



SERVICES CULTURE ÉDITIONS
RESSOURCES POUR
L'ÉDUCATION NATIONALE

**Ce document a été numérisé par le CRDP de Bordeaux pour la
Base Nationale des Sujets d'Examens de l'enseignement professionnel**

session 2011

**BTS MAINTENANCE ET APRES-VENTE DES
ENGINS DE TRAVAUX PUBLICS ET DE
MANUTENTION**

GESTION ÉCONOMIQUE ET JURIDIQUE

SESSION 2011

Durée : 2 heures 30

Coefficient : 2

L'usage de la calculatrice est interdit

Barème indicatif

Dossier 1 : 13 points

Dossier 2 : 13 points

Dossier 3 : 14 points

Dès que le sujet vous est remis, assurez-vous qu'il est complet.

Le sujet comporte 8 pages, numérotées de 1/8 à 8/8.

BTS MAVETPM		Session 2011
Gestion économique et juridique	Code : MME5EG	Page 1 sur 8

Titulaire du B.T.S M.A.V.E.T.P.M, vous venez d'être embauché(e) en tant que technico commercial dans l'entreprise FLEXOBAT, située en Bourgogne, qui emploie 68 salariés.

L'activité de cette entreprise est la conception et la fabrication de vérins ainsi que le câblage électrique dans le domaine du BTP. Ne disposant pas d'avantages concurrentiels dans le domaine du câblage, elle souhaite recentrer son activité sur les vérins.

Votre directeur, Monsieur Paul LAVOISEAU, soucieux de la conjoncture économique actuelle et souhaitant prendre modèle sur des stratégies déjà adoptées par d'autres, vous confie 3 dossiers :

- l'analyse des choix stratégiques d'une autre entreprise de fabrication de câble,
- l'analyse d'un contrat de travail au sein de son entreprise FLEXOBAT,
- l'analyse de la communication dans son entreprise.

DOSSIER 1 : ANALYSE DES CHOIX STRATÉGIQUES - 13 points

FLEXOBAT envisage un recentrage de son activité. M. Paul LAVOISEAU souhaite s'inspirer de l'expérience de l'entreprise présentée en **annexe 1** avant de procéder à son changement de stratégie.

Il vous demande donc d'effectuer une étude.

À l'aide de vos connaissances et de **l'annexe 1**,

- 1.1. **Expliquez** pourquoi l'entreprise présentée dans l'annexe veut recentrer son activité.
- 1.2. **Indiquez** si un axe stratégique de croissance est nécessairement en contradiction avec un axe stratégique de recentrage.
- 1.3. **Donnez** au moins un avantage et un risque de la stratégie de recentrage.
- 1.4. **Citez** un critère économique de performance de l'entreprise pour les actionnaires

DOSSIER 2 : ANALYSE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL – 14 points

Votre Directeur a récemment embauché Madame Annie LORET en tant que secrétaire de direction et vous demande d'analyser son contrat, afin d'évaluer vos connaissances juridiques en matière du droit du travail.

À l'aide de vos connaissances et des **annexes 2 et 3**,

2.1. **Précisez** si le contrat de travail figurant en **annexe 2** répond favorablement aux conditions de validité des contrats. **Justifiez** votre réponse.

2.2. **Expliquez** l'utilité de la clause de non-concurrence dans ce contrat.

2.3. **Citez**, s'il y a lieu, les raisons pour lesquelles Mme LORET pourrait contester cette clause de non concurrence.

2.4. **Citez et explicitez** deux autres clauses qui pourraient figurer dans un contrat de travail.

DOSSIER 3 : ANALYSE DE LA COMMUNICATION - 13 points

La direction veut associer son personnel à la vie de l'entreprise en lui donnant la possibilité de proposer des idées, de donner un avis lors des projets...

À cet effet, une « boîte à idées » a été posée à côté de la machine à café.

Malheureusement, les remontées sont peu nombreuses !

Soucieux de mettre en place un management participatif, le Directeur vous demande d'étudier le problème et de proposer des éléments de solution en répondant aux questions suivantes.

À l'aide de vos connaissances et de **l'annexe 3**,

3.1. **Expliquez** ce qu'est une boîte à idées, ainsi que les formes qu'elle peut prendre.

3.2. **Donnez** deux avantages procurés par une boîte à idées (pour le personnel et pour la direction de l'entreprise).

3.3. **Expliquez** comment la direction peut inciter les salariés à déposer des idées.

3.4. **Précisez** la méthode que la direction peut adopter pour exploiter les idées des salariés.

3.5. **Trouvez** des exemples de situations où la boîte à idées ne fonctionnerait pas.

La direction a finalement fait le choix d'implanter une boîte à idées dans chaque service. Afin de faire remonter les idées du personnel, le Directeur vous demande de rédiger un courriel destiné aux différents services de l'entreprise (comptabilité, ressources humaines, recherche et développement, service commercial...) leur demandant de centraliser les informations reçues afin de les transmettre à la Direction.

3.6. **Rédigez** le contenu du mail.

BTS MAVETPM		Session 2011
Gestion économique et juridique	Code : MME5EG	Page 3 sur 8

ANNEXE 1

NEXANS annonce des prochaines cessions

Le fabricant de câbles va céder certaines activités en Espagne et mettre à l'étude un possible désengagement de la fabrication de faisceaux pour l'automobile

Après la cession de ses activités de distribution en Suisse NEXANS devrait poursuivre son recentrage : il va lancer *"une opération de cession de ses activités d'infrastructures de télécom cuivre en Espagne"* et mettre à l'étude *"un possible désengagement de son activité de fabrication de faisceaux pour l'industrie automobile"*.

La cession des activités espagnoles, dont le chiffre d'affaires annuel est de 55 millions d'euros, devrait intervenir dans *"un ou deux mois"*, a précisé Frédéric Vincent, le directeur général délégué du fabricant de câbles. Quant à l'activité de fabrication de faisceaux pour l'industrie automobile, qui dégagne environ 250 millions d'euros de chiffre d'affaires annuel, le groupe estime qu'elle ne *"s'intègre plus dans le cadre de ses activités stratégiques"* compte tenu *"de sa taille limitée à l'échelon mondial"*.

NEXANS a également publié ses résultats. Le résultat net a été doublé en un an, pour un chiffre d'affaires quasi stable, à 7,41 milliards d'euros. A cours des métaux non-ferreux constants, il progresse de 9%, pour s'établir à 4,8 milliards d'euros, conformément aux attentes du marché. Par ailleurs, NEXANS a réduit sa dette financière nette : elle s'établit à 290 millions d'euros fin décembre, contre 632 millions d'euros un an plus tôt.

Pour les deux prochaines années, Frédéric Vincent se montre confiant. *"Nous ne voyons actuellement aucun signe de récession dans le secteur de la construction"*, a assuré le directeur général délégué. *"Aux Etats-Unis, nous ressentons une pression sur les prix, mais les volumes tiennent bons. En Europe, la tendance est la même qu'au second semestre"*. Au cours des deux prochaines années, NEXANS *"vise une croissance organique moyenne de ses activités câbles d'environ 6% par an"* dans son nouveau périmètre. Il fixe une fourchette élargie, vers le haut, pour son taux de marge opérationnelle annuelle : *"nous pensons que nous pouvons atteindre 7% de marge si les ventes dans la construction s'effondrent. Si les conditions se maintiennent, nous pouvons monter jusqu'à 10%"*.

Le groupe a également annoncé qu'il proposerait un dividende en hausse de 67%, à 2 euros, contre 1,30 euros attendu par les analystes.

www.les echos.fr

BTS MAVETPM		Session 2011
Gestion économique et juridique	Code : MME5EG	Page 4 sur 8

ANNEXE 2

MODÈLE DE CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE

Entre :

- La Société FLEXOBAT dont le siège est à Marseille au 13, rue du champ représentée par M Paul LAVOISEAU, agissant en qualité de Directeur d'une part, et Madame Annie LORET domiciliée au 5 rue Prévert 21000 DIJON d'autre part.

IL A ETE CONVENU ET ARRETE CE QUI SUIT :

1/ ENGAGEMENT:

Madame Annie LORET, qui se déclare libre de tout engagement, est engagée en qualité de secrétaire de direction sous réserve des résultats de la visite médicale d'embauche, à compter du 01/09/2011.

Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent contrat est régi par les lois et règlements en vigueur et par la convention collective nationale des Bouches du Rhône.

Conformément à la législation en vigueur, la Société FLEXOBAT a déclaré préalablement à son embauche Mme Annie LORET auprès de l'URSSAF.

Mme Annie LORET est informée qu'elle peut en application de la loi de 1978 obtenir communication et effectuer les éventuelles rectifications des informations transmises.

2/ ATTRIBUTIONS :

Mme Annie LORET exercera l'emploi de secrétaire de direction.

A ce poste, elle sera notamment chargée d'accompagner, d'assister et de seconder le Directeur.

Les missions et attributions indiquées ci-dessus ne présentent ni un caractère exhaustif ni un caractère définitif.

3/ LIEU DE TRAVAIL :

Mme Annie LORET exercera ses fonctions dans la société FLEXOBAT sise 14 rue Voltaire 21000 DIJON.

Clause : en fonction des nécessités de service, la société FLEXOBAT se réserve le droit de demander à Mme ANNIE LORET d'effectuer des déplacements temporaires de courte durée ne nécessitant pas de changement de résidence.

BTS MAVETPM	Code : MME5EG	Session 2011
Gestion économique et juridique		Page 5 sur 8

ANNEXE 2 (suite)

4/ HORAIRES DE TRAVAIL ET REMUNERATION:

Mme Annie LORET travaillera selon les horaires de travail applicables dans l'entreprise

Ses horaires de travail seront les suivants : 8h00-12h00 et 14h00-17h00.

En rémunération de son activité, Mme Annie LORET percevra une rémunération brute mensuelle de 2000 euros par mois.

5/ CONGES PAYES ET PERIODE D'ESSAI, VISITE MEDICALE :

Mme Annie LORET bénéficiera des congés payés institués en faveur des salariés de la société.

La période de ces congés est déterminée par accord entre la direction et Mme Annie LORET, après consultation des délégués du personnel.

Le présent contrat ne deviendra ferme qu'à l'issue d'une période d'essai d'un mois et sous réserve des résultats de la visite médicale décidant de l'aptitude de Mme Annie LORET.

Au cours de la période d'essai, le présent contrat pourra être résilié à tout moment, sans motif ni préavis, ni indemnités par l'une ou l'autre des parties.

6/ OBLIGATION DE DISCRETION :

Mme Annie LORET s'engage à conserver, de la façon la plus stricte, la discrétion la plus absolue sur l'ensemble des renseignements qu'elle pourra recueillir dans le cadre de ses fonctions et ce, après la fin du présent contrat, quelle qu'en soit la cause.

7/ CLAUSE DE NON-CONCURRENCE :

Compte tenu de la nature de ses fonctions, Mme Annie LORET s'interdit, en cas de cessation du présent contrat, d'entrer au service d'une entreprise concurrente. Cette interdiction de concurrence est limitée à une période d'un an. Toute violation de la présent clause de non-concurrence rendra automatiquement Mme Annie LORET redevable d'une pénalité fixée, dès à présent et forfaitairement, au montant du salaire des six derniers mois d'activité, sans qu'il soit besoin d'une mise en demeure d'avoir à cesser l'activité concurrentielle.

Fait à PARIS le 20 juin 2011
En deux exemplaires originaux

Pour la Société, M Paul LAVOISEAU

La Salariée, Mme Annie LORET

BTS MAVETPM		Session 2011
Gestion économique et juridique	Code : MME5EG	Page 6 sur 8

ANNEXE 3

Mettre en place une boîte à idées

Susciter la participation des salariés, organiser leurs propositions et bien exploiter leurs idées, l'exercice est moins simple qu'il n'y paraît. Voici comment s'y prendre pour qu'une boîte à idées fonctionne.

Les idées des salariés peuvent être sources d'économies ou d'un renforcement de la compétitivité pour l'entreprise. Mais avant d'arriver à ce résultat, voici quelques conseils pour favoriser les contributions de chacun et bien exploiter les propositions.

1/ Récompenser les contributions

En premier lieu, « il faut encourager les personnes à déposer des idées et récompenser chaque idée donnée, pas uniquement celles qui seront effectivement retenues », conseille Luc de Brabandère, responsable du développement de la créativité au Boston Consulting Group.

On peut récompenser soit l'auteur de l'activité de l'idée, soit l'équipe. Il peut s'agir aussi bien d'une prime, d'un avantage en nature, chèque cadeaux, etc.

Si la récompense fait toujours plaisir, la démarche participative est souvent désintéressée. Le fait de faire appel aux salariés et d'exploiter réellement des idées est déjà en soi une reconnaissance de leurs compétences. La boîte à idées peut d'ailleurs s'avérer un excellent moyen pour faire remonter les problèmes d'ordre organisationnel ou technique, et par là même de repérer ceux qui ont la capacité à déceler les freins de l'entreprise et à proposer des solutions pour y remédier. C'est un excellent argument sur lequel communiquer pour motiver les salariés à donner des idées.

2/ Sélectionner et exploiter les idées

Suivant son usage, vous pouvez consulter tous les quinze jours ou tous les mois la boîte et trier ce qu'elle recèle.

N'oubliez pas de répondre aux contributeurs. Il sera sans doute utile de planifier une réunion avec des collaborateurs de profils différents (commercial, innovation, technicien, financier) pour discuter des idées retenues, pour définir lesquelles sont réellement exploitables.

Vous pouvez également solliciter l'opinion des salariés par vote.

Selon Luc de Brabandère, « il n'est pas nécessaire d'impliquer l'auteur de l'idée dans sa réalisation quand elle ne relève pas du domaine d'activité qui est le sien ».

En revanche, si l'idée est émise dans le domaine de compétence du contributeur, impliquez-le dans sa réalisation. C'est aussi une marque de reconnaissance à son égard.

3/ Pérenniser l'outil

Pour susciter la participation des salariés, le mieux est de communiquer régulièrement sur les objectifs de la boîte à idées pour l'entreprise, le devenir des idées effectivement sélectionnées, les récompenses ou impacts pour les auteurs. Précisez clairement s'il y a récompense ou pas, et si oui, de quoi il retourne.

D'un autre côté, n'hésitez pas à effectuer de temps en temps une campagne sur tel ou tel sujet, sous forme de consultation « Que pensez-vous de... ? ».

Enfin, pour vérifier si votre boîte à idées sert vraiment l'entreprise, suivez l'évolution de certains indicateurs.

Luc de Brabandère évoque ainsi le nombre d'idées par employé, le taux de mise en œuvre, le temps moyen de traitement des idées ou encore le coût de réalisation et les économies réalisées.

4/ Guider l'auteur

Pour éviter de perdre du temps, il est bon de prévoir un formulaire à remplir qui permettra de traiter les idées par domaine ou métier. Il pourra comporter un intitulé pour l'idée, un texte descriptif de quelques lignes auquel s'ajoutera un champ pour décrire l'intérêt ou l'apport de l'idée pour l'entreprise. « Les auteurs peuvent ajouter un mot-clé à leurs idées ce qui permettra de les indexer automatiquement », ajoute Luc de Brabandère. Bien entendu, chaque formulaire devra comporter les nom et prénom de l'auteur, le service dans lequel il travaille, ainsi que le moyen de le contacter (e-mail ou téléphone).

5/ Physique ou virtuelle ?

Il existe deux types possibles de boîte à idées : physique ou virtuel. La première doit être stratégiquement placée, à la portée de tous, à côté de la machine à café par exemple, avec un crayon et du papier. La seconde trouvera idéalement sa place sur l'intranet. En optant pour un format électronique, la gestion et le traitement des idées peuvent s'en trouver grandement facilités, comme l'archivage d'ailleurs. Mais il faut garder à l'esprit que tout le monde n'est pas équipé d'un ordinateur. A juste titre, Luc de Brabandère rappelle que « le système de gestion des idées est variable d'une entreprise à l'autre et doit s'adapter à la culture, l'environnement, la taille ou les moyens de celle-ci ».

Le Journal du Net, www.journaldunet.com.

BTS MAVETPM		Session 2011
Gestion économique et juridique	Code : MME5EG	Page 8 sur 8