Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع



المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني

المركز الوطني للتقويم والامتحانات والتوجيه

# الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا

الدورة العادية 2014

NR 54

| | | | |
|---|---|---|---|
| المادة | الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات | مدة الإنجاز | 2 |
| الشعبة و المسلك | شعبة علوم الاقتصاد والتدبير : مسلك العلوم الاقتصادية | المعامل | 3 |

## Corrigé indicatif

Dossier N°1 : Stratégie et croissance (27 pts)

1) a) Le métier de L'ORÉAL Maroc : Commercialisation des produits cosmétiques et capillaires (soin chevelu, coloration, soins de la peau, maquillage, parfums). (1.50 pt)

b) La mission de L'ORÉAL Maroc : (1.50 pt)

- Innover pour répondre aux aspirations des consommateurs ;

Ou bien

- Offrir le meilleur de la cosmétique aux femmes et aux hommes.

2) Deux facteurs clés de succès de L'ORÉAL Maroc : (1.50 pt)

- Innovation ;
- Expérience (70 de présence au Maroc).

N.B. Accepter également : qualité et recherche-développement.

3) a) Une finalité économique : conquérir de nouveaux clients. (1.50 pt)

b) Une finalité sociétale : (1.50 pt)

- Réduire son empreinte environnementale (protection de l'environnement).

N.B. Accepter également : développer une croissance responsable et solidaire.

4) Une menace à laquelle doit faire face L'ORÉAL Maroc sur le marché marocain : (1.50 pt)

Contexte difficile marqué par :

- Crise de la consommation sur le marché de la beauté ;
- Situation difficile en salons de coiffure et pharmacies.

5) a) L'ORÉAL Maroc poursuit les choix stratégiques suivants : (03 pts)

- Différenciation : L'ORÉAL Maroc axe sa stratégie sur la commercialisation de produits innovants pour développer le nombre de consommateurs (adaptation des produits aux spécificités des consommateurs marocains) ;
- Domination par les coûts : L'ORÉAL Maroc vise la réduction des coûts pour consolider son leadership (baisse des prix).

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع



b) L'intérêt de la stratégie de différenciation : (03 pts)

- Capter de nouveaux clients ;
- Satisfaire les besoins spécifiques des clients ;
- Augmenter le chiffre d'affaires ;
- Améliorer sa position concurrentielle et renforcer son image de marque ; …

6) a) La modalité d'internationalisation envisagée par L'ORÉAL Maroc : Exportation (0.75 pt)

b) Deux autres modalités d'internationalisation de l'entreprise : (0.75 pt)

- Réseau de distribution à l'étranger ;
- Implantation de filiales à l'étranger (Investissement direct à l'étranger).

c) Deux raisons de l'internationalisation de l'entreprise : (0.75 pt)

- Rechercher une main d'œuvre qualifiée et moins coûteuse ;
- Conquérir de nouveaux débouchés.

7) a) Groupement d'intérêt économique (GIE) : groupement doté de la personnalité morale qui permet à ses membres de mettre en commun certaines de leurs activités afin de développer, améliorer ou accroître leurs résultats. (0.75 pt)

b) La stratégie adoptée par L'ORÉAL Maroc : Stratégie d'impartition. (0.75 pt)

c) Les deux effets de synergie qui peuvent naître de cette stratégie : (1.50 pt)

- Assurer la régularité des approvisionnements pour L'ORÉAL Maroc ;
- bénéficier d'une qualité constante de l'huile d'argan.

8) a) Le taux de variation du chiffre d'affaires en 2012/2011 : (1.50 pt)

((500 000 000 – 416 000 000) / 416 000 000) * 100 = 20,19%

b) Le chiffre d'affaires a progressé de 20,19% entre 2011 et 2012. (0.75 pt)

9) Deux indicateurs de croissance de L'ORÉAL Maroc :

a) Un quantitatif : Augmentation du chiffre d'affaires de 20,19% (0.75 pt)

b) Un qualitatif : Investissement en recherche-développement et innovation. (0.75 pt)

10) a) Le mode de croissance interne adopté par L'ORÉAL Maroc : (1.50 pt)

L'ORÉAL Maroc se développe par ses propres moyens en réalisant de nouveaux investissements : création d'un centre de recherche.

b) Un avantage : Préserve l'indépendance de gestion ; (1.50 pt)
Une limite : Processus lent.

## Dossier N°2 : Gestion des ressources humaines (31.50 pts)

1) Les domaines de la GRH de L'ORÉAL Maroc : (0.75 pt)

- Les relations sociales (humaines) ;
- La gestion du personnel : recrutement, gestion de carrières, l'intégration ;
- La formation ;
- La rémunération.

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع



2) a) Explication de la phrase soulignée : (1.50 pt)

L'ORÉAL Maroc s'ouvre sur le marché de l'emploi afin d'intégrer de nouvelles compétences de différents profils lui permettant d'atteindre ses objectifs.

b) (06 pts)

| Modes de recrutement | Justification | Un avantage | Une limite |
|---|---|---|---|
| Interne | L'ORÉAL Maroc recherche les profils en interne par le biais de la promotion interne. | Economie de coût et de temps | Vieillissement de la pyramide des âges du personnel |
| Externe | L'ORÉAL Maroc recherche les candidats pour le poste à pourvoir sur le marché de l'emploi : recrutement des juniors, collaborateurs nouveaux dans l'entreprise. | Intégration de nouvelles compétences | Coût élevé |

3) Les critères de sélection des compétences retenus par L'ORÉAL Maroc : (0.75 pt)

gérer la complexité, interagir avec efficacité, innover, entreprendre, agir avec générosité et obtenir des résultats avec intégrité.

4) a) La technique de gestion de carrière utilisée par L'ORÉAL Maroc : (0.75 pt)

L'entretien d'évaluation.

b) L'intérêt de cette technique pour : (03 pts)

- L'ORÉAL Maroc : s'assurer des potentialités de son personnel, identifier le niveau de compétences des collaborateurs, contrôler la réalisation des objectifs … ;
- Le salarié : repérer ses compétences par rapport aux autres, exprimer ses souhaits d'évolution, se rapprocher du supérieur hiérarchique…

5) a) La forme de rémunération pratiquée par L'ORÉAL Maroc : rémunération au mérite (0.75 pt)

b) Justification : L'ORÉAL Maroc accorde à ses collaborateurs une rémunération en fonction de leurs performances « nos rémunérations sont étroitement corrélées aux performances des collaborateurs ». (0.75 pt)

c) La rémunération au mérite est un moyen qui assure la performance de L'ORÉAL Maroc car elle permet de : (3 pts)

- Récompenser et rétribuer les performances du personnel ;
- Motiver et impliquer le personnel dans la réalisation des objectifs de l'entreprise ;
- Améliorer la productivité, diminuer les coûts ;
- Assurer sa compétitivité ; …

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع



6) a) L'ORÉAL Maroc favorise la communication interne à travers : (1.50 pt)

- Un climat d'ouverture ;
- la liberté d'expression accordée à chaque collaborateur ;
- enquête de satisfaction du personnel (questionnaire) ;
- instauration d'une politique de dialogue qui permet d'échanger sur tous les aspects des relations humaines.

b) Son rôle : Informer, motiver et impliquer le personnel, recueillir des informations sur les besoins du personnel, prévenir les conflits et instaurer un bon climat social… (0.75 pt)

7) a) Le mode de réalisation de la formation continue : formation interne (0.75 pt)

b) Justification : formation assurée par les moyens humains de L'ORÉAL Maroc (1.50 pt)
« nous proposons des outils et des programmes prescrits et offerts par nos professionnels de la formation ».

c) L'utilité de la formation pour les collaborateurs de L'ORÉAL Maroc : (1.50 pt)

- Impliquer les collaborateurs dans la culture du groupe ;
- Communiquer la vision du groupe ;
- Développer les compétences (gestion du temps, de projets …) ;
- Acquérir des expertises techniques et professionnelles.

8) L'utilité de mesure du degré de satisfaction du personnel : (02.25 pts)

- S'informer sur le climat social qui règne dans l'entreprise ;
- Connaître les domaines de la GRH à améliorer ;
- Prendre les mesures nécessaires pour limiter les insatisfactions ; …

9) Synthèse : (06 pts)

L'élève doit être capable de rédiger une synthèse argumentée traitant les points suivants :

Les spécificités de la politique ressources humaines de L'ORÉAL Maroc :

- Diversité des modes de recrutement ;
- Investissement en formation continue ;
- Récompense des performances (rémunération au mérite) ;
- Existence d'un système de communication interne ;
- Mesure du climat social ;

Les retombées de cette politique sur ses performances et sa compétitivité :

- Motivation du personnel ;
- Implication du personnel dans la culture d'entreprise ;
- Adaptation des compétences aux évolutions techniques et professionnelles ;
- Amélioration du climat social ;
- Augmentation de la productivité ;
- Innovation, créativité, flexibilité ;
- Performances (qualité, chiffre d'affaires, image de marque, notoriété) ;
- …

**Une note de 1.50 pt sur 60, sera consacrée à la présentation soignée de la copie de l'élève.**

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع