

**BACCALAURÉAT STMG SESSION 2021 ORAL DE CONTRÔLE**  
**ÉPREUVE DE MANAGEMENT SCIENCES DE GESTION ET NUMÉRIQUE**

**LA BLANCHISSERIE DE LA CÔTE D'ÉMERAUDE – 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 proposées				
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 employés				

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.

**ATTENDUS LIÉS AU SUJET**

**1. Formuler le problème de management rencontré par la Blanchisserie de la Côte d'émeraude puis en exposer les causes.**

La société se trouve confrontée à un **problème de ressources humaines**. En effet, l'entreprise rencontre des difficultés à recruter.

Les causes du problème :

- le renouvellement de son personnel (futurs départs en retraite) ;
- la désaffection du métier (mauvaise image) ;
- le fait que le travail soit en partie saisonnier ;
- la difficulté du travail : son rythme (2x8), les contraintes du travail le samedi ;
- la pénurie de main d'œuvre.

**2. Présenter et qualifier l'option stratégique mise en place par la Blanchisserie de la Côte d'Émeraude dans le cadre de son partenariat avec Localinge59.**

L'option stratégie mise en place par la Blanchisserie de la Côte d'Émeraude est l'externalisation. En effet, l'organisation fait faire une partie de son processus de production (la location du linge) à une autre entreprise (entreprise Localinge 59). Cette activité est accessoire au cœur de métier de La Blanchisserie.

**3. Expliquer les limites de ce choix d'option stratégique.**

La Blanchisserie peut devenir dépendante de la qualité et du sérieux de l'entreprise sous-traitante. L'image de marque de La Blanchisserie peut être détériorée. Une autre limite peut être la perte de compétences en interne.

**4. Présenter les solutions opérationnelles mises en place par l'organisation pour résoudre le problème de recrutement.**

- Forum de l'emploi organisé par Saint Malo Agglo, la CCI et Pôle Emploi ;
- *Job dating* organisé par l'entreprise ;
- Recours à l'intérim.

**5. Apprécier la nécessité, pour la Blanchisserie de la Côte d'Émeraude, de mettre en place une gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).**

*La gestion des emplois et des compétences est un outil de diagnostic des ressources humaines qui consiste à adapter les besoins immédiats et futurs de l'organisation au niveau qualitatif et quantitatif. Définition non attendue.*

**Arguments possibles :**

- Anticiper les besoins permettant d'évaluer l'impact des décisions de l'organisation sur ses effectifs, les emplois, les métiers : l'activité est essentiellement saisonnière et très sensible aux fluctuations économiques, pénurie de main d'œuvre, dix salariés sont proches de la retraite.
- Évaluer les RH sur le plan quantitatif et qualitatif : la blanchisserie doit faire face à des départs en retraite, à une évolution du métier liée aux technologies.
- Analyser les écarts et mettre en œuvre des mesures nécessaires (recrutement, formation, licenciement, mutation, promotion...) : réactions de l'entreprise sur le marché de l'emploi en recrutant et en s'adaptant aux nouvelles possibilités proposées par des partenariats.

- 6. Calculer le résultat net comptable de l'entreprise en année 2020, puis mesurer l'impact d'une augmentation de salaires de 4 %, et celui d'une augmentation de salaires de 10 %, sur la rentabilité de l'organisation.**

Résultat net comptable en année 2020

Produits – charges = 4 300 000 – 4 050 000 = **250 000 € (bénéfice)**

Impact d'une augmentation de salaires de 4 %

Nouveau total des charges = 400 000 + 500 000 + 100 000 + (3 000 000 x 1,04) + 50 000 = 4 170 000

Nouveau résultat net comptable : 4 300 000 – 4 170 000 = **130 000 € (bénéfice)**

Impact d'une augmentation de salaires de 10 %

Nouveau total des charges = 400 000 + 500 000 + 100 000 + (3 000 000 x 1,10) + 50 000 = 4 350 000

Nouveau résultat net comptable : 4 300 000 – 4 350 000 = **- 50 000 € (perte)**

**Conclusion :**

**L'entreprise pourrait offrir une augmentation de salaires de 4 % en maintenant un résultat net comptable positif. En revanche, une augmentation de salaires de 10 % mettrait en péril l'équilibre financier de l'organisation.**