

ANNEXE 6 : Bilans fonctionnels en 2005 et 2006

ACTIF	2005	2006	PASSIF	2005	2006
Actif immobilisé brut			Ressources stables		
* Terrains	500 000	500 000	* Capital social	1 300 000	1 300 000
* Constructions	1 808 800	1 808 800	* Réserve légale	80 000	98 000
* Installations tech, mat et outillage	321 240	321 240	* Réserves statutaires et contractuelles	91 800	100 100
* Autres immob corporelles	274 760	274 760	* Report à nouveau		800
sous-total	2 904 800	2 904 800	* Résultat de l'exercice	299 716	370 382
Actif circulant			* Provisions pr risques & ch.	4 000	13 020
* Stocks Matières premières	205 000	208 000	* Amortissements et dépréciations de l'actif	861 480	995 842
* Créances clients	144 760	182 000	sous-total Ressources propres	2 636 996	2 878 144
* Autres créances exploitation	3 200	2 000	Dettes financières		
* Charges constatées d'avance (exploitation)	14 900	15 700	* Emprunts auprès établissements de crédit (1) (2)	818 000	650 000
sous-total actif circulant d'exploitation	367 860	407 700	*- Concours bancaires courants	-20 000	-10 000
* Autres créances hors exploitation	3 200	2 000	sous-total dettes financières	798 000	640 000
* Valeurs mobilières placement	60 000	60 000	Passif circulant		
sous-total actif circulant hors exploitation	63 200	62 000	* Dettes Fournisseurs exploit.	11 700	17 200
Trésorerie actif			* Dettes fiscales et sociales	18 500	19 600
* Disponibilités	151 836	207 144	sous-total passif circulant d'exploitation	30 200	36 800
			* Dettes fiscales diverses (IS)	2 500	16 700
			sous-total passif circulant hors exploitation	2 500	16 700
			Trésorerie passif		
			* Concours bancaires courants	20 000	10 000
Total	3 487 696	3 581 644	Total	3 487 696	3 581 644

Remarques :

(1) Dont concours bancaires courants et soldes créditeurs de banque :

en 2005 : 20 000 €

en 2006 : 10 000 €

(2) Un emprunt de 50 000 € a été contracté le 31/12/2006

SESSION	EXAMEN : BTS Hôtellerie Restauration	Durée	5 heures
2007	Option A Mercatique et gestion hôtelière	Coefficient	7
HRAEEJ	Étude économique, juridique et de gestion de l'entreprise hôtelière	Feuille/SUJET	Page 13 / 22

ANNEXE 7 : Extraits de l'annexe des comptes annuels 2006

TABLEAU DES IMMOBILISATIONS AU 31/12/2006

	Valeur brute début	Acquisitions	Cessions ou hors service	Valeur brute fin
Immobilisations incorporelles				
Immobilisations corporelles				
Terrains	500 000			500 000
Constructions	1 808 800			1 808 800
Installations tech., mat. et outillage indus.	321 240			321 240
Autres immobilisations corporelles	274 760			274 760
Immobilisations financières				
TOTAL	2 904 800			2 904 800

TABLEAU DES AMORTISSEMENTS AU 31/12/2006

	Montant début exercice	Augmentations	Diminutions	Montant fin exercice
Immobilisations incorporelles				
Immobilisations corporelles				
Constructions	452 200	90 440		542 640
Installations tech., mat. et outillage indus.	271 900	16 446		288 346
Autres immobilisations corporelles	137 380	27 476		164 856
TOTAL	861 480	134 362		995 842

TABLEAU DES PROVISIONS ET DÉPRÉCIATIONS AU 31/12/2006

	Montant début exercice	Augmentations	Diminutions	Montant fin exercice
Provisions pour risques et charges				
Pour risques	4 000	13 020	4 000	13 020
Dépréciations de l'actif circulant				
Des créances clients	-			-
Des valeurs mobilières de placement	-			-
TOTAL	4 000	13 020	4 000	13 020

SESSION	EXAMEN : BTS Hôtellerie Restauration	Durée	5 heures
2007	Option A Mercatique et gestion hôtelière	Coefficient	7
HRAEEJ	Étude économique, juridique et de gestion de l'entreprise hôtelière	Feuille/SUJET	Page 14 / 22

ANNEXE 8 : Le contrat d'apprentissage

Cette formule d'insertion professionnelle permet à des jeunes de 16 à 25 ans (voire plus dans certaines conditions) de conclure un contrat de travail, obligatoirement écrit, alternant formation en entreprise et en centre de formation des apprentis (CFA). Le jeune embauché bénéficie du statut de salarié, d'une rémunération fixée en pourcentage du SMIC et de l'accompagnement d'un maître d'apprentissage tout au long de son parcours.

Le contrat d'apprentissage est en principe conclu pour une durée variant de 1 à 3 ans (en général 2 ans) en fonction de la profession et du niveau de qualification. Le jeune embauché perçoit une rémunération minimale, en pourcentage du SMIC, calculée en fonction de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation faisant l'objet de l'apprentissage.

Le contrat d'apprentissage permet d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique.

Peuvent embaucher des jeunes en contrat d'apprentissage les entreprises relevant des activités artisanales, commerciales, industrielles ou associatives, publiques non industrielles et non commerciales.

L'employeur bénéficie d'une exonération de cotisations sociales, d'une indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région,...

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois d'apprentissage, à l'initiative de l'apprenti lorsqu'il a obtenu le diplôme, par accord exprès entre l'employeur et l'apprenti, par jugement du conseil des prud'hommes et en cas d'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier choisi.

Source : d'après www.gouv.fr/infos

ANNEXE 9 : Les nouvelles formes de contrats

Le contrat de professionnalisation

Conformément à la loi relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, le dispositif de la formation en France a été rénové et a donné naissance au contrat de professionnalisation.

Dans les textes, le contrat de professionnalisation vise à aider les jeunes à acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification reconnue par une convention de branche grâce à l'alternance des périodes de formation dans ou en dehors de l'entreprise et des périodes de travail en lien avec la qualification recherchée.

Le contrat de professionnalisation concerne les jeunes de moins de 26 ans qui n'ont pas de qualification professionnelle ou qui souhaitent compléter leur formation initiale, mais également les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, ainsi que certains salariés en CDI dont la qualification est inadaptée.

Tous les employeurs sont assujettis au financement de la formation professionnelle continue... c'est-à-dire la presque quasi-totalité des entreprises !

Le contrat de professionnalisation est instauré pour une durée minimum comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, ce dispositif est modulable et peut aller jusqu'à 24 mois pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ou quand la nature des qualifications l'exige, mais seul un accord de branche peut autoriser cet allongement. Par contre, rien n'empêche de faire un contrat de professionnalisation avant ou après un contrat d'apprentissage.

Le contrat « nouvelle embauche »

Le contrat « nouvelles embauches » (CNE) s'adresse aux entreprises du secteur privé qui comptent au plus 20 salariés. Il s'agit d'un véritable contrat de travail, le titulaire de ce contrat bénéficiant de l'ensemble des droits et garanties qui s'attachent à la qualité de salarié. Conclu pour une durée indéterminée, ce contrat obéit toutefois à des modalités de rupture particulières durant les deux premières années qui suivent sa conclusion, le dispositif mis en place reposant sur la recherche d'un nouvel équilibre dans la relation de travail, en associant, à une simplification de la procédure de rupture, de nouvelles garanties (revenu de remplacement, aide au retour à l'emploi, ...) pour le salarié. Obligatoirement écrit, le contrat « nouvelles embauches » peut être conclu depuis le 4 août 2005.

Source CNE : [http : //www.travail.gouv.fr/inf](http://www.travail.gouv.fr/inf)

SESSION	EXAMEN : BTS Hôtellerie Restauration	Durée	5 heures
2007	Option A Mercatique et gestion hôtelière	Coefficient	7
HRAEEJ	Étude économique, juridique et de gestion de l'entreprise hôtelière	Feuille/SUJET	Page 15 / 22

ANNEXE 10 : Changer de métier pour une journée ...

Depuis quelques années, les émissions de télé réalité ont mis en spectacle le contre-emploi. Les téléspectateurs se réjouissent des difficultés de personnes ordinaires ou de célébrités à vivre l'espace de quelques jours ou de quelques semaines une vie de fermier, d'infirmière ou de pompier. L'objectif de la télévision est de faire de l'audience en profitant de la cocasserie des situations. Pour autant la pratique du contre-emploi, de son effet miroir, peut être utilisée à des fins managériales. Cela fait plusieurs décennies qu'elle est mise en œuvre dans des chaînes hôtelières américaines. Bill Marriott Jr endossait chaque année, pour une journée, le costume de voiturier ou de bagagiste de l'un de ses hôtels pour concrétiser une volonté d'ouverture sur les métiers des autres, pour une meilleure compréhension de la complémentarité de la chaîne des services. Depuis 1992, dans les Center Parcs de France, les "job rotation days" - journées de permutation de postes - appliquent à leur façon ce mélange des genres. Une femme de ménage peut devenir pour une journée pizzaiolo, un directeur délégué barman ou un maître nageur directeur général adjoint. Trois fois par an, un quart ou un cinquième des employés découvrent une autre fonction que la leur. Accompagnés du titulaire durant une journée, ils se sensibilisent ainsi aux 64 différents métiers représentés dans ces centres de loisirs. Objectif recherché : améliorer la qualité de service. Une initiative assez rare en Europe, en France en particulier, mais plus répandue aux Etats-Unis. Cet outil de RH part d'un principe simple : offrir à chaque salarié, quelle que soit sa place dans l'organigramme, une compréhension globale du processus de production, un aspect essentiel pour une expérience client réussie. Dans un hôtel gros porteur, compte tenu du grand nombre de salariés, il n'est pas rare que certains apprécient à leur juste valeur le rôle dévolu à chacun. A fortiori dans un hôtel resort, pour des postes éloignés des métiers classiques de l'hôtellerie, comme le jardinier ou le maître nageur, "découvrir un métier qui n'est pas le sien permet d'améliorer la collaboration entre les services", selon Eléonore de Saint-Agnès, responsable des Ressources Humaines de Center Parcs France. Un plus grand respect pour des tâches fatigantes, une meilleure entente entre les services découlent de cette prise de conscience du rôle de chacun. Cette journée de permutation présente d'autres avantages. Des employés de back office sortent de leurs

bureaux pour (re)découvrir le contact direct avec le client. En changeant de fonction, le contrôleur de gestion va pouvoir appréhender le temps nécessaire au chef de cuisine pour effectuer sa mise en place. Et cette logique fonctionne à l'inverse : lors de cette journée, un collaborateur découvre également la qualité du travail qu'il est en droit d'attendre de la part de son client interne. Cette compréhension des exigences et des particularités de chaque métier est importante pour des services appelés à travailler conjointement. Connaissances qui peuvent se révéler utiles pendant les périodes de forte activité ou lorsqu'un événement ou un besoin inattendu se fait jour. Cette journée de "job rotation" peut également favoriser l'anticipation des problèmes et la recherche de terrains d'entente en cas de conflit. Sur une journée, la permutation des postes est stimulante et chaque service peut s'impliquer dans sa réussite. Cette période peut être utilisée pour tester la compatibilité d'un employé et d'un poste, pour en connaître plus sur la productivité de chacun. Cette rotation participe pleinement au développement des cadres et développe les capacités de chaque employé, se retrouvant confronté à des tâches non usuelles. Car la pratique de cette rotation peut être source d'innovation. L'employé qui permute, même pour une seule journée, apporte un regard neuf au titulaire, la plupart du temps "le nez dans le guidon". De ce regard décalé peuvent jaillir des idées nouvelles, une amélioration des processus ou le développement de nouveaux produits. Sur le long terme, les entreprises dont les employés sont habitués à cette mobilité offrent moins de résistance à une nouvelle organisation ou une modification technologique. La permutation des postes accroît la capacité au changement de l'établissement ou de l'entreprise. À l'inverse de la division du travail chère à Adam Smith, pour qui la productivité provient de la spécialisation, les entreprises japonaises favorisent la rotation entre les postes et la pratique de plusieurs fonctions au cours de sa carrière. Et ces entreprises sont également reconnues pour leur capacité à innover et lancer de nouveaux produits. Ce lien direct entre capacité d'innovation et rotation de postes a été démontré. Pourquoi ne pas tenter l'expérience ?

Extrait de HTR N° 114 juillet 2004

SESSION	EXAMEN : BTS Hôtellerie Restauration	Durée	5 heures
2007	Option A Mercatique et gestion hôtelière	Coefficient	7
HRAEEJ	Étude économique, juridique et de gestion de l'entreprise hôtelière	Feuille/SUJET	Page 16 / 22