هذا الملف تم تحميله من موقع : Talamid.ma

★★★

الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا

الدورة العادية 2016

-الموضوع -

NS 54

المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني

ⵜⴰⴳⵍⴷⵉⵜ ⵏ ⵍⵎⵖⵔⵉⴱ
ⵜⴰⵎⴰⵡⴰⵙⵜ ⵏ ⵓⵙⴳⵎⵉ ⴰⵏⴰⵎⵓⵔ
ⴰⵙⴳⵎⵉ ⴰⵣⵣⴰⵏ ⵓⵙⵎⵓⵔⵜ

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

Consignes

- L'utilisation de la calculatrice non programmable est autorisée.
- Aucun document n'est autorisé.
- La présentation de la copie doit être soignée : Eviter les ratures et surcharges, aérer le texte, numéroter les réponses, encadrer les résultats, utiliser la règle pour le traçage des tableaux.
- **Les annexes, à compléter et à rendre avec la copie, figurent dans la page N°7.**

Barème et numéros de pages

Dossiers	N° de pages	Barème
▪ Dossier N°1 : Stratégie et Croissance	2 - 4	09.50 pts
▪ Dossier N°2 : Gestion des Ressources Humaines	4 - 6	10 pts
Présentation de la copie……		0.50 pt
Note totale ……		20 pts

Présentation de l'entreprise

Dénomination sociale	Société Maghrébine de Monétique (S2M)
Forme juridique	Société anonyme à directoire et à conseil de surveillance
Date de création	Septembre 1983
Capital social au 30 juin 2013	40 000 000 MAD
Activité	Conception, fabrication et commercialisation des cartes de paiement et des solutions monétiques.

للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع : Talamid.ma

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

Dossier N°1 : Stratégie et Croissance

Document 1.1 : Offre de S2M

Grâce à son offre globale, ONE STOP SHOP MONETIQUE, S2M propose des prestations couvrant tous les besoins dans le domaine de la monétique : cartes de paiement électronique, solutions monétiques, programme, personnalisation de moyens de paiement, …

Ce positionnement unique permet d'intégrer une large gamme de produits et services dans ses réponses aux demandes de ses clients. Alliant un haut niveau de performance à une exigence de sécurité, l'offre S2M est fiable, flexible et innovante à l'image de son domaine d'activité et des attentes de ses clients.

Source : www.s2m.com

Document 1.2 : Innovation

Au travers de ses départements, S2M considère l'innovation comme un des fondamentaux permettant de dynamiser sa stratégie de croissance au niveau national et international.

Ces départements ont pour missions majeures :

- Réaliser des recherches et des études en amont pour anticiper la demande du marché ;
- Concevoir de nouveaux produits ;
- Veiller à ce que les solutions proposées répondent en permanence aux réglementations nationales et internationales.

La Recherche et Développement s'appuie sur une population jeune, majoritairement des ingénieurs, formée sur les dernières technologies de l'information et encadrée par des chefs de projets expérimentés maîtrisant le métier de la monétique.

Source : www.ammc.ma

Document 1.3 : Les tendances du marché marocain

Outre les tendances enregistrées au niveau mondial, l'évolution de la monétique au Maroc est marquée par le développement et la démocratisation de la carte à puce considérée comme un pilier de croissance du secteur. Le Maroc est également sensible au développement du e-commerce (commerce électronique).

L'activité de paiement électronique est devenue une véritable industrie dynamique et en mutation constante. Le secteur de paiement électronique se caractérise par des évolutions technologiques très rapides, une évolution des standards et une émergence fréquente de nouveaux services, logiciels et autres produits. Le développement de nouvelles technologies pourrait rendre non compétitifs certains services de la société.

Source : www.ammc.ma

Document 1.4 : Contraintes externes

L'internationalisation de S2M est parfois entravée par la perception du Maroc comme pays à faible vocation technologique. Cette étiquette rend difficile la pénétration de nouveaux marchés notamment l'Amérique du Nord et l'Afrique Anglophone.

La société effectue actuellement plus de 95% de ses importations en euro et en dollar auprès de fournisseurs étrangers, principalement pour l'achat des cartes. S2M s'expose ainsi au risque de variation du taux de change.

Source : www.ammc.ma

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

Document 1.5 : Faits marquants

Pour S2M, 2015 a été une année :

- De développement soutenu à l'international à travers la création de deux joint-ventures :
  - « S2M Transactions GCC » au Bahreïn ;
  - « Africain Card Compagny » en Tunisie.
- D'offres innovantes au profit de ses clients dont :
  - Le lancement de la première carte Contactless au Maroc ;
  - L'introduction de la technologie DDA, au Royaume et dans plusieurs pays africains, permettant aux institutions bancaires de se conformer aux normes des systèmes internationaux : Visa et MasterCard.
- De certifications, gage de la fiabilité de ses process comme l'obtention de la certification ISO 22301, liée à la continuité d'activité, pour les pôles Solutions et Transactions.

Source : L'économiste du 30 Mars 2016

Document 1.6 : Evolution du chiffre d'affaires de S2M

Chiffre d'affaires en Million MAD	2014	2015
Chiffre d'affaires global = (a)+(b)	189.3	186.4
Ventes de biens et services (a)	169.4	175.7
Ventes de matériel (b)	19.9	10.7

Source : L'économiste du 30 Mars 2016

Document 1.7 : Perspectives

Forte de ses réalisations, S2M maintiendra cette dynamique positive notamment par la concrétisation d'une croissance externe. L'expansion internationale se poursuivra par la consolidation des marchés actuels en Afrique et au Moyen-Orient et la pénétration de nouvelles régions. (…)

L'effort d'optimisation des charges internes et externes sera poursuivi, contribuant ainsi à l'amélioration des agrégats financiers. L'année en cours verra aussi, le lancement de la nouvelle version (V8) du produit phare de S2M «SELECT SYSTEM».

Source : L'économiste du 30 Mars 2016

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

Travail à faire N°1 / (09.50 pts)		
N°	**Questions**	**Barème**
1	Préciser pour S2M : a) Le métier ; b) La mission.	 0.25 pt 0.50 pt
2	Enumérer trois caractéristiques de l'offre de S2M.	0.25 pt
3	Ressortir, des documents 1.1 et 1.2, trois forces de S2M.	0.75 pt
4	Compléter, à partir des documents 1.3 et 1.4, l'annexe N°1.	2 pts
5	Expliquer : ▪ Joint-venture ; ▪ Optimisation des charges.	0.50 pt
6	Compléter l'annexe N°2.	2 pts
7	a) Relever la modalité d'internationalisation de S2M ; b) Citer une autre modalité d'internationalisation.	0.25 pt 0.25 pt
8	Compléter l'annexe N°3.	1.50 pt
9	Repérer deux indicateurs qualitatifs de croissance de S2M.	0.50 pt
10	a) Calculer le taux de variation du chiffre d'affaires global de S2M entre 2014 et 2015 ; b) Expliquer cette variation.	0.25 pt 0.50 pt

Dossier N°2 : Gestion des Ressources Humaines

Document 2.1 : Evolution et structure de l'effectif

Au 30 juin 2013, S2M emploie 180 personnes, contre 149 personnes en 2010. Cette évolution résulte d'une volonté claire d'adapter en permanence les emplois et les compétences nécessaires à la réussite des projets et à l'évolution des métiers, afin de rester efficace et compétitif face à la concurrence. Elle se traduit principalement par un renforcement du nombre d'ingénieurs, qui constituent 46% du total de l'effectif.
La forte technicité des métiers de S2M exige des ressources humaines qualifiées et un taux d'encadrement relativement élevé, qui se situe en moyenne à 48% sur la période 2010-2012.

Document 2.2 : Pyramide des âges équilibrée

Compte tenu du rythme soutenu des recrutements opérés depuis 2010, le taux de jeunes recrues reste significatif, à 30%. S2M réussit à consolider ses compétences humaines en fidélisant, avec succès, ses effectifs. En effet, 60 personnes ont une ancienneté supérieure à 10 années, soit 33% de l'effectif. Cela constitue un élément important permettant de pérenniser le savoir-faire exigé dans le métier et sa transmission dans les meilleures conditions à la future génération de salariés afin d'accompagner le développement de la société.

Document 2.3 : Procédure de recrutement

Le recrutement de nouveaux collaborateurs se fait sur la base de l'expression des besoins par chaque département, après présélection sur la base des CV recueillis et une série d'entretiens.
Les candidatures sont recueillies soit par le biais d'agences de recrutement, soit par des candidatures spontanées conservées dans une base de CV.

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

Document 2.4 : Politique de rémunération

Pour la force de vente et les autres équipes en relation directe avec les clients, des primes indexées sur la réalisation des objectifs et sur la rentabilité des opérations sont mises en place. Elles sont versées de façon étalée sur la vie des contrats, afin de maintenir la mobilisation de la force de vente tout au long de la mise en œuvre des contrats signés.
Pour les autres cadres, les primes sont octroyées de façon trimestrielle en fonction de la performance telle que relevée dans le système d'évaluation.
Pour les directeurs, les primes sont accordées de façon annuelle en fonction de la performance.

Source des documents : www.ammc.ma

Document 2.5 : Forme de participation

Le personnel de S2M a eu l'opportunité d'acquérir des actions à un cours décoté (*) de 20 % par rapport au cours d'introduction, soit 260 DH. Afin de bénéficier pleinement de la décote, les salariés se sont engagés à conserver leurs actions pour une période minimale de deux ans à compter de l'introduction en bourse.

La participation des collaborateurs au capital de S2M a pour objectif de renforcer le sentiment d'appartenance et la fidélisation de certains salariés clés en les associant de façon attractive au capital. C'est aussi une manière de compléter le dispositif de rémunération pour certains profils.

***(*)* Un cours décoté :** cours inférieur au cours boursier.

Source : Le Matin du 8 Janvier 2014

Document 2.6 : Formation

La gestion des carrières est un enjeu décisif pour la compétitivité de S2M. En effet, S2M prépare tous les ans un plan de formation en consolidant les besoins et demandes exprimés par l'ensemble des directions, et le met en œuvre dans la limite du budget retenu. S2M a conclu une convention globale avec l'institut BPEC, pour assurer une formation en anglais à ses équipes.

Une formation en interne à la solution SELECT SYSTEM est assurée systématiquement pour toutes les nouvelles recrues, elle s'étale sur 2 à 3 mois en mobilisant plusieurs compétences internes. Pour assurer ces différentes actions de formation, S2M consacre annuellement un budget de formation qui représente chaque année plus de 3% de la masse salariale.

Source : www.ammc.ma

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

Travail à faire N°2 / (10 pts)

N°	Questions	Barème
1	a) Calculer le taux de variation de l'effectif chez S2M entre 2010 et 2013; **N.B. Retenir deux chiffres après la virgule** b) Lire le résultat obtenu ; c) Ressortir les raisons de cette évolution ; d) Relever trois caractéristiques du personnel de S2M.	0.25 pt 0.25 pt 0.50 pt 0.75 pt
2	a) Identifier le mode de recrutement adopté par S2M ; b) Relever les moyens de recrutement mis en œuvre par S2M ; c) Schématiser le processus de recrutement chez S2M.	0.25 pt 0.50 pt 1 pt
3	a) Nommer la forme de rémunération chez S2M ; b) Relever deux objectifs de cette forme de rémunération pour S2M.	0.50 pt 0.50 pt
4	a) Identifier la forme de participation évoquée dans le document 2.5 ; b) Préciser son utilité pour S2M.	0.50 pt 0.50 pt
5	a) Expliquer l'expression soulignée dans le document 2.6 ; b) Dégager l'intérêt de la gestion de carrières pour S2M ; c) Citer une technique de gestion de carrières.	0.25 pt 0.50 pt 0.25 pt
6	Reproduire et compléter le tableau suivant : **Eléments du plan de formation en interne chez S2M** Contenu de formation | Bénéficiaires | Durée de formation |	1 pt
7	Synthèse : Consciente de la particularité et des exigences de son activité, S2M axe sa politique Ressources Humaines essentiellement sur le recrutement, la formation et la rémunération. Traiter, dans une synthèse structurée et argumentée d'environ 16 lignes, les points suivants : ▪ Les facteurs explicatifs du choix de la politique RH de S2M ; ▪ La spécificité de la politique RH de S2M au niveau du recrutement, de la formation et de la rémunération.	2.50 pts

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

A compléter et à rendre avec la copie

Annexe N°1 :

	Opportunité (*)	Menace (*)	Justification
Développement du e-commerce.			....
Le secteur de paiement électronique se caractérise par des évolutions technologiques très rapides.			....
La perception du Maroc comme pays à faible vocation technologique.			....
La société effectue actuellement plus de 95% de ses importations en euros et en dollar.			....

(*) Répondre en mettant une croix dans la case correspondante à chaque proposition.

Annexe N°2 : Choix stratégiques de S2M

Décision stratégique	Stratégie correspondante
……	Impartition
Offres innovantes au profit de ses clients	……
Lancement de la nouvelle version (V8) du produit «SELECT SYSTEM»	……
……	Domination globale par les coûts

Annexe N°3 : Croissance de S2M

Mode de croissance	Modalité	Un avantage	Une limite
Interne	……	……... ……...	……... ……...
Externe	……	……... ……...	……... ……...

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع