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 الاستدراكية 2015
- عناصر الإجابة -

RR 54

المادة	الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات	مدة الإنجاز	2
الشعبة أو المسلك	شعبة علوم الاقتصاد والتدبير: مسلك علوم اقتصادية	المعامل	3

Corrigé indicatif :

Cas Banque Centrale Populaire (BCP)

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

1) Les métiers de La BCP : Financement, gestion d'actif, intermédiation boursière, capital-investissement, bancassurance. (1.50 pt)

2) Trois forces de la BCP : (2.25pts)
- Plus large réseau national (1279 agences) ;
- Très forte présence à l'étranger ;
- Innovation ;
- Polyvalence (BCP opère sur tous les compartiments de la finance).

N.B : Retenir trois forces.

3) a) (03 pts)

Deux Finalités économiques (1.50 pt)	Deux Finalités sociétales (1.50 pt)
▪ Consolider la rentabilité ; ▪ Conforter la position commerciale et financière ; ▪ Assurer la pérennité ; ▪ S'affirmer comme acteur financier.	▪ Promouvoir l'art et la culture ; ▪ Contribuer à la sauvegarde de l'environnement ; ▪ Soutenir la culture de l'entreprenariat ; ▪ Lutter contre la précarité.

N.B : Retenir deux finalités économiques et deux finalités sociales.

b) L'impact de la réalisation des finalités sociétales sur la BCP : (2.25pts)
- Développement de la notoriété de la BCP.
- L'amélioration de son image de marque.
- Renforcement de l'identité citoyenne de la BCP.

N.B : Retenir deux éléments de réponses.

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

4) (06 pts)

Options stratégiques de la BCP	Justification (04pts)	Un avantage (02pts)
Diversification	La BCP opère sur tous les compartiments des métiers de la Finance : financement, gestion d'actif, intermédiation boursière, capital investissement et bancassurance.	▪ Amélioration de la rentabilité ; ▪ Acquisition de nouvelles compétences ; ▪ Meilleure répartition des risques.
Différenciation	La BCP offre des produits et services innovants avec des avantages extra-bancaires.	▪ Conquête de nouveaux clients ; ▪ Augmentation de la part de marché ; ▪ Amélioration de la compétitivité.
Impartition	▪ Partenariat avec la Western Union ; ▪ Création de la holding commune en Afrique : ABI.	▪ Bénéficier de l'expertise du partenaire ; ▪ Synergie économique.
Internationalisation	▪ Implantée en Afrique Subsaharienne dès les années 1990 ; ▪ Partenariat stratégique avec l'AFG en Afrique.	▪ Augmenter son chiffre d'affaires ; ▪ Rayonnement international.

N.B : Retenir un seul avantage pour chaque option stratégique.

5) Un objectif recherché par la BCP à travers :

a) Le partenariat avec la Western Union : (1.50 pt)

- Augmenter sa part de marché sur les transferts d'argent vers le Maroc ;

N.B : accepter également : faciliter la vie à ses millions de clients.

b) L'internationalisation en Afrique : (1.50 pt)

- Renforcer sa présence en Afrique ;

6) a) Le taux de variation en 2014/2013 : (1.50 pt)

- Des dépôts de la clientèle : ((229,9 – 209,9) / 209,9) * 100 = 9,52 %
- Du nombre d'agences : ((1326 – 1250) / 1250) * 100 = 6,08 %

b) Interprétation : (2.25 pts)

Les dépôts de la clientèle ont augmenté de 9,52 % entre 2013 et 2014. La BCP collecte de plus en plus d'épargne principalement à travers le développement de son réseau d'agence (76 nouvelles agences).

7) Trois indicateurs quantitatifs de croissance de BCP : (2.25 pts)

- Progression de 15,7 % du Résultat Net Part du groupe ;
- Hausse de 12 % du Produit Net Bancaire ;
- Augmentation des dividendes distribués par action de 10,5%.
- Progression des dépôts de la clientèle de 9,52% ;
- Augmentation du nombre d'agences de 6,08 % soit 76 nouvelles agences en 2014.

N.B : Retenir trois indicateurs de croissance.

8) La BCP réalise :

a) Une croissance interne : BCP se développe par ses propres moyens en créant 76 nouvelles agences ; (1.50 pt)

b) Une croissance externe : BCP se développe également à travers la conclusion des accords de partenariat. (1.50 pt)

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

Dossier N°2 : Gestion des Ressources Humaines (/31,50 pts)

1) Les domaines de la GRH mis en œuvre par la BCP : (2.25 pts)
   - Les relations sociales ;
   - La gestion du personnel : recrutement, gestion de carrière ;
   - La formation ;
   - La communication interne ;
   - La rémunération.

2) a) Le moyen de la communication interne : Intranet RH. (0.75 pt)
   b) Le rôle social de la communication interne : (2.25 pts)
   - Motiver le personnel ;
   - Développer le sentiment d'appartenance ;
   - Assurer la cohésion sociale et faire adhérer le personnel à la culture de l'entreprise ;
   - Instaurer un bon climat social ;
   - Prévenir les conflits sociaux ;…

   N.B : Retenir deux éléments de réponses corrects.

3) Deux facteurs déterminant les besoins en recrutement de BCP : (1.50 pt)
   - Exigences du plan de développement ;
   - Cartographie des effectifs et des compétences ;
   - Plans de relève.

   N.B : Retenir deux facteurs.

4) a) Les raisons justifiant le recours de la BCP au recrutement interne : (1.50 pt)
   - Economiser les coûts et le temps ;
   - Eviter les problèmes d'intégration ;
   - Garantir la qualité des choix…

   N.B : Retenir deux éléments de réponses corrects.

   b) Les méthodes de sélection des candidats recrutés en externe chez la BCP : (1.50 pt)
   - Les concours de présélection écrits ;
   - Les entretiens individuels et en groupe ;
   - L'évaluation par un comité dédié au recrutement.

5) a) Les objectifs de la formation continue : (1.50 pt)
   - Mise à niveau des compétences techniques ;
   - Préparation de la relève.

   N.B : L'élève est tenu de présenter les deux objectifs.

   b) Les actions de la formation continue : (1.50 pt)
   - Cycles génériques et filières métiers ;
   - Séminaires.

6) La BCP recourt à des organismes externes pour la formation de son personnel. (0.75 pt)

7) a) Les objectifs de la gestion de carrières chez BCP : (1.50 pt)
   - Développer le management de proximité ;
   - Instaurer une culture basée sur le mérite et l'appréciation des compétences.

   N.B : L'élève est tenu de présenter les deux objectifs.

   b) La technique de gestion de carrière correspondant à la méthode utilisée par la BCP : (1.50 pt)
   L'entretien annuel d'évaluation.

   c) La BCP recourt à des évaluations régulières, développe un management de proximité, établit des objectifs pour chaque agent en concertation avec sa hiérarchie. (1.50 pt)

   N.B : Retenir deux arguments.

8) a) Les deux composantes de la rémunération chez BCP : (1.50 pt)
   - Rémunération fixe (salaire de base)
   - Rémunération variable (prime de bilan, prime d'intéressement, indemnités,…)

   b) La forme de rémunération chez BCP : Salaire à prime (mixte). (1.50 pt)

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

9) Deux avantages de cette forme de rémunération pour la BCP : (1.50 pt)

- Fidéliser le personnel ;
- Instaurer un bon climat social ;
- Améliorer la productivité,…

N.B : Retenir deux éléments de réponses corrects.

10) La synthèse doit comprendre une introduction, un développement et une conclusion. (9 pts)

Eléments de la Synthèse	Points à traiter	
Introduction	La rémunération est la rétribution des compétences et des performances des collaborateurs. Dans quelle mesure la politique de rémunération de la BCP contribue-t-elle au développement de ses Ressources Humaines ?	(1.50 pt)
Développement	- Les composantes de la politique de rémunération de la BCP : Les éléments récurrents (salaire, primes et indemnités) et les éléments non récurrents de la rémunération (primes soumises à des conditions particulières).	(02 pts)
	- Trois effets de la politique de rémunération de la BCP : Motivation et fidélisation des collaborateurs, amélioration de la productivité, un bon climat social, cohésion de l'ensemble des collaborateurs, l'image sociale de la banque auprès de son personnel, renforcement de la culture d'entreprise, …..	(02 pts)
	- Les autres facteurs déterminant le développement des Ressources Humaines de la BCP : Le développement de ses Ressources Humaines repose de plus en plus sur des facteurs non financiers : un choix judicieux de collaborateurs, un plan de gestion de carrières (promotion, formation...) et la mise en place d'un dialogue social…	(02 pts)
Conclusion	La politique de rémunération à prime chez la BCP joue un rôle capital dans la mobilisation et la fidélisation des collaborateurs. Cependant, elle doit être accompagnée par un ensemble d'actions permettant de garantir davantage le développement des ressources humaines de l'entreprise.	(1.50 pt)

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