins physiques doivent se réinventer face à la concurrence d'Internet et de l'économie collaborative.

Le secteur des magasins de bricolage traverse une zone de turbulences. Castorama et Brico Dépôt vont délocaliser plusieurs centaines d'emplois en Pologne. [...]
Les deux enseignes, numéro deux du secteur du bricolage en France, sont en difficulté. Leur chiffre d'affaires a reculé de 3,8 % au deuxième trimestre 2017 malgré un marché du bricolage en hausse de 0,4 %. [...]

Extrait du journal L'ALSACE du 14 novembre 2017

L'externalisation correspond au transfert d'activités d'une entreprise vers un prestataire externe spécialisé. Cette forme de sous-traitance permet à l'entreprise de se focaliser sur son activité première.

But externalise sa première plate-forme logistique

Le spécialiste de l'ameublement s'est rapproché d'ID Logistics, à Châtres, pour gérer sa première plate-forme logistique externalisée alors que l'enseigne possède déjà 4 entrepôts gérés par elle-même. Ce choix a été fait afin de répondre à la montée du e-commerce et du click&collect.

But s'offre les services d'ID Logistics pour gérer ses produits à forte rotation. Le distributeur investi donc entièrement la nouvelle plate-forme de 30 000 m² du prestataire, située à Châtres. [...] Cette décision d'externaliser a été prise afin « de rapprocher ses plus forts volumes des bassins de consommation afin d'améliorer encore davantage la qualité de service auprès des clients finaux », précise ID Logitics. [...]

Clotilde Chenevoy, lsa-conso.fr, 21 septembre 2016

La relocalisation désigne le retour en France d'unités de production, d'assemblage ou de montage qui avaient été délocalisées. La relocalisation s'explique notamment par l'augmentation des coûts de transport, les délais de livraison trop longs et les problèmes de qualité.

Rossignol : la relocalisation, un pari gagnant

Certaines entreprises ont relocalisé leur production pour envisager une nouvelle stratégie. Rossignol, la célèbre marque de ski française, avait établi sa production à Taïwan. En 2010, elle décide de se réinstaller en France. Cette relocalisation a permis de valoriser l'image de la marque. Des skis fabriqués dans les Alpes sont un gage de qualité et de proximité pour le consommateur.
Sa délocalisation à Taïwan avait entraîné de nombreux surcoûts liés à l'acheminement des skis en France et en Europe. Produire français pour répondre à une clientèle française semblait plus logique. L'entreprise est passée de 6 mois pour traiter une commande lorsqu'elle était implantée en Asie à 2 mois en France.

dynamique-mag.com

5 **(Doc 3) Indiquez, dans le tableau page suivante, le choix opéré en matière de restructuration pour chacune de ces entreprises, en précisant leurs objectifs.**

© Éditions FOUCHER

L'entreprise But	☐ Délocalisation ☒ Externalisation ☐ Relocalisation	Objectifs : Confier la logistique à une entreprise spécialisée pour répondre à la montée du e-commerce et être plus proche des consommateurs.
Les entreprises Castorama et Brico Dépôt	☒ Délocalisation ☐ Externalisation ☐ Relocalisation	Objectifs : Diminuer les coûts de main-d'œuvre afin de faire face au recul du chiffre d'affaires.
L'entreprise Rossignol	☐ Délocalisation ☐ Externalisation ☒ Relocalisation	Objectifs : Gagner en réactivité en diminuant le temps de traitement des commandes, favoriser l'image de marque et gagner en qualité.

2 Repérer les situations de défaillance des organisations C5.2.2

DOC 4 Redressement ou liquidation judiciaire : explications

L'entreprise est souvent menacée par des crises qui peuvent la conduire à des difficultés financières voire même, à devoir déposer le bilan. On entend souvent parler de redressement judiciaire, mais aussi de liquidation judiciaire. Quelle est la différence entre ces deux procédures ?

Dépôt de bilan
Lorsqu'une entreprise se trouve en situation de cessation des paiements (quand elle est dans l'impossibilité de régler ses dettes avec son actif disponible), elle doit effectuer une déclaration de cessation des paiements, appelée « dépôt de bilan », auprès du tribunal de commerce ou du tribunal de grande instance.

Le redressement est possible

Redressement judiciaire
La procédure de redressement judiciaire, qui doit être mise en œuvre par toute entreprise en cessation des paiements dont le redressement est jugé possible, permet la poursuite de l'activité de l'entreprise, l'apurement de ses dettes et le maintien de l'emploi. Elle peut donner lieu à l'adoption d'un plan de redressement à l'issue d'une période d'observation, pendant laquelle un bilan économique et social de l'entreprise est réalisé.

Le redressement est impossible

Liquidation judiciaire
La liquidation judiciaire suppose que l'entreprise, l'artisan, l'association, ou la personne physique concernée est en état de cessation des paiements et que son rétablissement est manifestement impossible. Elle met fin à l'activité du débiteur, dont les biens sont vendus pour permettre le paiement des différents créanciers.

Service-public.fr, © La DILA

DOC 5 La Grande Récré placée en redressement judiciaire

Le groupe français Ludendo, propriétaire de l'enseigne de jouets La Grande Récré, a été placé en redressement judiciaire par le tribunal de commerce de Paris, en raison de difficultés commerciales et financières, a annoncé mardi un porte-parole.

Le tribunal, qui a fixé la période d'observation de la société à six mois, a nommé deux administrateurs judiciaires*, a-t-on précisé de même source. Ils seront chargés d'assister la société, à qui les banques ont récemment refusé des lignes de crédit, dans sa recherche d'une solution pour son redressement, a expliqué le porte-parole de Ludendo.

La dette de la société, de l'ordre de 150 millions d'euros, va désormais être échelonnée sur dix ans, ce qui lui permettra de souffler un peu et d'établir une nouvelle stratégie. [...].

AFP, 13 mars 2018

*Mandataire désigné par un tribunal, pour une période donnée, afin d'assurer la gestion d'une société, d'un patrimoine, d'une association.

© Éditions FOUCHER

6 **(Doc 5) Pour quelles raisons La Grande Récré a-t-elle été placée en redressement judiciaire ?**

L'entreprise avait des difficultés commerciales et financières.

7 **(Doc 5) Quelle a été la décision du tribunal de commerce ?**

Le tribunal de commerce a nommé deux administrateurs judiciaires pour accompagner le redressement de l'entreprise.

DOC 6 Miroiterie de Champagne placée en liquidation judiciaire

Le tribunal de commerce de Troyes a placé, le 13 mars, la Miroiterie de Champagne en liquidation judiciaire. La société spécialisée dans les produits verriers, les travaux de fabrication, pose, entretien de menuiseries bois, PVC, métallique, aluminium et acier (vérandas, serres, portes-fenêtres, etc.) existait depuis 1987.

Il semble qu'elle ait eu des difficultés à récupérer du chiffre d'affaires dans un secteur particulièrement concurrentiel. Sa situation financière étant tendue depuis 2 ou 3 ans et la trésorerie n'étant pas suffisante pour assurer l'exploitation, selon les attendus du jugement rendu par le tribunal, ont poussé les cogérants de la société à demander la liquidation judiciaire avec autorisation de poursuite d'activité jusqu'à la fin du mois, afin de terminer les chantiers. L'entreprise emploie 18 salariés. Aucun repreneur ne s'est fait connaître.

S. Mu, lest-eclair.fr, 21 mars 2018

8 **(Doc 6) Repérez ce qui a motivé la décision du tribunal de commerce de Troyes pour la Miroiterie de Champagne.**

Le tribunal de commerce a considéré que la situation financière de l'entreprise ne lui permettait pas de poursuivre son activité.

9 **(Doc 6) Quelle est la conséquence de cette liquidation judiciaire ?**

S'il n'y a pas de repreneur, les salariés devront être licenciés.

Faites le point — Les mutations structurelles de l'organisation

1 Les mutations structurelles de l'organisation

La restructuration consiste en une réorganisation de l'entreprise pour des raisons conjoncturelles ou stratégiques.

On distingue :

– la restructuration ;

– l'externalisation ;

– la délocalisation ou la relocalisation.

2 Les situations de défaillance des organisations

La défaillance d'une organisation correspond à ses difficultés financières. Lorsqu'une entreprise se trouve en situation de cessation de paiement. Il existe deux procédures pour y faire face :

– le redressement judiciaire lorsque le rétablissement est possible ;

– la liquidation judiciaire losque le rétablissement est impossible.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 40 LES MUTATIONS STRUCTURELLES DE L'ORGANISATION

1 Les mutations structurelles de l'organisation

La **restructuration** consiste, pour une entreprise, à réorganiser en fonction de la conjoncture ou d'une stratégie.

Elle peut entraîner des scissions ou des regroupements d'établissements, la création ou la disparition de filiales, d'implantations d'usines, etc.

Mondialisation
Évolution des marchés
Modifications des habitudes de consommation
Développement de l'activité...

→

Restructuration	Réorganisation pour une meilleure adaptation
Externalisation	Activités confiées à une entreprise extérieure
Délocalisation ou relocalisation	Déplacement dans un autre pays ou retour dans le pays d'origine

2 Les situations de défaillance des organisations

Une organisation est **défaillante** lorsqu'elle rencontre des difficultés à remplir ses obligations financières.

Lorsqu'elle est dans l'impossibilité de régler ses dettes avec son actif disponible, elle doit effectuer une déclaration de **cessation des paiements**, appelée « dépôt de bilan ».

La procédure de **redressement judiciaire** a pour objectif de mettre en place un plan économique et social pour apurer les dettes et maintenir l'emploi.

La procédure de **liquidation judiciaire** s'applique lorsque le redressement a été déclaré impossible par le tribunal.

Défaillance de l'organisation → **Cessation de paiement (dépôt de bilan)**

- Rétablissement possible → **Redressement judiciaire**
- Rétablissement impossible → **Liquidation judiciaire**

Vocabulaire

Surcapacité de production : production supérieure au besoin du marché.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Les mutations structurelles

QCM
foucherconnect.fr/18eg081

Entraînez-vous

Doux, en difficulté, cherche 100 millions d'euros

Le volailler breton souffre de la concurrence internationale. Pour se transformer, il cherche 100 millions d'euros et pourrait délocaliser une partie de ses activités.

Le dossier Doux est en haut de la pile, considéré comme une priorité par les cols blancs de Bercy. Et pour cause. Le volailler breton est sur une mauvaise pente. Mi-septembre, le directoire a annoncé la couleur : il faut trouver d'urgence 100 M€ d'investissements pour réorienter l'activité de Doux. Sans quoi l'entreprise risque de mettre la clé sous la porte et d'entraîner avec elle ses 1 500 emplois directs, 5 000 indirects et ses 300 éleveurs partenaires. [...]

Quid des emplois ? « Si nous parvenons à exécuter l'ensemble de notre projet, nous pourrons garder les emplois permanents », précise Christophe Couroussé. De leur côté, les salariés croisent les doigts. Ils ont envie de croire à ce rebond. « On sait bien que le modèle économique n'est plus viable, mais on se demande à quelle sauce nous allons être mangés, s'inquiète Nadine Hourmant, déléguée FO. Si une grande partie de l'activité part en Europe de l'Est, qu'est-ce qui nous assure que les emplois seront conservés en France ? » Chiffres à l'appui, elle rappelle qu'en 2000, Doux comptait encore fièrement 13 000 salariés. Ils ne sont plus que 1 300 CDI aujourd'hui.

Aurélie Lebelle, leparisien.fr, 31 octobre 2017

1 Quelle est l'origine des difficultés rencontrées par l'entreprise ?

L'entreprise est confrontée à la concurrence internationale.

2 Pour quelle raison veut-elle réagir rapidement à ces difficultés ?

L'entreprise veut éviter la liquidation judiciaire et l'impact qu'elle aurait sur les emplois directs et indirects.

3 Quelles sont les décisions prises et les solutions envisagées par l'entreprise Doux pour faire face à ses difficultés ?

L'entreprise cherche 100 millions d'euros pour investir et réorienter son activité.

Elle veut aussi délocaliser une partie de son activité.

Approche métier

Votre formation en milieu professionnel

Avez-vous repéré, dans l'une des entreprises où vous avez été en formation, des difficultés économiques ? Si oui, lesquelles ?

.....

.....

© Éditions FOUCHER

La gestion préventive des ressources humaines

41

Axe 5
Les mutations et leurs incidences

C5.2.3 Analyser des exemples de GPEC et de plans de sauvegarde de l'emploi et en dégager les causes et les incidences

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg082

1 Appréhender la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

C5.2.3

DOC 1 Qu'est-ce que la GPEC ?

La **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC) a pour objectif de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques et sociales (besoins en ressources humaines à court et moyen termes).

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 impose à toutes les entreprises d'au moins 300 salariés de procéder à une négociation triennale sur la GPEC. Toutefois, sa mise en place reste possible pour toutes les entreprises.

La négociation d'un accord de GPEC a lieu tous les trois ans avec les partenaires sociaux pour accompagner les changements.

L'accord doit porter sur les modalités d'information et de consultation du personnel, sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et sur les salaires, ainsi que les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier de formation et d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

1 (Doc 1) Repérez si la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est obligatoire. Selon quelles modalités ?

La GPEC est obligatoire pour les entreprises de 300 salariés et plus. Elle est facultative pour les autres entreprises.

Il s'agit d'une négociation avec les partenaires sociaux mise en place tous les trois ans.

2 (Doc 1) Quel est l'objectif d'une telle négociation ?

L'objectif principal est d'anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, sociales et technologiques.

3 (Doc 1) Sur quels types d'accords doit déboucher la négociation ?

La négociation doit déboucher sur des accords concernant :

– les modalités d'information et de consultation du personnel ;

– la stratégie de l'entreprise et les effets sur l'emploi et les salaires ;

– les mesures d'accompagnement des salariés (formation, mobilité géographique).

© Éditions FOUCHER

DOC 2 Accord sur la GPEC

Le groupe BPCE* : signe un nouvel accord RH sur la GPEC

Le Groupe annonce la signature d'un nouvel accord RH sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) avec la CFDT, la CGC et l'UNSA. [...]

Six engagements majeurs ont été adoptés dans le cadre de cet accord :
– investir dans le développement des compétences métiers afin de conforter l'employabilité ;
– renforcer les compétences digitales et rendre plus facile l'appropriation des évolutions technologiques ;
– faire progresser l'esprit de service dans tous les domaines ;
– renouveler les pratiques managériales en les adaptant aux nouveaux modes d'organisation de travail, au bénéfice d'approches plus collaboratives ;
– faciliter les conditions d'exercice de la mobilité fonctionnelle et géographique et améliorer l'expérience collaborateur par la promotion de méthodes plus participatives et l'optimisation des outils de travail.

Catherine Halberstadt, directrice générale en charge des Ressources humaines et de la Communication interne du groupe, a déclaré : « Dans ce contexte particulier de profonde transformation, il convient, sans attendre, d'investir pleinement dans le développement des expertises métiers et de renforcer les compétences digitales des salariés. En signant cet accord, nous nous engageons en faveur de l'employabilité de tous nos salariés que nous savons, dès à présent, mobilisés pour réussir. »

*Groupe Banque Populaire Caisse d'épargne.

Cercle finance, 15 janvier 2018

4 (Doc 2) **Identifiez les parties signataires de cet accord.**

L'accord a été signé entre la direction du groupe et les syndicats représentatifs (CFDT, CGC et UNSA).

5 (Doc 2) **Quelles sont les mesures adoptées dans le cadre de la GPEC ?**

– Développer des compétences métiers (employabilité du personnel).
– Renforcer des compétences digitales et technologiques.
– Faire progresser l'esprit de service dans tous les domaines.
– Renouveler les pratiques de management.
– Faciliter la mobilité.
– Promouvoir des méthodes plus participatives.

6 (Doc 2) **Expliquez ce que la direction du groupe attend de cet accord.**

La direction attend que les expertises métiers et les compétences digitales des salariés soient renforcées afin d'assurer leur employabilité.

© Éditions FOUCHER

2 Observer les plans de sauvegarde de l'emploi

C5.2.3

DOC 3 PSE : définition

Le **plan de sauvegarde de l'emploi** (PSE)* est un dispositif qui prévoit diverses mesures dans le but d'éviter ou de limiter les licenciements pour motif économique dans l'entreprise.

Le PSE est obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le projet de licenciement concerne au moins 10 salariés sur une période de 30 jours.
Le PSE intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable. La procédure de suivi de la mise en œuvre du plan de reclassement est précisée dans le PSE.
Le PSE peut également prévoir d'autres mesures, facultatives, telles que, par exemple :
des primes d'incitation au départ volontaire, des congés de conversion, la mise en place d'une cellule de reclassement, les reclassements externes, les départs volontaires. [...]

*Anciennement appelé « plan social ».

Service-public.fr, © La DILA

7 (Doc 3) Quelle est l'utilité du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ?

Le PSE est un dispositif mis en place par l'entreprise pour éviter les licenciements pour motif économique.

8 (Doc 3) Précisez quelles sont les obligations légales qui encadrent le PSE.

Le PSE est obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés pour un projet de licenciement d'au moins 10 salariés sur une période de 30 jours.

DOC 4 Carrefour : plan de sauvegarde de l'emploi pour les salariés des ex-magasins Dia

Carrefour va mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour les 2 100 salariés des 273 ex-magasins Dia dont le groupe va se séparer, a déclaré mardi le PDG Alexandre Bompard.

L'ambition du groupe est de pouvoir faire des « offres attractives de reclassement » pour « au moins » la moitié de ces 2 100 salariés et de trouver des repreneurs pour ces magasins, a ajouté M. Bompard.
Le groupe va se séparer de 273 magasins anciennement sous l'enseigne Dia, qui « sont en grande difficulté du fait de leur inadaptation à leur zone de chalandise* depuis leur passage sous enseigne Carrefour », selon un communiqué du groupe.

« Lorsque nous ne trouverons pas de repreneurs, évidemment nous serons contraints de fermer les magasins concernés », a déclaré M. Bompard lors de la présentation à la Défense de son plan de relance. « On a l'ambition d'avoir au moins la moitié des collaborateurs concernés à qui nous pouvons faire des offres attractives de reclassement », a ajouté M. Bompard.

« On va entamer des discussions avec les partenaires sociaux », a-t-il ajouté, assurant qu'il aurait un « dialogue soutenu ».
Le groupe a par ailleurs annoncé la suppression de 2 400 emplois sur 10 500 dans les sièges du groupe en France via un plan de départs volontaires.

Le géant de la distribution, contraint à un virage stratégique face à la perte de vitesse de son modèle, est un des premiers employeurs privés de France, avec 115 000 salariés.

*Zone géographique d'influence d'où provient la majorité de la clientèle.

AFP, 23 janvier 2018

9 (Doc 4) Pour quelles raisons le groupe Carrefour va-t-il mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi ?

L'entreprise veut se séparer de 273 magasins DIA. Ces magasins sont en difficulté du fait de leur inadaptation à leur zone de chalandise.

10 (Doc 4) Quelles sont les conséquences de cette décision ?

La fermeture de ses magasins touche 2 100 salariés. L'entreprise doit trouver d'éventuels repreneurs, proposer des reclassements aux salariés concernés et lancer un plan de départs volontaires.

© Éditions FOUCHER

DOC 5 Plan de sauvegarde de l'emploi chez Albéa

Albéa : la direction du travail valide le plan

[...] Mercredi, la Direccte a validé le plan de sauvegarde de l'emploi négocié chez Albéa. Direction de l'entreprise et organisations syndicales avaient signé un accord fin février, après avoir trouvé un compromis sur les indemnités de départ passées à 15 000 €. 65 postes sur 280 CDI sont concernés par le plan.

Le feu vert de la Direccte acquis, la procédure suit son cours. Les départs volontaires vont être examinés, les postes à supprimer vont être identifiés, puis les notifications de licenciement tomberont. Le détail sera connu début mai.

Le plan de sauvegarde de l'emploi est accompagné d'un plan de modernisation (10 millions d'euros) destiné à redonner de la compétitivité au site du Bisconte, en le spécialisant dans le rouge à lèvres. Une nouvelle machine d'assemblage haute cadence vient d'arriver.

ouest-france.fr, 20 mars 2016

11 (Doc 5) Repérez l'autorité administrative ayant un rôle à jouer dans la mise en place d'un plan de sauvegarde pour l'emploi ?

La Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) joue un rôle dans la validation et la mise en œuvre du PSE.

12 (Doc 5) Quels sont les éléments de l'accord signé entre la direction et les organisations syndicales chez Albéa ?

Le PSE a permis de trouver un accord sur le nombre de licenciement, le montant des indemnités de départ, la définition d'un plan de modernisation.

Faites le point — La gestion préventive des ressources humaines

1 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

La GPEC a pour objectif d'anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques technologiques et sociales.

La loi précise les modalités de sa mise en œuvre :

– la GERC s'impose aux entreprises de 300 salariés et plus ;

– la négociation d'un accord a lieu tous les 3 ans.

La négociation doit déboucher sur :

– les modalités d'information et de consultation du personnel ;

– la stratégie de l'entreprise et les effets sur l'emploi et les salaires ;

– les mesures d'accompagnement des salariés (formation, mobilité géographique).

2 Les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Le PSE est un dispositif qui a pour but d'éviter ou de limiter le licenciement pour motif économique des entreprises.

Obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salairés qui projettent de licencier, il intègre :

– un plan de reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable ;

– une procédure de suivi et de mise en œuvre du plan de reclassement.

Le PSE doit être négocié entre l'entreprise et les organisations syndicales puis validé par la Direccte.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 41 LA GESTION PRÉVENTIVE DES RESSOURCES HUMAINES

1 La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

La **GPEC** a pour objectif d'anticiper les effets des mutations économiques sur l'emploi.

Une **négociation triennale** doit déboucher sur l'information des salariés sur les métiers, sur la reconversion, sur les évolutions de carrière, sur les bilans de compétences.

Anticipation des mutations économiques → **Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)** → **Négociation d'un accord tous les 3 ans** →
- **Modalités d'information et de consultation du personnel**
- **Stratégie de l'entreprise et les effets sur l'emploi et les salaires**
- **Mesures d'accompagnement des salariés**

2 Les plans de sauvegarde de l'emploi

Le **PSE** est un dispositif qui a pour but d'éviter ou de limiter le licenciement pour motif économique des entreprises.

Obligatoire pour les entreprises d'au moins 50 salariés qui projettent de licencier, il intègre un **plan de reclassement des salariés** dont le licenciement est inévitable et une procédure de suivi et de mise en œuvre du plan de reclassement.

Projet de licenciements → **PSE** → **Négociation d'un accord** →
- **Plan de reclassement des salariés à licencier**
- **Procédure de suivi et de mise en œuvre**

→ **Accord de la Direccte**

Vocabulaire

Employabilité : capacité individuelle à acquérir et à maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi, s'adapter à de nouvelles formes de travail.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Les mutations structurelles

QCM
foucherconnect.fr/18eg083

Entraînez-vous

Bergerac : le plan social chez d'Aucy validé, 46 emplois supprimés

le 9 janvier, la CFDT et la CGT, syndicats majoritaires au sein de la plate-forme logistique d'Aucy, installée sur le site [...] de Bergerac, ont paraphé le texte du Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE). Il met un point final à la présence du géant de l'agroalimentaire dans la sous-préfecture. 46 salariés sont concernés.

Une partie des salariés pourront poursuivre leur carrière en interne sur d'autres sites du groupe [...]. Ceux qui ne le souhaitent pas bénéficieront du soutien de la cellule de reclassement Altedia*, pour une douzaine de mois.

Du côté financier, l'indemnité légale a été fixée à « un quart du salaire mensuel par année d'ancienneté », précise Patrick Loubeau, délégué CFDT. Une enveloppe supralégale se superpose, fixée à « 0,6 mois de salaire par année d'ancienneté ».

D'autres points ont été négociés et obtenus. Par exemple, une commission, au sein de laquelle siègent des membres du comité d'entreprise, surveillera l'efficacité de la cellule de reclassement. L'ensemble de ces mesures a d'abord été présenté aux salariés et soumis à leur approbation avant d'être accepté. [...]

*Cabinet de conseil et d'accompagnement en RH.

Grégoire Morizet, sudouest.fr, 19 janvier 2018

1 Qui a participé à l'élaboration du PSE ?

Le PSE a été élaboré par l'entreprise et les organisations syndicales représentatives.

2 Quelles sont les conséquences de l'adoption du PSE ?

– 46 salariés sont concernés.
– Une partie des salariés pourront poursuivre leur activité sur d'autres sites.
– Les salariés qui le souhaitent pourront se rapprocher d'une cellule de reclassement (Altedia).
– Une indemnité sera versée (1/4 de salaire par année d'ancienneté).
– Une indemnité supplémentaire sera versée (0,6 mois de salaire par année d'ancienneté).
– Une commission surveillera l'efficacité de la cellule de reclassement.

3 Par quelle organisation administrative le PSE doit-il être validé ?

Le PSE doit être validé par la Direccte (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Approche métier

Votre formation en milieu professionnel

Avez-vous repéré, dans l'une des entreprises où vous avez été en formation, des mouvements de personnel ? Si oui, lesquels ?

.....

.....

© Éditions FOUCHER

La rupture du contrat de travail et les évolutions de carrière

42

Axe 5
Les mutations et leurs incidences

C5.3.1 Caractériser les différents cas de rupture
C5.3.2 Vérifier le respect des procédures
C5.3.3 Identifier la fonction des juridictions prud'homales
C5.3.4 Analyser les possibilités offertes au personnel pour évoluer professionnellement

Vidéo
foucherconnect.fr/18eg084

1 Caractériser les cas de rupture du contrat de travail C5.3.1 C5.3.2

DOC 1 Lettre de démission d'un salarié

Démission
La démission est un mode de rupture du contrat de travail qui vous permet de quitter votre entreprise sans avoir à justifier cette décision.
Pour qu'une démission soit valable, vous devez manifester de façon claire et non équivoque votre volonté de mettre fin au contrat de travail. Ainsi, ni une absence injustifiée ni un abandon de poste ne peuvent être considérés comme une démission.

Service-public.fr, © La DILA

Monsieur le Directeur,

Je vous informe par la présente de mon intention de démissionner du poste de technicien des méthodes que j'occupe dans votre entreprise depuis le 13 février 2010.

Comme précisé dans la convention collective, j'effectuerai un préavis d'un mois. Mon contrat se terminera donc le 31 avril 20N.

Je vous remercie de prévoir en tout état de cause pour la date de mon départ la remise d'un certificat de travail, d'une attestation Pôle emploi et d'un reçu pour solde de tout compte.

Je vous prie d'agréer, Madame/Monsieur, l'assurance de ma considération.

1 (Doc 1) Un salarié envoie une lettre de démission à son employeur. A-t-il précisé la raison de sa prise de décision ? Est-ce légal ?

Le salarié n'a pas précisé ce qui a motivé sa démission. Oui, c'est légal car il n'a pas à justifier sa prise de décision.

2 (Doc 1) Quelle est son obligation avant de quitter définitivement l'entreprise ?

Il doit effectuer un préavis dont la durée est définie par la convention collective : ici un mois.

3 (Doc 1) Quels documents lui seront remis par l'employeur au moment de son départ ?

L'employeur doit remettre au salarié démissionnaire :
– un certificat de travail ;
– un reçu pour solde de tout compte ;
– une attestation Pôle emploi.

© Éditions FOUCHER

DOC 2 Rupture conventionnelle d'un contrat de travail

Rupture conventionnelle
La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle est possible sous conditions et indemnisation. Une procédure légale fixe les démarches à respecter (rédaction d'une convention de rupture et validation par la Direccte).

service-public.fr

3. Convention de rupture

Les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de ce contrat :
- droits afférents à la rupture de ce contrat ;
- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par la loi, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

Montant brut de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en chiffres et en lettres) :
2340,00 €

Date envisagée de la rupture du contrat de travail (jj/mm/aaaa) 30 04 2020

Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie

26 02 2020 — Lu et approuvé — SANOFIT SA

26 02 2020 — Lu et approuvé — L. Devoyez

IMPORTANT : *La date de signature de la convention de rupture déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. La demande d'homologation peut donc être transmise à la DIRECCTE/UT (ou à la DIECCTE) au plus tôt le lendemain de la fin de ce délai.*

*Extrait du formulaire Cerfa N° 14598*01*

4 (Doc 2) Expliquez l'intérêt de la rupture conventionnelle.

Elle permet de rompre un contrat de travail à durée indéterminé de manière négociée entre le salarié et l'employeur.

5 (Doc 2) Relevez les parties signataires de la rupture conventionnelle.

L'entreprise Sanofit SA et le salarié M. Devoyez.

6 (Doc 2) Listez les obligations nécessaires pour réaliser une rupture conventionnelle.

– La convention de rupture doit être remplie par l'employeur et le salarié.
– La convention doit être validée par la Dirrecte.
– La rupture conventionnelle s'accompagne du versement d'une indemnité spécifique.

DOC 3 Rupture conventionnelle collective

Rupture conventionnelle collective
Si l'entreprise est en difficulté économique, elle peut proposer aux salariés qui le souhaitent une rupture amiable du contrat de travail. Cette rupture peut avoir lieu dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou d'un plan de départs volontaires.
Le consentement du salarié doit être obtenu sans ambiguïté (pas de dol, ni violence). Le salarié ne doit pas subir de pression ou être trompé sur la portée réelle de son engagement.

service-public.fr

Société Générale. Un accord permettant la rupture conventionnelle collective signé

Trois syndicats ont signé un accord majoritaire avec la Société Générale pour organiser des recours à la rupture conventionnelle collective. La banque veut réduire ses effectifs et 2 135 postes seraient concernés par cette procédure.
La banque Société Générale a annoncé jeudi 1er mars avoir signé un accord majoritaire avec les syndicats lui permettant d'avoir recours à la rupture conventionnelle collective pour réduire ses effectifs.

Cet accord, signé par trois organisations syndicales, permet « aux salariés d'opter pour une rupture conventionnelle collective pour réaliser un projet, ou de bénéficier d'un aménagement de fin de carrière », précise la banque dans un communiqué.

Ces dispositions concernent 2 135 postes, mais la Société Générale prévoit de limiter les départs en donnant « la priorité au reclassement interne ».
Issues de la dernière réforme du code du travail, les ruptures conventionnelles collectives (RCC) permettent de supprimer des postes via des départs volontaires, sans justification économique. Elles nécessitent un accord signé par des syndicats représentant au moins 50 % du personnel. [...]

AFP, 1er mars 2018

© Éditions FOUCHER

7 **(Doc 3) Quelle est l'utilité de la rupture conventionnelle collective ?**

Elle permet de mettre en œuvre un plan de suppressions d'emplois négocié entre l'entreprise et les organisations syndicales en application d'une convention qui a nécessité un accord majoritaire.

8 **(Doc 3) À qui s'adressent les suppressions d'emplois ?**

Les suppressions d'emplois s'adressent aux salariés volontaires.

DOC 4 Licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel est possible pour motif disciplinaire (en cas de faute du salarié) ou non disciplinaire (en cas d'insuffisance professionnelle, d'inaptitude physique, de refus d'une modification du contrat de travail...).
Le licenciement doit être notifié dans les 15 jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement.
L'employeur dispose d'un délai de 15 jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise contre récépissé. [...]

service-public.fr

Monsieur,

Au cours de notre entretien préalable en date du 18 mars, nous vous avons demandé de vous expliquer sur vos agissements dont vous avez été l'auteur, à savoir le vol d'outillage sur le chantier de Saint-Marcellin-en- Isère où vous aviez la charge de contrôler une livraison de matériaux.

Ces faits constituent une faute grave. Nous sommes donc contraint de mettre fin à votre contrat de travail, votre attitude rendant impossible la poursuite de votre activité professionnelle au sein de notre entreprise.

Par la présente, il vous est donc notifié votre licenciement, sans préavis ni indemnité de rupture.

Vous ne ferez donc plus partie de notre personnel à réception de cette lettre.

9 **(Doc 4) Dans quels cas parle-t-on de licenciement pour motif personnel ?**

Lorsqu'il s'agit de motifs disciplinaires (faute du salarié) ou de motifs non disciplinaires (insuffisance professionnelle, inaptitude phisique, refus de modification du contrat de travail.

10 **(Doc 4) Prenez connaissance de la lettre de licenciement et indiquez pourquoi le salarié a été licencié pour faute grave.**

Le salarié s'est rendu coupable de vol d'outillage.

11 **(Doc 4) Quelles seront les conséquences pour le salarié ?**

Le salarié est licencié pour faute grave sans préavis et sans indemnité.

2 Identifier la fonction du conseil de prud'hommes

C5.3.3

DOC 5 Conseil de prud'hommes

Le conseil de prud'hommes est la juridiction compétente pour les litiges individuels entre employeurs et salariés au sujet du contrat de travail. [...]

La compétence principale du conseil de prud'hommes est de régler par conciliation les différends et litiges nés lors de la relation de travail entre salariés et employeurs.
À défaut d'accord suite à la conciliation, le conseil de prud'hommes est aussi compétent pour juger le litige.
À l'inverse, le conseil de prud'hommes n'est pas en mesure de résoudre un litige concernant des relations collectives de travail (grève, convention collective, etc.) ou les contrats des agents contractuels de droit public.

À l'inverse des autres juridictions, le conseil de prud'hommes n'est pas composé de juges professionnels mais de conseillers prud'homaux. Il y a autant de salariés que d'employeurs parmi les formations de conciliation ou de jugement.

D'après saisirprudhommes.com

© Éditions FOUCHER

12 (Doc 5) **Quel est le rôle du conseil de prud'hommes ?**

C'est la juridiction compétente pour les litiges individuels entre employeur et salarié.

13 (Doc 5) **Qui compose le conseil de prud'hommes ?**

Le conseil de prud'hommes est composé de conseillers prud'homaux représentés par des salariés et des employeurs.

3 Observer les différentes évolutions de carrière C5.3.4

DOC 6 Évolutions de carrière

L'évolution professionnelle comprend la progression dite « verticale », qui se fait au niveau de la hiérarchie, et la mobilité dite « horizontale », qui consiste en une progression en termes de responsabilités, en une évolution, un changement au niveau du métier.

La progression horizontale au niveau des métiers est à encourager d'une part parce que les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires (interruptions de parcours, changements de structures, etc.), d'autre part parce que, selon la taille des structures, les possibilités d'évolution « verticale » sont limitées.

Il importe donc de pouvoir offrir d'autres opportunités aux salariés : tutorat, spécialisation sur un savoir-faire spécifique, etc.

D'autres parcours se construisent autour de reconversions de carrières ou encore sur l'évolution vers de nouvelles fonctions à partir des compétences acquises.

14 (Doc 5) **De quelles manières peuvent évoluer les carrières des salariés dans une entreprise ?**

– L'évolution de carrière peut être verticale : il s'agit d'une évolution hiérarchique.

– L'évolution de carrière peut être horizontale : il s'agit d'une adaptation des compétences métier.

– Il peut s'agir aussi de reconversion ou d'évolution vers de nouvelles fonctions.

Faites le point La rupture du contrat de travail et les évolutions de carrière

1 Les cas de rupture de contrat de travail

Le contrat de travail peut être rompu dans plusieurs cas :

– la démission du salarié ;

– la rupture conventionnelle ;

– la rupture conventionnelle collective ;

– le licenciement pour motif personnel (faute du salarié, inaptitude...).

2 La fonction du conseil de prud'hommes

Le conseil de prud'hommes est compétent pour :

– régler par conciliation les litiges entre employeur et salarié ;

– juger les litiges s'il n'y a pas d'accord.

3 Les différentes évolutions de carrière

La progression de carrière peut se faire :

– au niveau de la hiérarchie ;

– au niveau des métiers et des parcours professionnels.

Il peut s'agir aussi de reconversion ou d'évolution vers de nouvelles fonctions.

© Éditions FOUCHER

Synthèse 42 LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ET LES ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE

1 Les cas de rupture de contrat de travail

Le **contrat de travail** peut être rompu à l'initiative du salarié ou à l'initiative de l'employeur.

La rupture peut intervenir pour plusieurs raisons : démission, rupture conventionnelle, faute du salarié…

Rupture du contrat de travail →

Démission du salarié	Initiative du salarié
Rupture conventionnelle	Initiative du salarié ou de l'employeur
Rupture conventionnelle collective	Accord collectif
Licenciement pour motif personnel	Faute du salarié, inaptitude, refus de modification du contrat de travail…

2 La fonction du conseil de prud'hommes

Le **conseil de prud'hommes** est une instance juridique qui traite les litiges opposant un employeur et un salarié. Ces conflits sont liés à l'application ou à la rupture d'un contrat de travail.

Litiges individuels entre employeurs et salariés au sujet du contrat de travail → **Saisine du conseil de prud'hommes** →

- **Conciliation**
- **Jugement du litige (non-conciliation)**

3 Les différentes évolutions de carrière

Les **évolutions de carrière** permettent de valoriser les ressources humaines de l'entreprise afin d'approfondir les compétences, les motivations et le potentiel de chaque salarié.

Cela passe par une **progression verticale** qui se fait au niveau de la hiérarchie ou une **progression horizontale** qui se fait au niveau des métiers (parcours professionnels).

Valorisation des ressources humaines →

Progression verticale	Évolution hiérarchique
Progression horizontale	Évolution des responsabilités et des métiers

Vocabulaire

Rupture conventionnelle : permet aux salariés et employeurs de mettre fin, à l'amiable, à un contrat de travail.

© Éditions FOUCHER

À vous de jouer !

Testez vos connaissances

Les mutations structurelles

QCM
foucherconnect.fr/18eg085

Entraînez-vous

Montélimar : Amazon condamné pour licenciement abusif

La société Amazon vient d'être condamnée pour avoir licencié de manière abusive un salarié de sa plateforme de Montélimar, en 2015.
Le conseil des prud'hommes indique dans son jugement, notifié le 18 janvier dernier, que le licenciement pour cause réelle et sérieuse « n'est pas caractérisé », rapporte ce lundi Le Dauphiné qui a pu consulter la décision.
Amazon devra donc verser à son ex-salarié près de 15 000 euros, l'équivalent de neuf mois de salaire. Elle devra également rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage, dans la limite de trois mois. L'employé, âgé d'une trentaine d'années, était dans l'entreprise depuis août 2011 jusqu'à ce que le géant de la vente en ligne mette un terme à son contrat, en septembre 2015, pour un « manque de productivité ».

Ouest-France avec NG, 8 février 2018

1 Quel était l'objet du licenciement du salarié de l'entreprise Amazon ?

L'entreprise lui reprochait un manque de productivité.

2 Quelle instance juridique a pris en charge la contestation du licenciement par le salarié ?

Le conseil de prud'hommes.

3 Quelle a été la décision du tribunal ?

Le conseil de prud'hommes a estimé que le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

4 Quelle est la condamnation prononcée ?

L'entreprise Amazon a été condamnée à verser 15 000 euros au salarié et à rembourser les indemnités chômage à Pôle emploi.

Approche métier

Votre formation en milieu professionnel

Une entreprise qui vous accueille en formation peut-elle mettre fin au contrat que vous avez signé avec elle dans le cadre de vos PFMP ? Si oui, pour quelles raisons ?

© Éditions FOUCHER

VERS LE BAC 5

L'épreuve Répondre à une série de questions et rédiger un développement structuré

Dans la première partie, vous répondrez à une série de questions.
Dans la seconde partie, vous traiterez le sujet dans un développement structuré, à partir de vos connaissances et en vous référant à la spécialité du baccalauréat que vous préparez.

Le contenu de votre dossier

Partie 1 – Série de questions
La formation et l'investissement

Partie 2 – Sujet
Quels sont les enjeux de la création d'entreprise ?

Questions – La formation et l'investissement

Corrigé en ligne
foucherconnect.fr/18eg090

Prenez connaissance du document 1

1.1 Quelles sont les difficultés rencontrées par EDF ?
1.2 Quelles sont les solutions mises en œuvre par l'entreprise pour faire face à ces difficultés ?
1.3 Quels sont les points de formation mis en œuvre au cours par le campus de Paris ?
1.4 Qu'est-ce que la VAE ? Quel en est le principe ?
1.5 Connaissez-vous d'autres mécanismes pour accéder à la formation ?

Prenez connaissance du document 2

2.1 Pourquoi la société Artois Plastiques a-t-elle investi dans l'achat de nouvelles machines ?
2.2 Quelles seront les conséquences de ces investissements sur la production de l'entreprise ?
2.3 Quels sont les facteurs de production concernés par ces investissements ?
2.4 Pourquoi l'entreprise a-t-elle créé son propre centre de formation ?
2.5 Quel est le concept de formation adopté par l'entreprise ?

Sujet – Quels sont les enjeux de la création d'entreprise ?

Le document 3 proposé décrit la création de l'entreprise **Funky Sound Studio** et la mise sur le marché de son invention : un casque autonome connecté.

Dans un développement structuré, vous expliquerez les enjeux de la création d'une entreprise.

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

Dans le développement vous pourrez aborder les thèmes suivants :
– la motivation et la stratégie du créateur de l'entreprise ;
– le positionnement du produit sur le marché ;
– la stratégie commerciale de l'entreprise ;
– les besoins de financement ;
– la propriété intellectuelle et industrielle.

En conclusion, vous mettrez en évidence l'importance des start-up pour l'économie.

© Éditions FOUCHER

Document 1 Les salariés d'EDF ont besoin de formation

L'AFPA Île-de-France au service des employés d'EDF

[...] EDF a sollicité l'aide de l'AFPA Île-de-France « pour réaliser des actions de professionnalisation par le biais de la VAE », afin de redynamiser les salariés administratifs de l'entreprise. Ainsi, le campus de Paris a organisé des VAE accès sur la revalorisation de l'image de soi, ainsi que sur l'apprentissage de nouvelles compétences.
Douze personnes ont donc été accompagnées durant trois mois, sur deux types de postes : assistant de direction et secrétaire assistant. Le taux de réussite est très encourageant (92 %), et d'autres promotions sont d'ores et déjà prévues. Cette action très encourageante pour le développement de la formation professionnelle, a valu à EDF, en juin dernier, la remise du prix « professionnalisation et sécurisation des parcours professionnels » par l'Agefos-Pme.

Marie-Cécile Bardet, COMUNDI Compétences – Tissot Formation, 30 août 2010

Document 2 Artois Plastiques mise sur la formation et l'investissement en machines-outils

Pendant une heure, Jérôme Lobel, le patron, et ses collaborateurs, ont fait visiter un bijou d'atelier. Élus, chefs d'entreprise et visiteurs se sont arrêtés longuement devant une fraiseuse 5 axes palettisés. « Le but est de pouvoir sortir des pièces plus techniques », nous glisse Julien Kaczmarek, notre guide, et formateur fraiseur. À côté, Artois Plastiques a complété le domaine de fraisage avec un tour bi-broche. « Ce tour permet d'usiner des pièces jusqu'à 500 mm de diamètre et d'une longueur de tournage jusqu'à 800 mm », nous glisse Julien Kaczmarek, notre guide, et formateur fraiseur. « C'est un investissement total d'un million d'euros », précise Jérôme Lobel.

C'est en 2012, que cette société houdinoise a créé son propre centre de formation, IMG formation, afin de préparer l'avenir tout en permettant la transmission du savoir entre les générations. « Je souhaite que dès la fin de leur formation les élèves deviennent opérationnels. » Pour 2018, Jérôme Lobel souhaite développer un nouveau concept de formation courte sur 3 mois. « L'objectif est de faire 2 sessions de tourneurs, pour 12 jeunes. » [...] L'examen bénéficie de la certification de qualification paritaire de la métallurgie... Le stagiaire est donc reconnu dans la profession partout en France.

Francis Leverd, lavoixdunord.fr, 19 janvier 2018

Document 3 Une start-up conçoit ses premiers objets d'écoute intelligents

Cinq mois à peine après sa création (juillet 2017), **Funky Sound Studio** vient de boucler sa première levée de fonds, réunissant plus d'un million d'euros notamment auprès d'industriels de la vallée de l'Arve.
« Bpifrance et un consortium de banques privées complètent ce financement », précise Arnaud Perret. C'est lui qui est à l'origine de cette start-up, spécialisée dans la conception de produits audio haut de gamme. Et il a su convaincre ces investisseurs.
Mais c'est surtout sa passion pour le software, le data et les nouvelles technologies qui a guidé ses choix. [...]
En quatre mois, il a constitué une équipe fondatrice, bouclé un budget d'amorçage et défini une stratégie. Objectif : répondre à la demande croissante d'une consommation musicale sans contraintes, partout et en haute qualité.
La start-up conçoit alors ses premiers objets d'écoute intelligents, sous la marque Debussy. Des casques à commandes vocales et à écran tactile, qui se veulent intelligents, évolutifs et luxueux.
Avec la levée de fonds, Funky Sound Studio bénéficie aujourd'hui d'un budget de trois millions d'euros. De quoi accélérer le lancement de sa marque audio de luxe, alliant son, technologies et design irréprochables...
Dans ce temple de l'innovation, le Haut-Savoyard compte bien faire le buzz avec son « casque révolutionnaire, autonome et connecté ».
« Nous comptons bien réaliser la plus grande campagne de crowfunding française jamais lancée. Tout cela pour accélérer le rythme des innovations. Nous avons des projets de développement – dont une croissance externe – pour les trois ans qui viennent... »

Isabelle Davier, ledauphine.com, 5 décembre 2017

© Éditions FOUCHER