

BACCALAURÉAT STMG SESSION 2023 ORAL DE CONTRÔLE
ÉPREUVE DE MANAGEMENT SCIENCES DE GESTION ET NUMÉRIQUE

LES TRANSPORTS SAINT-ARNOULD (TSA) – ÉLÉMENTS D'ÉVALUATION

GRILLE

L'évaluation est réalisée en s'appuyant sur les critères indiqués dans la définition de l'épreuve.

La grille suivante permet de dresser un profil de la personne candidate, construit sur ces cinq critères, et peut aider à fixer la note :

L'épreuve vise à évaluer la capacité du candidat à analyser une ou plusieurs situations liées au fonctionnement et au management d'une ou plusieurs organisations réelles, c'est-à-dire :	Très insuffisant	Insuffisant	Satisfaisant	Très satisfaisant
Exploiter une documentation concernant ces organisations				
Caractériser les situations managériales et/ou de gestion				
Proposer, présenter et justifier une solution				
Mettre en œuvre les méthodes, techniques et outils appropriés				
Montrer l'intérêt et les limites des méthodes, techniques et outils				

Sont proposés ci-après des éléments de réponse aux questions. Ils ne sont pas exhaustifs, ne prétendent pas épuiser le sujet mais donnent des éléments sur les attendus du sujet.

1. Présenter le problème de management auquel est confrontée TSA.

Le Royaume-Uni représente 70 % du chiffre d'affaires de la société, or le Brexit risque de perturber l'entreprise du fait que les conditions d'exercice de la société hors de ses frontières risquent d'être totalement modifiées :

- Coût du transport augmenté donc tarifs pour les clients qui risquent d'augmenter de la même manière,
- Modifications des frais de douanes,
- Temps alloué à la livraison plus long dû aux nouvelles contraintes douanières.

2. Présenter et qualifier la décision prise par le dirigeant pour résoudre le problème de management rencontré par TSA.

Pour maximiser son adaptation au problème lié au Brexit, le dirigeant a décidé d'anticiper ce phénomène en ouvrant un bureau de douane et en mettant en place des partenariats avec des entreprises transitaires afin d'optimiser le passage en douanes. Les dirigeants souhaitent transformer cette contrainte liée au Brexit en opportunité en anticipant avant ses concurrents ce changement brutal de son environnement économique.

Cette décision est une décision stratégique : prise par le dirigeant M. Patrick Wecxteen, engage l'entreprise sur le long terme, nécessite des moyens financiers importants, engage la pérennité de l'organisation et est difficilement réversible.

3. Caractériser l'approche mercatique de TSA.

L'approche *marketing* de TSA est une approche réactive. En effet, l'offre de logistique vient répondre à un besoin déjà exprimé par les clients.

Cependant, on peut considérer que cette approche est aussi anticipatrice. En effet, TSA anticipe le marché en favorisant l'émergence d'un besoin latent lié au Brexit et ses conséquences sur les transports avec le Royaume-Uni. Cette approche lui permet de gagner des parts de marché en éliminant certains concurrents.

4. Distinguer les facteurs de motivation des salariés de TSA et préciser leur pertinence au regard des finalités lucrative et sociale de l'organisation.

La motivation des salariés dépend de facteurs internes et externes aux individus, qui influencent leur comportement.

Les facteurs internes sont liés à l'individu lui-même comme le besoin de reconnaissance des salariés de TSA qui sont estimés pour leur dur travail (métier d'Hommes).

Les facteurs externes proviennent d'actions mises en œuvre par le dirigeant pour motiver et impliquer les salariés. Chez TSA, ces facteurs concernent essentiellement :

- les conditions de travail : les véhicules sont équipés de toutes les options afin d'assurer un confort optimal aux salariés,
- la rémunération : l'entreprise verse aux salariés la participation aux bénéfices qui est obligatoire dans cette entreprise de plus de 50 salariés (420 salariés), ainsi qu'un intéressement aux bénéfices qui est facultatif. Les salariés ont aussi pu bénéficier de la prime dite Macron de 1 000 euros.

Pertinence avec la finalité lucrative

La rémunération plus élevée grâce à la participation et l'intéressement pour les salariés fidélisent les ressources humaines, dynamisent leur implication et améliorent la performance de l'organisation. Ce qui peut limiter le turn-over, l'absentéisme, les tensions à l'origine d'une baisse de la qualité du travail. Les notions de profit et de pérennité sont donc présentes.

Pertinence avec la finalité sociale

L'amélioration des conditions de travail des salariés permet d'avoir des salariés performants et impliqués. Cela permet aussi de lutter contre les troubles musculosquelettiques comme les tendinites. Les chauffeurs passent de nombreuses heures dans leur camion et ont donc besoin de confort pour rester concentrés sur leur mission. En étant plus performant, les salariés contribueront à la performance de TSA.

5. Décrire l'apport des technologies numériques aux relations entre TSA et ses parties prenantes.

Chaque véhicule est équipé d'un système embarqué de *tracking* afin de tracer le trajet des marchandises et des camions grâce au logiciel Transwide.

Les parties prenantes sont les acteurs internes et externes qui interagissent avec TSA et qui peuvent influencer les décisions prises par son dirigeant. Il s'agit ici, au niveau interne, des salariés : cette technologie numérique permet de localiser les camions et de communiquer directement avec les chauffeurs. Ces derniers peuvent communiquer en temps réel avec leur entreprise. Ils peuvent recevoir leurs plannings et leurs missions.

Au niveau externe, les clients sont aussi concernés par cette technologie qui va leur permettre de suivre en temps réel le trajet des marchandises qu'ils ont confiées à TSA. En cas de retard ou d'incident, ils sont automatiquement prévenus par ce système. Ils reçoivent des notifications personnalisées.

Ce système embarqué est un outil d'information et de communication qui permet donc de faire le lien entre TSA et ses parties prenantes en temps réel afin de gagner du temps.

6. Calculez la valeur ajoutée de TSA pour l'année N+1. Calculer la part de la valeur ajoutée partagée avec les salariés et commenter ce résultat.

Valeur ajoutée année N+1 = Production de l'exercice (CA) – consommations intermédiaires (CI) = 66 036 907 – 36 906 351 = 29 130 556

Part de la VA partagée avec les salariés = (Charges de personnel / VA) * 100

Part de la VA partagée avec les salariés = (17 852 021 / 29 130 556) * 100 = 61,28%

La part de VA partagée avec les salariés représente presque les 2/3 de la VA. Ce taux reste stable entre l'année N+1 et l'année N (-0,42 points). Il est légèrement inférieur aux données des entreprises concurrentes. Cependant, les salariés ne se plaignent pas de ce partage et leurs conditions de travail ne sont peut-être pas les mêmes.