

الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا

الدورة الاستدراكية 2013

عناصر الإجابة



RR54

| | | | |
|---|--------------|--|------------------|
| 2 | مدة الإختبار | الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات | المادة |
| 3 | المعامل | شعبة العلوم الاقتصادية والتدبير : مسلك العلوم الاقتصادية | الشعبة أو المسلك |

CORRIGE INDICATIF (/60pts)

Cas : CAPEP

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

- Les activités de CAPEP : assainissement, alimentation en eau potable, galerie, génie civil. **(0.75 pt)**
- a) Le diagnostic externe de CAPEP : **(01.50 pt)**

| Opportunités | Menaces |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ➤ Développement de l'immobilier ➤ Lancement de nouveaux projets d'infrastructures ; ➤ Perspectives de profit avantageuses ; | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 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.

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.



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)**
 $(340\ 850 - 252\ 800) / 252\ 800 * 100 = 34.83\ \% \text{ (ou } 35\ \%)$.

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.

