



الصفحة
1
6



الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا  
 الدورة الإستدراكية 2010  
 الموضوع

3	المعامل:	RS54	الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات	المادة:
2	مدة الإنجاز:		شعبة العلوم الاقتصادية والتدبير : مسلك العلوم الاقتصادية	الشعب(ة) أو المسلك:

- ✓ Aucun document n'est autorisé ;
- ✓ 0.5 point de la note sur vingt sera consacré à la présentation soignée de la copie : Eviter les ratures et surcharges, aérer et numéroter les réponses, encadrer les résultats, utiliser la règle pour le traçage des tableaux.



L'épreuve est composée de 6 pages et se présente sous la forme suivante :

Dossiers et documents	Page N°	Nbre de points
• Page de garde .....	1	
• Dossier N° 1 : Stratégies et croissance		
- Document 1.1.....	2	09.25
- Document 1.2.....	3	
• Dossier N° 2 : Gestion des Ressources Humaines		
- Document 2.1.....	4	10.25
- Document 2.2.....	5	
- Document 2.3.....	5	
• Présentation et soin .....		0.50
• Note totale		20 pts



**Dossier N° 1 : Stratégies et Croissance****Présentation de l'entreprise : Cas Afriquia Gaz**

<b>Raison sociale</b>	Afriquia Gaz
<b>Téléphone</b>	(212) 0522 35 21 44 0522 35 21 44
<b>Fax</b>	(212) 0522 35 22 39 0522 35 22 39
<b>Siège social</b>	Rue Ibnou El Ouennane. Aïn Sebaâ - Casablanca
<b>Secteur d'activité</b>	Pétrole et Gaz
<b>Date de constitution</b>	01/01/1992
<b>Activités</b>	Le commerce et l'industrie, sous toutes ses formes, y compris l'importation, l'exportation, l'emplissage, le transport et la distribution des gaz de pétrole liquéfiés(GPL).
<b>Capital actuel</b>	343 750 000. 00 DH

**Document 1.1 : Afriquia GAZ poursuit son développement**

Afriquia Gaz a maintenu son leadership sur le marché d'emplissage et de distribution de GPL (\*) en réalisant de bonnes performances opérationnelles impulsées notamment par la poursuite de sa stratégie axée sur la croissance et sur l'optimisation continue de la supply chain (\*). « Nous offrons des solutions performantes en énergie qui couvrent aussi bien les besoins domestiques que professionnels. Ce qui explique notre part de marché qui s'est stabilisée en 2009 à 42%, explique le top de management de la société. »

(...)

Dans le cadre de son développement stratégique axé notamment sur l'élargissement de son maillage territorial, Afriquia Gaz a acquis, auprès de Repsol Butano, 100% de la société National Gaz située à Oujda et spécialisée dans la distribution de bouteilles de gaz butane. « La prise de contrôle de National Gaz dans la région de l'oriental nous a permis de réaliser des synergies dans le domaine de la distribution et avoir ainsi plus de représentation dans la région », assure la direction générale de la société. En effet, la présence territoriale est l'une des principales préoccupations de la filiale d'Akwa group, puisque cette dernière est présente dans les deux marchés, particulier et professionnel.

(...) « Nous sommes déterminés à consolider notre leadership en maintenant le rythme de croissance, tout en suivant une stratégie axée sur la rentabilité et la création de la valeur pour nos actionnaires », assure la société. La filiale du groupe Akwa est en recherche continue de nouveaux relais de croissance, impactant positivement sa valeur boursière.

**Source : Economie – Entreprise (décembre 2009)**

(\*) GPL : Gaz de pétrole liquéfié ;  
Supply chain : la chaîne logistique ;

**Document 1.2 : Afriquia Gaz voit grand pour 2010**

Des résultats en hausse et surtout de belles perspectives. C'est ce qu'annonce Afriquia Gaz au terme de l'exercice 2009. Dans son communiqué, la filiale du groupe Akwa affirme consolider sa position de leader du marché d'emplissage et de distribution au Maroc. Et ce, «en affichant des performances commerciales et financières en nette évolution, impulsées par sa stratégie dont les deux mots d'ordre sont la croissance et l'optimisation continue de tous les maillons de la supply chain», est-il indiqué. L'exercice 2009 a donc été marqué d'une hausse des ventes de l'ordre de 2% qui a permis à Afriquia Gaz de dépasser la barre des 800 000 TM (\*) distribuées et de maintenir ainsi sa part de marché à 42%. Le résultat d'exploitation de l'entreprise s'est apprécié de 4% passant de 365,7 millions de dirhams en 2008 à 380,4 millions en 2009. «Cette performance traduit essentiellement l'effort continu de la maîtrise des charges d'exploitation», note le communiqué. Afriquia Gaz a ainsi terminé l'exercice avec un résultat net de 293,1 millions de dirhams, en hausse de 12% par rapport à 2008.

Afriquia a démarré l'année 2010 avec l'inauguration, en janvier dernier, de la première tranche de son nouveau centre de stockage à Jorf Lasfar, d'une capacité de stockage de propane de 5.560 m<sup>3</sup>, répartie sur deux sphères sous sarcophage de béton. Le complexe sera complété par la mise en service, en 2011, de la 2<sup>e</sup> tranche du nouveau terminal. Celle-ci sera affectée au stockage de butane sur 4 sphères aériennes d'une capacité de 7.000 m<sup>3</sup>, soit un stockage supplémentaire de 14.000 tonnes

**Source : Les Echos du 24 Février 2010.**

(\*) Unité de mesure de tonnage de gaz.

N°	Travail à faire : (09.25 pts)	Barème
1.	Préciser le métier de base d'Afriquia gaz.	0.25 pt
2.	Donner une explication aux termes suivants : filiale, synergie.	0.50 pt
3.	Identifier, à partir des documents 1.1 et 1.2, les orientations stratégiques d'Afriquia gaz ? justifier votre réponse .	01.50 pt
4.	A partir des documents 1.1 et 1.2 : a) Préciser le (s) mode(s) de croissance poursuivi(s) ; justifier votre réponse; b) Repérer la (ou les) modalité(s) de croissance choisie(s).	01 pt 0.50 pt
5.	Relever, quatre indicateurs de croissance d'Afriquia gaz.	01 pt
6.	Dégager du document 1.1 : a) les finalités économiques d'Afriquia Gaz ; b) Sa mission.	01 pt 0.50 pt
7.	Ressortir du document 1.2 : - Un objectif stratégique d'Afriquia gaz ; - Un objectif opérationnel.	0.25 pt 0.25 pt
8.	Déterminer la forme de concentration ? justifier votre réponse.	01 pt
9.	Présenter deux effets favorables de cette concentration : a) Pour l'entreprise ; b) Pour le consommateur.	0.50 pt 0.50 pt
10.	Indiquer les facteurs explicatifs de la performance commerciale et financière de l'entreprise.	0.50 pt

**Dossier N° 2 : Gestion des Ressources Humaines****Présentation de l'entreprise : Cas Accor Maroc**

**Raison sociale** : Accor Maroc  
**Téléphone** : (212) 05 22 97 78 00  
**Fax** : (212) 05 22 97 48 99  
**Siège sociale** : Colline II N°33, Route de Nouasser, Sidi Maârouf  
**Secteur d'activité** : Loisirs et Hôtels  
**Objet social** : Acquisition, Construction, exploitation d'hôtels et d'ensembles touristiques au Maroc.  
**Capital** : 623 201200.00

**Document 2.1 : « 8.6 MDH dépensés par le groupe Accor en 2009 pour former 70% des effectifs »**

La formation chez Accor est une priorité. C'est un des axes les plus importants de la politique de ressources humaines.

Au Maroc, il existe une équipe dédiée à la formation, chapeauté par la DRH Maroc et constituée de 4 personnes. Un catalogue de formation est mis en place au début de chaque année pour répondre aux besoins des hôtels. Ce catalogue est lancé suite à un travail d'identification des besoins en formation à travers les 28 unités au Maroc. L'objectif est que notre offre de formation corresponde au plus près aux besoins des hôteliers et soit en adéquation avec la stratégie du groupe.

Outre la formation continue, et afin d'accompagner les divers projets de développement du groupe au Maroc, nous avons lancé en 2006 un cursus de formation par apprentissage ayant pour objectif de former des jeunes aux métiers de commis de cuisine, serveur, réceptionniste et employé d'étage dans une perspective de les intégrer dans le groupe et renforcer nos sources de recrutement.

Le premier centre a vu le jour à l'Académie d'Agadir et a accueilli 36 apprentis la première année.

Un deuxième centre a été ouvert à Marrakech en 2008.

Le budget annuel de formation correspond à 3% voire 4% de la masse salariale selon l'établissement. En 2009, le budget de formation a été de 8.6 MDH et a bénéficié à 1 700 personnes, soit 70% des effectifs du groupe au Maroc.

**Source : la Vie Economique du 19 mars 2010**

**Document 2.2 : Avis de recrutement****Accor Maroc**

Dans le cadre de son développement, **Le Novotel Casa City Center** recrute deux réceptionnistes (h/f).

**Missions principales**

Rattaché hiérarchiquement au chef de réception de l'hôtel, vous serez chargé d'accueillir le client, le renseigner et l'assister pendant son séjour.

**Vos principales missions seront :**

- Accueillir personnellement et chaleureusement le client.
- Assurer les opérations liées à l'arrivée et au départ du client (enregistrement, ouverture de ligne téléphonique...).
- Répondre aux différentes demandes du client.
- Gérer la facturation, l'encaissement et le fonds de caisse pendant le service.
- Contrôler le "rapport chambre" et échanger avec la gouvernante en cas de changement.

**Compétences**

- A partir de bac +2 hôtellerie-restauration ;
- Expérience réussie de 2 ans minimum dans une fonction similaire au sein d'un établissement de 4 ou 5 étoiles ;
- Maîtrise de l'arabe, du français et de l'anglais ;
- Une autre langue serait un plus ;
- Maîtrise des outils bureautiques ;
- Excellente présentation ;
- Aisance relationnelle ;
- Sens de l'accueil et du service.

Pour donner à votre sourire tout l'avenir qu'il mérite, nous mobilisons les moyens nécessaires à votre épanouissement : accueil personnalisé, formations régulières, perspectives d'évolution sans cesse renouvelées...

Parce que nos valeurs reposent sur le respect des personnes et la reconnaissance du mérite de chacune et de chacun, nous devons chaque jour gagner votre sourire.

**Source : [www.bayt.com](http://www.bayt.com)**

**Date de publication : 25 - 03 - 2010**

**Document 2.3 : Interview avec Marc Thépot (PDG d'Accor Maroc)**

Quel est le secret d'un hôtelier qui réussit ?

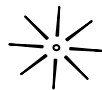
Le premier secret d'un hôtelier qui réussit, c'est qu'il aime le service. Donc, il faut déjà qu'il se sente grandi dans ce rôle. Je dis souvent que le maître ce n'est pas celui qui est servi, c'est celui qui sert. C'est un métier extrêmement noble.

La 2<sup>ème</sup> chose, c'est qu'il faut aimer les clients, aimer le contact du terrain et aimer le travail en équipe. Parce que tout le travail se fait par délégation. Donc, ça repose beaucoup sur la capacité de leadership du manager et le fait de créer des équipes.

On est obligé de déléguer, parce que celui qui a le pouvoir, c'est celui qui est au contact du client. Donc, effectivement, se poser comme axiome que c'est sur le terrain qu'il faut donner les moyens, ça veut dire décentraliser, déléguer, contrôler tout de même et être extrêmement précis sur le process de service. Moi, je suis « un délégatif » absolu, je considère qu'il faut donner le clou et le marteau à ses collaborateurs et, bien sûr, il faut être là en support, avec éventuellement le droit à l'erreur.

**Source : Essor n°41 /mars 2010**

N°	Travail à faire : (10.25 pts)	Barème
1.	Identifier, à partir des documents, les domaines de GRH mises en œuvre par Accor Maroc.	0.75 pt
2.	a) Préciser la modalité de formation du groupe Accor Maroc ; justifier ; b) Indiquer les types de formation dispensée par Accor Maroc.	0.50 pt 0.50 pt
3.	Présenter, à partir du document 2.1, les éléments du plan de formation de l'entreprise.	01.25 pt
4.	Déterminer deux objectifs de la formation pour : a) Accor Maroc ; b) Le personnel .	0.50 pt 0.50 pt
5.	Préciser l'objet de l'annonce (document 2.2).	0.25 pt
6.	Identifier le mode de recrutement choisi par le groupe Accor Maroc ; justifier votre réponse.	0.50 pt
7.	Dégager les caractéristiques du poste « réceptionniste ».	0.75 pt
8.	Classer dans un tableau les éléments déterminants du profil de « réceptionniste ».	01 pt
9.	a) Identifier le style de commandement privilégié par Accor Maroc ; Justifier votre réponse ; b) Justifier le choix de ce style de commandement pour l'entreprise ; c) Enumérer les avantages de ce style de commandement pour le salarié.	0.50 pt 0.50 pt 0.75 pt
10.	Vous êtes chargé (e) de présenter les spécificités de la gestion des ressources humaines du groupe Accor Maroc. Dans une synthèse argumentée (6 à 8 lignes) : a) Proposer d'autres actions qu'Accor Maroc pourrait mettre en œuvre pour mobiliser les ressources humaines ; b) Montrer les liens entre ces actions et les exigences du métier de l'hôtellerie ; c) Expliquer l'impact que pourrait avoir la politique des ressources humaines sur le développement du groupe.	02 pts





الصفحة
1
3



الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا  
 الدورة العادية 2010  
 عناصر الإجابة

3	المعامل:	NR54	الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات	المادة:
2	مدة الإنجاز:	شعبة العلوم الاقتصادية والتدبير : مسلك العلوم الاقتصادية		الشعب(ة) أو المسلك:

## CORRIGE INDICATIF

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

1. Métier de Colorado : Production de peinture. (01.50 pt)
2. Indicateurs de croissance (03 pts)

Quantitatifs	Qualitatifs
Augmentation du CA de 16% ; Augmentation du Résultat net de 49% ; Construction d'une nouvelle usine.	Recherche de développement ; Certification ISO 14001 v.2004 OHSAS 18001 v.2007 ;

3. - Colorado a réalisé une croissance interne. (02.25 pts)  
 - Justification : Construction d'une nouvelle usine, amélioration des indicateurs économiques en utilisant ses propres moyens et en se basant sur la R&D.
4. Facteurs explicatifs de la croissance : (03 pts)
  - Augmentation des tarifs des ventes ;
  - Appréciation des taux de change ;
  - Maîtrise des charges d'exploitation ;
  - Innovation et marketing.
5. Le secteur de la peinture compte une cinquantaine de fabricants, dont cinq réalisent environ 80% de la production totale. (03 pts)
6. Les menaces sont : (03 pts)
  - Faible demande locale ;
  - Forte capacité de production du secteur ;
  - Démantèlement douanier ;
  - Crise du secteur de l'immobilier ;
  - ....
7. Les facteurs clés de succès de Colorado : (03 pts)
  - Produits innovants ;
  - Politique agressive des prix ;
  - Recherche et développement ;
  - Qualité des produits ;
  - ....

8. Finalités sociales : Respect de la santé et de la sécurité au travail (OHSAS 18001 v.2007 : management de sécurité).  
 Finalités sociétales : Respect de l'environnement (ISO 14001 v. 2004). (01.50 pt)

9. (06.75 pts)

Options stratégiques	Justification
Stratégie de domination globale par les coûts.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Maîtrise des autres charges d'exploitation ;</li> <li>- Construction de nouvelles usines (Economies d'échelle) ;</li> <li>- Politique agressive des prix.</li> </ul>
Stratégie de différenciation	La société veut consolider son positionnement au travers de produits innovants « Nous allons renforcer nos investissements au niveau de la recherche-développement ».
Stratégie d'internationalisation	Colorado continue d'afficher son désir pour l'expansion à l'international.

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

1. - Formation interne . (01.50 pt)
  
2. Principaux éléments d'un plan de formation : (03.75 pts)
  - Personnes ciblées ;
  - Contenu de la formation ;
  - Durée de la formation ;
  - Cout de la formation ;
  - Lieu de la formation ;
  - .....
  
3. Objectifs de la formation pour Colorado : (02.25 pts)
  - Maîtrise des métiers de Colorado ;
  - Renforcement des compétences spécifiques nécessaires à un poste donné.
  - Echanges d'expériences ;
  -
  
4. a - Domaines : Formation, communication, motivation, recrutement. (06 pts)
  - b - formation : Ensemble d'actions mises en place par l'entreprise visant la mise à niveau ou la qualification du salarié.
    - Communication : Il s'agit de donner ou de recevoir une information opérationnelle ou de donner une information qui motive.
    - Motivation : Ce qui permet à chacun de chercher à s'améliorer et à réaliser ses objectifs.
    - Recrutement : Processus qui consiste à choisir, entre divers candidats, ceux ou celui dont le profil correspond aux besoins de l'entreprise.
  
5. Il s'agit d'une annonce d'offre d'emploi. (01.50 pt)



6. a - Il s'agit d'un mode de recrutement externe. (01.50 pt)  
b - Publication de l'annonce dans la presse écrite.

7. Autres moyens de recrutement : (0.75 pt)  
- Par l'intermédiaire d'une agence de recrutement ;  
- Contacts occasionnels (stages, journées portes ouvertes,...) ;  
- .....

8. Profil recherché par Colorado : (04.50 pts)

Qualités personnelles	Qualités professionnelles
<ul style="list-style-type: none"><li>- Communicateur ;</li><li>- Fin négociateur ;</li><li>- Bonne culture sociale ;</li><li>- Sens de responsabilité ;</li><li>- Engagement ;</li><li>- Dynamisme.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Ingénieur en chimie ;</li><li>- Diplôme supérieur en gestion ;</li><li>- Cinq ans d'expérience ;</li><li>- Maîtrise de la langue anglaise.</li></ul>

9. Processus du recrutement : (02.25 pts)  
- Présélection ;  
- Sélection : Entretiens et tests ;  
- Formalités d'embauche (signature du contrat de travail, visite de l'établissement, prise de contact avec les collègues, etc..).

10. Commentaire de la phrase soulignée : (07.50 pts)

L'élève est appelé à faire une comparaison entre l'administration du personnel et la gestion des ressources humaines chez Colorado, en mettant l'accent sur l'importance qu'occupe l'homme dans le management moderne.

Une note de 01.50 pt sur 60, sera consacrée à la présentation soignée de la copie de l'élève.

