هذا الملف تم تحميله من موقع : Talamid.ma

★★★

الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا

الدورة العادية 2016

- عناصر الإجابة -

NR 54

المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
المركز الوطني للتقويم والامتحانات والتوجيه

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

Corrigé indicatif

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

1) a) Le métier : Conception, fabrication et commercialisation des cartes de paiement et des solutions monétiques. (0.75 pt)

b) La mission : S2M propose des prestations couvrant tous les besoins dans le domaine de la monétique ; (1.50 pt)

N.B. Accepter également : Intégrer une large gamme de produits et services dans ses réponses aux demandes de ses clients.

2) Trois caractéristiques de l'offre de S2M : (0.75 pt)
- Fiable ;
- Flexible ;
- Innovante.

N.B. Accepter également : la performance et la sécurité.

3) Trois forces de S2M : (2.25 pts)
- Offre globale : One Stop Shop Monétique ;
- Large gamme de produits ;
- Innovation ;
- Recherche et développement;
- Cadres jeunes, majoritairement des ingénieurs formés sur les dernières techniques de l'information ;
- Personnel encadré par des chefs de projet expérimentés.

N.B. Retenir trois forces.

4) Voir Annexe N°1 (06 pts)

5) Explication du terme et de l'expression soulignés: (1.50 pt)
- Joint venture : contrat par lequel deux ou plusieurs entreprises créent une filiale commune à parts égales.
- Optimisation des charges : mesures prises par l'entreprise afin de maîtriser ses charges.

6) Voir Annexe N°2 (06 pts)

7) a) La modalité d'internationalisation de S2M : contrat de partenariat (joint-venture) (0.75 pt)

b) Une autre modalité d'internationalisation : (0.75 pt)
- Investissement direct à l'étranger ;
- Exportation.

N.B. retenir une modalité.

8) Voir Annexe N°3 (04.50 pts)

للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع : Talamid.ma

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

9) Deux indicateurs qualitatifs de croissance de S2M : (1.50 pt)
- Obtention de certification ;
- Lancement de la première carte Contactless au Maroc ;
- Innovation.
- Recherche et Développement.

N.B. retenir deux indicateurs qualitatifs.

10) a) Calcul du taux de variation entre 2014 et 2015 du : (0.75 pt)
- Chiffre d'affaires : ((186,4 - 189,3) / 189,3) x 100 = -1,53 %

b) Explication : (1.50 pt)

Le chiffre d'affaires global de S2M a connu une diminution de 1,53 % en 2015 par rapport à 2014. Et ce à cause des ventes de matériels qui ont connu une chute de 9,2 millions MAD pendant la même période.

Dossier N°2 : Gestion des Ressources Humaines (30 pts)

1) a) Calcul du taux de variation de l'effectif entre 2010 et 2013 : (0.75 pt)
= ((180 -149) /149) x 100 = 20,80 %

b) Lecture : l'effectif de S2M a augmenté de 20,80 % entre 2010 et 2013. (0.75 pt)

c) Les raisons de cette évolution : (1.50 pt)
- Adapter en permanence les emplois et les compétences nécessaires à la réussite des projets et à l'évolution des métiers ;
- Rester efficace et compétitif.

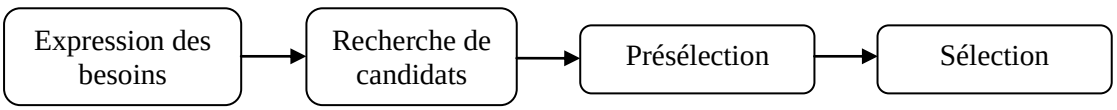
d) Trois caractéristiques du personnel de S2M : (2.25 pts)
- Nombre d'ingénieurs représente 46% de l'effectif ;
- Ressources humaines qualifiées ;
- Taux d'encadrement relativement élevé (48% sur la période 2010-2012)
- Taux de jeunes significatif (30%) ;
- 33% de l'effectif a une ancienneté de plus de 10 ans.

N.B. Retenir trois réponses.

2) a) Le mode de recrutement adopté par S2M : recrutement externe (0.75 pt)

b) Les moyens de recrutement mis en œuvre par S2M : (1.50 pt)
- Recours aux agences de recrutement ;
- Candidature spontanée.

c) Schéma du processus de recrutement chez S2M : (03 pts)



3) a) La forme de rémunération chez S2M : salaire à prime (rémunération mixte ou au mérite) (1.50 pt)

b) Deux objectifs de cette forme de rémunération : (1.50 pt)
- Améliorer la performance ;
- Maintenir la mobilisation de la force de vente ;
- Assurer la rentabilité.

N.B. Retenir deux objectifs.

4) a) La forme de participation évoquée dans le document 2.5 : stock option (actionnariat salarial) (1.50 pt)

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

b) Son utilité pour S2M : (1.50 pt)
- Renforcer le sentiment d'appartenance ;
- Fidéliser certains salariés.

5) a) La gestion de carrières : ensemble de mesures entreprises par l'entreprise pour orienter et suivre le cheminement professionnel du salarié de façon à lui permettre de développer ses aptitudes et compétences. (0.75 pt)

N.B. Accepter toute explication correcte.

b) L'intérêt de la gestion de carrières pour S2M : (1.50 pt)
- Enjeu décisif pour la compétitivité
- Préparer le plan de formation du personnel

c) Une technique de gestion de carrières: (0.75 pt)
- Entretien annuel d'évaluation
- Bilan de compétences.

N.B. Accepter une technique.

6) (03 pts)

Eléments du plan de formation en interne chez S2M	
Contenu de formation	La solution SELECT SYSTEM
Bénéficiaires	Les nouvelles recrues
Durée de formation	2 à 3 mois

7) Synthèse : (07.50 pts)

L'élève doit être capable de rédiger une synthèse comportant une introduction, un développement et une conclusion.

Introduction : (1 pt)

La nature de l'activité de S2M très spécialisée, nécessite des ressources humaines compétentes et hautement qualifiées, exigeant la mise en œuvre d'un certain nombre d'actions RH

Développement :

I. Les facteurs explicatifs du choix de cette politique RH : (0.50 pt)
- Les exigences de l'activité de la monétique :

Forte technicité des métiers exige des RH qualifiées et expérimentées.
- Les exigences de l'environnement de S2M : (0.50 pt)

Le secteur de paiement électronique se caractérise par des évolutions technologiques très rapides, une concurrence acharnée et une clientèle exigeante.

II. La spécificité de cette politique RH de S2M :
- Recrutement : (1.50 pt)

La politique de recrutement poursuivie par S2M lui a permis de disposer de jeunes cadres majoritairement des ingénieurs et une main d'œuvre expérimentée (une ancienneté supérieure à 10 ans représentant 33% de l'effectif) ;
- Formation : (1.50 pt)

La formation occupe une place importante chez S2M. 3% de la masse salariale est consacrée au développement des compétences à travers des plans de formation en interne et en externe.
- Rémunération : (1.50 pt)

S2M adopte une politique de rémunération à prime en fonction des performances du personnel visant l'amélioration de sa rentabilité de l'entreprise, la motivation et la fidélisation de son personnel.

Conclusion : (1 pt)

Certes, Cette politique RH a permis à S2M d'atteindre ses objectifs et d'améliorer sa compétitivité. Néanmoins, la société doit mettre en place d'autres actions RH comme : communication interne, style de commandement participatif, système de motivation,… assurant l'épanouissement et la fidélisation du personnel.

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

Annexe N°1 : (06 pts)

	(0.50 pt x 4)		(01 pt x 4)
	Opportunité	**Menace**	**Justification**
Développement du e-commerce.	X		Le développement du commerce électronique permettrait à S2M d'augmenter son chiffre d'affaires à travers l'offre de solutions de paiement électronique.
Le secteur de paiement électronique se caractérise par des évolutions technologiques très rapides.		X	Le développement de nouvelles technologies pourrait rendre non compétitifs certains services de la société.
La perception du Maroc comme pays à faible vocation technologique.		X	Cette étiquette rend difficile la pénétration de nouveaux marchés.
La société effectue actuellement plus de 95% de ses importations en euros et en dollar.		X	S2M s'expose au risque de variation du taux de change.

Annexe N°2 : (06 pts)

Choix stratégiques de S2M	
Décision stratégique	**Stratégie correspondante**
Création de nouvelles joint-ventures (1.50 pt)	Impartition
Offres innovantes au profit de ses clients	**Différenciation** (1.50 pt)
Lancement de la nouvelle version (V8) du produit «SELECT SYSTEM»	**Développement du produit** (1.50 pt)
Effort d'optimisation des charges internes et externes (1.50 pt)	Domination globale par les coûts

Annexe N°3 : (04.50 pts)

Mode de croissance	**Modalité** (1.25 pt x 2)	**Un avantage** (0.50 pt x 2)	**Une limite** (0.50 pt x 2)
Interne	Innovation Recherche développement Investissements	Conserve à l'entreprise son autonomie	Processus en général lent
Externe	Contrat de partenariat (Joint-venture)	Effet de synergies	Risque de conflits entre les partenaires

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