Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا
الدورة الاستدراكية 2013
عناصر الإجابة

RR54

المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية
المركز الوطني للتقويم والامتحانات والتوجيه

المادة	الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات	مدة الإنجاز	2
الشعب(ة) أو المسلك	شعبة العلوم الاقتصادية والتدبير : مسلك العلوم الاقتصادية	المعامل	3

CORRIGE INDICATIF (/60pts)

Cas : CAPEP

Dossier N°1 : Stratégie et Croissance / (28.50 pts)

1. Les activités de CAPEP : assainissement, alimentation en eau potable, galerie, génie civil. **(0.75 pt)**

2. a) Le diagnostic externe de CAPEP : **(01.50 pt)**

Opportunités	Menaces
➢ Développement de l'immobilier ➢ Lancement de nouveaux projets d'infrastructures ; ➢ Perspectives de profit avantageuses ;	➢ Concurrence forte ; ➢ Hausse des prix de MP ; ➢ Absence de barrières à l'entrée ;

b) Le diagnostic externe permet à l'entreprise de déterminer les opportunités et les menaces pour prendre les décisions stratégiques adéquates. **(0.75 pt)**

3. Les finalités économiques : **(01.50 pt)**

- ➢ Se développer ;
- ➢ Créer de la valeur ajoutée ;
- ➢ Assurer la qualité ;
- ➢ Consolider sa position concurrentielle.

4. La mission de CAPEP : apporter aux clients le confort et le professionnalisme requis pour les projets structurants. **(01.50 pt)**

5. a) Les facteurs clés de succès de CAPEP : **(01.50 pt)**
L'expérience, la longévité, le savoir faire et la qualité.

b) L'importance des FCS pour CAPEP : **(01.50 pt)**
Créer une réelle valeur ajoutée au client, détenir un avantage concurrentiel et se démarquer de la concurrence…

6. CAPEP opte pour : **(03 pts)**

- ➢ Stratégie de différenciation : CAPEP se démarque de ses concurrents par une offre de projets à forte valeur ajoutée pour assurer la qualité et la sécurité ;
- ➢ Stratégie d'impartition : CAPEP se développe par la création de partenariat avec le groupe Belge DENYS.

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

7. a. Le taux de variation des investissements réalisés par CAPEP en 2011/2009 : **(01.50 pt)**

(18.6 – 11,2)/ 11.2 * 100 = 66%

b. L'évolution des investissements s'explique par la volonté de CAPEP de : **(01.50 pt)**

- Accroître son activité ;
- Répondre aux exigences de ses clients ;
- Accompagner la croissance du marché du BTP.

8. Les indicateurs de croissance : **(01.50 pt)**

- Indicateur qualitatif : obtention de certifications (ISO9001, ISO14001, OHSAS18001),
- Indicateur quantitatif : nomination de 6 nouveaux administrateurs, évolution des investissements de 66%, progression du CA de 10% , amélioration du résultat net de 47%, appréciation de la marge nette de 0,5 point.

9. a. Les modes de croissance adoptés par CAPEP : **(03 pts)**

- Croissance interne : CAPEP se développe par ses propres moyens en réalisant de nouveaux investissements ;
- Croissance externe : CAPEP se développe également par la création de partenariat.

b. Les avantages et limites de ces modes de croissance : **(03 pts)**

	Avantages	Limites
Croissance interne	Préserve l'indépendance de l'entreprise ; N'impose pas de bouleversement structurel.	Processus lent ; Nécessite un financement important.
Croissance externe	Processus rapide ; Effet de synergie.	Conflits hiérarchiques ; Nécessite une restructuration.

N.B : Accepter toute autre réponse logique et correcte.

10. Synthèse : **(06 pts)**

L'élève doit traiter les points suivants :

- Situation du marché : marché fortement concurrentiel, existence d'opportunités importantes pour les nouveaux entrants… ;
- Les facteurs clés de succès de CAPEP : qualité, expérience, longévité et savoir-faire ;
- L'importance de ces FCS : maîtrise des coûts, amélioration de la qualité, augmentation de la productivité, capacité d'innovation….
- Les apports positifs de la stratégie de différenciation : amélioration du chiffre d'affaires, diversification de son portefeuille clients, renforcement de son image de marque et de sa position concurrentielle.

N.B : Accepter toute synthèse structurée et argumentée.

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

Dossier N°2 : Gestion des ressources humaines (/ 30 pts)

1. a) La contrainte rencontrée par CAPEP sur le marché du travail : déficit conjoncturel du marché d'emploi marocain en compétences (ingénieurs et cadres). **(01.50 pt)**

b) Les effets sur l'activité de CAPEP : **(01.50 pt)**
- Dégradation de son efficacité opérationnelle ;
- Détérioration de l'efficacité du processus du recrutement.

c) Deux actions permettant de faire face à cette contrainte : **(01.50 pt)**
- Réaliser une formation du personnel pour développer les compétences;
- Rechercher des candidats pour le poste à pourvoir à l'extérieur du marché national ;
- Attirer les compétences des concurrents par des moyens de motivation ;
- Partenariat avec des écoles supérieures ;
- ….

N.B. Accepter toute autre proposition adéquate.

2. Le recours de CAPEP au personnel occasionnel s'explique par: **(01.50 pt)**
- La recherche de flexibilité externe ;
- La couverture des besoins d'accroissement de l'activité.

3. a) Deux causes explicatives du départ du personnel : **(01.50 pt)**
- Insuffisance d'encadrement ;
- Absence de facteurs de motivation ;
- Style de commandement autoritaire….

b) Les effets d'un départ du personnel sur l'activité de CAPEP : **(03 pts)**

Risque de perturbation du processus de la production, diminution de la productivité, détérioration de l'image de marque, baisse du CA, …etc.

4. a) Les principales étapes du recrutement : **(0.75 pt)**
- Détermination des besoins en RH ;
- Prospection des candidats ;
- Sélection ;
- Intégration.

b) Le choix du recrutement interne par CAPEP se justifie par le désir de: **(03 pts)**
- Réussir l'habilitation liée au poste concerné ;
- Favoriser la motivation du personnel ;
- Economiser les coûts et le temps ;
- Garantir l'intégration rapide du personnel…etc.

5. a) Deux objectifs de la politique de formation dispensée par CAPEP : **(01.50 pt)**
- Accompagner le développement de CAPEP ;
- Adapter les capacités de son personnel aux nouveaux domaines de compétences de CAPEP ;
- Assurer une sensibilisation d'accueil pour les nouvelles recrues ;

b) Trois éléments du plan de formation de CAPEP : **(02.25 pts)**
- Les domaines de formation : technique, juridique, sécurité et hygiène, qualité, informatique et système d'information ;
- Le budget de formation : 252 800 DH en 2010, 340 850 DH en 2011.
- La durée : 269 jh en 2010, 719 jh en 2011.

6. a) Le taux de variation du budget de formation entre 2010 et 2011 : **(01.50 pt)**

(340 850 - 252 800) / 252 800 * 100 = 34.83 % (ou 35 %).

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

b) Interprétation : le budget de formation a connu une augmentation de 35% entre 2010 et 2011, cette évolution s'explique par la volonté de CAPEP de développer les compétences de son personnel pour accompagner sa croissance et faire face à l'inadéquation de l'offre disponible sur le marché de l'emploi avec ses besoins en compétences locales. **(03 pts)**

7. a) Une contrainte liée à la fixation de la rémunération chez CAPEP : respect du SMIG **(0.75 pt)**

b) Les composantes de la rémunération attribuée par CAPEP à ses collaborateurs occasionnels :
- Salaire de base ;
- Prime annuelle ;
- Avantages sociaux. **(01.50 pt)**

8. a) Prime : Complément de salaire alloué au salarié à titre d'encouragement et de motivation. **(0.75 pt)**

b) Deux critères d'octroi des primes par CAPEP à son personnel : **(01.50 pt)**
- Le rendement ;
- Le degré de réalisation des objectifs ;
- Les compétences du personnel.

c) La rémunération à prime joue un rôle important dans la politique sociale de CAPEP, dans la mesure où elle lui permet de :
- Récompenser les compétences ;
- Impliquer le personnel ;
- Fidéliser les compétences ;
- Réduire les tensions sociales ;
- …etc

(03pts)

N.B : Accepter toute autre réponse logique et correcte.

Une note de 01.50 pt sur 60, sera consacrée à la présentation soignée de la copie de l'élève.

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع