**Sciences de gestion et du numérique**

**Support de correction**

*Devoir du mercredi 23 novembre sur le chapitre 6 incluant les travaux sur le bulletin de salaire vu en classe*

**Question n°1 :**

Objectif de la question : Cette question vise à vérifier la capacité de l’élève à savoir repérer des éléments de réponses dans une situation de gestion et à structurer sa réponse. Il vous fallait compléter une annexe où les différents savoirs étaient indiqués. Une question plus rude aurait impliqué l’absence d’annexe.

Elément de réponse :

Tout d’abord, nous avons vu en classe que les compétences des individus en situation de travail pouvaient être classées en trois catégories qui se cumulent.

Dans un premier temps je suis compétent si je détiens du savoir, des connaissances. Dans la situation plusieurs éléments nous renseignaient sur le savoir que devait détenir un architecte : « connaissances approfondies des méthodes d’analyse de l’organisation, des normes de qualités, et des règlementations en vigueur, des technologies des systèmes informatiques et des réseaux. »

Dans un second temps, pour être compétent il faut aussi être capable de mettre en œuvre des savoirs autrement dit de savoir faire quelque chose. Ici, il était attendu que vous notiez « l’architecte doit être capable d’étudier les besoins des clients en réalisant des audits, de choisir les technologies les plus adaptées aux attentes, aux contraintes et au budget de vos clients, de travailler en réseau avec des experts techniques et avec des prestataires qui participent à la mise…, de manager votre équipe et de maîtriser les différentes techniques de communication (orales et écrites). »

Pour finir, nul n’est compétent au sein d’un groupe de travail s’il ne détient pas un savoir être c’est-à-dire un bagage d’aptitudes humaines, de qualités intrinsèques en matière de comportement au sein des groupes.

On peut noter l’autonomie qui est une aptitude humaine et non une connaissance ou un savoir-faire. On peut continuer avec la prise de responsabilités, etc.

**Question n°2 :**

Objectif de la question : Vérifier si l’élève est capable de définir la notion de conditions de travail et de classer les différents éléments d’une situation dans les différentes catégories de conditions de travail précédemment vues.

Elément de réponse : Les conditions de travail peuvent se définir comme un ensemble d’éléments extérieurs à l’individu en situation de travail et qui peuvent avoir une influence directe ou indirecte sur la qualité de son travail.

Parmi ces éléments extérieurs on peut retrouver le matériel : L’entreprise met-elle à disposition du salarié un matériel de qualité lui permettant de réaliser un travail plus efficace ?

Ici dans la situation aucun aspect matériel n’est évoqué.

On peut continuer avec l’aspect psychologique des conditions de travail : Quels sont les éléments de l’environnement du salarié qui impactent son moral ? sa motivation ? son implication ? Les conditions de travail sont-elles de nature à détériorer le capital psychologique de l’individu ?

Ici, la situation évoque le fait que l’individu en situation de travail fait face à une pression forte ce qui peut conduire à l’impacter psychologiquement. Toutefois d’autres éléments plus favorables améliorent son capital psychologique « entreprise jeune et dynamique où l’ambiance de travail est agréable ».

D’autres éléments extérieurs psychologiques auraient très bien pu être cités comme des conflits, le bore out, burn out, etc.

Et pour finir, les conditions de travail sont également organisationnelles. Cela correspondra à l’ensemble des éléments extérieurs de nature à organiser le travail, le rythme, la cadence, etc.

On peut relever ici « rythme de travail soutenu ».

**Question n°7 :**

Objectif de la question : Question ouverte visant le développement d’une réponse longue, structurée mobilisant des savoirs. Il ne s’agit pas ici de trancher entre d’un coté le travail est une charge ou de l’autre le travail est une ressource, mais plutôt de s’interroger en nuançant sa réponse.

Elément de réponse : Si l’individu en situation de travail peut apparaître à priori comme un élément venant appauvrir l’entreprise (Versement d’un salaire, charges patronales, mise en place de conditions de travail, temps lié au recrutement, coûts indirects liés à l’absentéisme, aux conflits etc) on peut également s’apercevoir que l’individu en situation de travail contribue à la réalisation des objectifs que se fixe l’entreprise et par conséquent permet l’atteinte des finalités de cette dernière. Il est important ici de montrer que le salarié n’est pas seulement un coût mais peu également constituer une ressource c’est-à-dire un élément enrichissant l’entreprise. Un salarié motivé, heureux de venir travailler, impliqué dans un travail qui fait sens pour lui, évoluant dans de bonnes conditions de travail, avec des relations de travail formelles mais aussi informelles ne constituera plus un coût pour l’entreprise mais une ressource. Bien évidemment pour impacter le comportement du salarié et le rendre propice à l’atteinte des objectifs, l’entreprise devra investir dans les éléments favorisant le bien être du salarié et pouvant impacter sa productivité, son efficacité.

Pour conclure, le salarié sera une charge si l’entreprise ne réussit pas à tirer le meilleur de ce dernier.

Il sera une ressource si au contraire, l’entreprise met en place un système cohérent permettant l’émergence des qualités attendues chez le salarié.

**Question n°4 :** Pas à faire

**Question n°5 :** Compléter le bulletin de salaire.

Globalement maîtrisé.

**Question n°6 :**

Le coût total du travail pour l’employeur correspond au versement du salaire brut + les charges patronales.

**Question n°3 : Pourquoi l’employeur doit-il mettre le salarié dans de bonnes conditions de travail ?**

Elément de réponse : L’instauration de bonnes conditions de travail est un enjeu important pour les entreprises. En effet, en quête d’efficacité, de performance, ces dernières doivent maximiser le rendement, l’apport du salarié. Réussir à motiver, impliquer, faire aimer, se dépasser, passera nécessairement par la mise en place de bonnes conditions de travail. Il s’agit d’un facilitateur de performance. Comment ? Mettre à disposition du salarié l’ensemble des éléments matériels nécessaire à la réalisation de son travail. Créer un climat sain, sans tensions en veillant à la qualité des relations au sein des groupes, mais aussi en veillant à garantir des possibilités pour le salarié d’évolution, etc.