# الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا
## الدورة الاستدراكية 2015
## - الموضوع -

RS 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 علوم اقتصادية | 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.

## Barème et numéros de pages

| Dossiers | N° de pages | Barème |
|---|---|---|
| ▪ Dossier N°1 : Stratégie et croissance | 2 – 3 | 09 pts |
| ▪ Dossier N°2 : Gestion des ressources humaines | 4 – 5 | 10.50 pts |
| Présentation de la copie…… | | 0.50 pt |
| Note totale …… | | 20 pts |

## Présentation de l'entreprise

### Banque Centrale Populaire

BANQUE POPULAIRE

La Banque Centrale Populaire (BCP) se distingue par une organisation à trois dimensions :

— Coopérative à travers ses 10 Banques Populaires Régionales érigées en coopérative (Banque appartenant à ses clients) à capital variable ;
— Fédérale, à travers le Comité Directeur qui assure la coordination et la pérennité des entités du groupe ;
— Capitalistique puisque c'est la BCP, société anonyme cotée en bourse, qui est l'organe centrale de cette structure.

+ | inscription.ma

# Dossier N°1 : Stratégie et croissance

**Document 1.1 : Groupe financier de référence**

Ancrée dans sa vocation d'accompagnement du développement économique et sociale du Maroc, la BCP s'adresse à l'ensemble des clientèles et opère sur tous les compartiments de la Finance. La BCP est le partenaire financier de référence au Maroc avec le plus grand nombre de clients (4,5 millions), le plus large réseau national (1279 agences) et une très forte présence à l'étranger pour accompagner les Marocains du Monde.

**Source : www.planetepme.fr**

**Document 1.2 : Axes de développement**

La BCP poursuit sa stratégie de développement visant à consolider sa rentabilité et sa position commerciale et financière de référence dans le paysage bancaire marocain à travers le développement de ses activités classiques et l'exploitation de nouveaux relais de croissance.
(…) Sur la période 2013-2015, la BCP entend s'affirmer comme un acteur financier de premier plan dans le financement, la gestion d'actif, l'intermédiation boursière, le capital investissement et la bancassurance.
(…) Poursuivant sa stratégie de conquête sur le marché des particuliers comme sur celui des professionnels, à travers une offre de produits et services innovante incluant des avantages extra-bancaires et une politique tarifaire offensive.

**Source : www.lopinion.ma**

**Document 1.3 : Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE)**

La BCP a créé trois fondations : la fondation Banque Populaire chargée de promouvoir l'art et la culture et de contribuer à la sauvegarde de l'environnement ; la fondation création d'entreprises destinée à soutenir la culture de l'entrepreunariat et à assister les jeunes dans leurs projets de création d'entreprises et, enfin, la fondation Attawfik Micro-Finance dédiée à la lutte contre la précarité à travers la promotion des activités génératrices de revenus. Aujourd'hui, la BCP entame une nouvelle phase dans le renforcement de la démarche RSE suite aux différents partenariats conclus avec la Société Financière Internationale (filiale de la banque mondiale).

**Source : www.stratégie-managment.ma**

**Document 1.4 : La BCP lance le « Cash to compte »**

La BCP en partenariat avec la Western Union, le spécialiste du transfert d'argent, vient de lancer, pour la première fois au Maroc, un nouveau service de transfert d'argent qui va beaucoup faciliter la vie à ses millions de clients. Avec ce nouveau service « Cash to compte », la banque au cheval vise particulièrement la communauté des Marocains du Monde. La BCP entend, ainsi, augmenter sa part de marché qui est de 36 % sur les transferts d'argent vers le Maroc via son réseau bancaire.

**Source : www.challenge.ma**

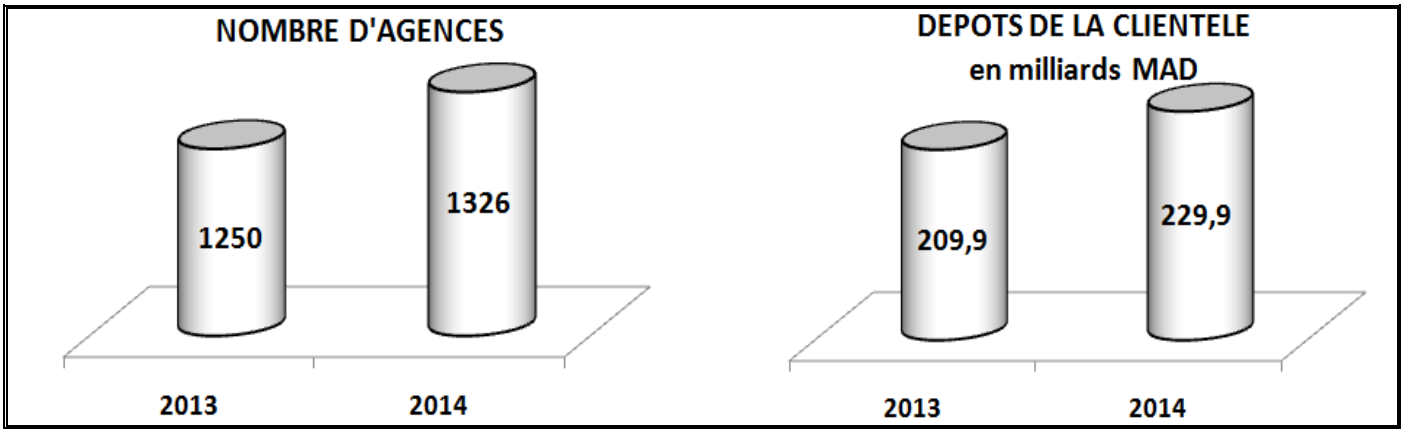
**Document 1.5 : La BCP en conquête d'Afrique**

Implantée en Afrique subsaharienne dès les années 1990, (Guinée Conakry et Centrafrique), la BCP a élargi depuis l'an passé sa présence africaine, en scellant un partenariat stratégique avec l'ivoirien Atlantique Financial Group. Cette alliance a permis la création d'une holding commune détenue à parts égales « Atlantic Bank International » (ABI) et ouvert la voie à la BCP dans sept nouveaux pays de l'Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA : la Côte-d'Ivoire, le Sénégal, le Bénin, le Togo, le Burkina Faso, le Mali, le Niger).
(…) La BCP apporte à ABI son savoir-faire dans la banque de détail, la gestion des risques, la bancarisation, le financement et l'accompagnement des PME et des TPE.

**Source : www.aufait.ma**

+ | inscription.ma

**Document 1.6 : Chiffres clés de la BCP**




**Source : www.gbp.ma**

| Indicateurs financiers | 2013 | 2014 | Variation en % |
|---|---|---|---|
| **Résultat Net Part du Groupe en milliards MAD** | 1,9 | 2,2 | 15,7 |
| **Produit Net Bancaire en milliards MAD** | 13,1 | 14,7 | 12 |
| **Dividende en MAD par action** | 4,75 | 5,25 | 10,5 |

**Source : Finances News du 12 mars 2015**

**Travail à faire N°1 / (09 pts)**

| N° | Questions | Barème |
|---|---|---|
| 1 | Préciser, à partir du document 1.2, les métiers de la BCP. | 0.50 pt |
| 2 | Relever trois forces de la BCP. | 0.75 pt |
| 3 | a) Dégager :<br>▪ Deux finalités économiques ;<br>▪ Deux finalités sociétales.<br>b) Montrer l'impact de la réalisation des finalités sociétales sur la BCP. | 01 pt<br><br><br><br>0.75 pt |
| 4 | Reproduire et compléter le tableau suivant : | 02 pts |
| 5 | Indiquer un objectif recherché par la BCP à travers :<br>a) Le partenariat avec la Western Union ;<br>b) L'internationalisation en Afrique. | <br>0.50 pt<br>0.50 pt |
| 6 | a) Calculer le taux de variation en 2014/2013 :<br>▪ Des dépôts de la clientèle ;<br>▪ Du nombre d'agence.<br>**NB : retenir deux chiffres après la virgule**<br>b) Montrer, à partir des résultats obtenus, le lien entre les deux variations. | 0.50 pt<br><br><br><br>0.75 pt |
| 7 | Repérer pour la BCP, trois indicateurs quantitatifs de croissance. | 0.75 pt |
| 8 | Montrer que la BCP réalise :<br>a) Une croissance interne.<br>b) Une croissance externe. | <br>0.50 pt<br>0.50 pt |

| Options stratégiques de la BCP | Justification | Un avantage |
|---|---|---|
| Diversification | | |
| Différenciation | | |
| Impartition | | |
| Internationalisation | | |

inscription.ma

# Dossier N°2 : Gestion des Ressources Humaines

## Document 2.1 : Axes stratégiques de la politique des Ressources Humaines

Notre politique des ressources humaines découle des objectifs stratégiques de notre institution et constitue l'un des principaux leviers de l'amélioration de nos performances. Elle s'appuie sur les axes stratégiques suivants : la gestion prospective des ressources humaines et le développement des compétences, la formation, la communication interne, la politique sociale de proximité et le dialogue social. En matière de communication interne, nous mettons l'accent sur l'amélioration de la qualité des supports utilisés. Nous utilisons, à cet effet, les nouvelles technologies de l'information, comme l'intranet R.H.

**Source : Extrait de l'interview du Directeur adjoint RH au BCP**
**www.leconomiste.com**

## Document 2.2 : Recrutement

Les besoins de recrutement sont déterminés en tenant compte des exigences du plan de développement et des indicateurs de la cartographie des effectifs et des compétences ainsi que des plans de relève.
La BCP privilégie le recrutement en interne, et n'a recours au recrutement externe qu'après avoir épuisé les possibilités de recrutement au sein de la banque. La Division des Ressources Humaines recueille, via la bourse interne d'emploi, les demandes de toutes les entités qui ont exprimé un besoin et les alimente selon les profils recherchés.
La procédure de recrutement externe comprend des concours de présélection écrits, des entretiens individuels et en groupe ainsi qu'une évaluation par un comité dédié au recrutement.

## Document 2.3 : Formation

La politique de formation poursuivie par la BCP est basée sur la mise à niveau des compétences techniques et sur la préparation de la relève. Les actions de formation réalisées par la BCP sont animées essentiellement par des formateurs internes.
Le recours à des organismes externes porte sur des thèmes pointus ainsi que sur des formations bancaires diplômantes tels les brevets bancaires et les diplômes de l'Institut Technique de Banque. Les formations sont mises en œuvre soit sous forme de cycles génériques et filières métiers (4 à 6 semaines) soit sous forme de séminaires (1 à 3 jours).

## Document 2.4 : Gestion de carrières

La BCP met l'accent sur la gestion de carrières grâce à des évaluations régulières qui visent à développer le management de proximité et à instaurer une culture basée sur le mérite et l'appréciation des compétences. La BCP poursuit un système de management par objectifs. En effet, au début de chaque exercice, des objectifs sont établis pour chaque agent en concertation avec sa hiérarchie. A la fin de l'année, la banque recourt à l'évaluation de son personnel par rapport aux objectifs préétablis.

## Document 2.5 : Rémunération

La BCP adopte une politique sociale visant à motiver ses ressources humaines. Dans ce contexte, la rémunération des salariés comprend un salaire de base auquel s'ajoute une bonification personnelle, une prime d'ancienneté, une prime de bilan, une allocation de congé, une prime d'intéressement, des indemnités de transport, de logement et d'emploi, une aide au logement et enfin des frais de représentation. Viennent s'ajouter à ces éléments, d'autres éléments de rémunération non récurrents et soumis à des conditions particulières. Ces derniers comprennent une prime de réussite, une prime de scolarité, une prime spéciale d'ancienneté et une indemnité de fin de carrière.

**Source des documents : www.cdvm.gov.ma**

inscription.ma

| Travail à faire N°2 / (10.50 pts) | | |
|---|---|---|
| **N°** | **Questions** | **Barème** |
| 1 | Dégager, à partir des documents, les domaines de la GRH mis en œuvre par la BCP. | 0.75 pt |
| 2 | a) Repérer le moyen de communication interne utilisé par la BCP ;<br>b) Présenter le rôle social de la communication interne. | 0.25 pt<br>0.75 pt |
| 3 | Relever deux facteurs déterminant les besoins en recrutement de la BCP. | 0.50 pt |
| 4 | a) Donner deux raisons justifiant le recours de la BCP au recrutement interne ;<br>b) Préciser les méthodes de sélection des candidats recrutés en externe chez la BCP. | 0.50 pt<br>0.50 pt |
| 5 | Relever chez la BCP :<br>a) Les objectifs de la formation continue ;<br>b) Les actions de formation continue. | <br>0.50 pt<br>0.50 pt |
| 6 | Justifier que la BCP recourt à la formation externe. | 0.25 pt |
| 7 | a) Préciser les objectifs de la gestion de carrières chez la BCP ;<br>b) Proposer une technique de gestion de carrières correspondant à la méthode d'évaluation utilisée par la BCP ;<br>c) Illustrer votre proposition à partir du document. | 0.50 pt<br>0.50 pt<br>0.50 pt |
| 8 | a) Relever les deux composantes de la rémunération chez BCP ;<br>b) Nommer la forme de rémunération adoptée par la BCP.<br>c) Présenter deux avantages de cette forme de rémunération pour la BCP. | 0.50 pt<br>0.50 pt<br>0.50 pt |
| 9 | Synthèse :<br>Considérez-vous que la rémunération est le seul facteur de développement des Ressources Humaines chez la BCP ?<br>Pour répondre à cette question, rédiger une synthèse argumentée, de 14 lignes, comportant une introduction un développement et une conclusion, à partir des documents et de vos connaissances, traitant les points suivants :<br>▪ Les composantes de la politique de rémunération de la BCP ;<br>▪ Trois effets positifs de la politique de rémunération de la BCP ;<br>▪ Les autres facteurs déterminant le développement des Ressources Humaines chez la BCP. | 03 pts |

inscription.ma

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 ;<br>▪ Conforter la position commerciale et financière ;<br>▪ Assurer la pérennité ;<br>▪ S'affirmer comme acteur financier. | ▪ Promouvoir l'art et la culture ;<br>▪ Contribuer à la sauvegarde de l'environnement ;<br>▪ Soutenir la culture de l'entreprenariat ;<br>▪ 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.**

+ | inscription.ma

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 ;<br>▪ Acquisition de nouvelles compétences ;<br>▪ Meilleure répartition des risques. |
| Différenciation | La BCP offre des produits et services innovants avec des avantages extra-bancaires. | ▪ Conquête de nouveaux clients ;<br>▪ Augmentation de la part de marché ;<br>▪ Amélioration de la compétitivité. |
| Impartition | ▪ Partenariat avec la Western Union ;<br>▪ Création de la holding commune en Afrique : ABI. | ▪ Bénéficier de l'expertise du partenaire ;<br>▪ Synergie économique. |
| Internationalisation | ▪ Implantée en Afrique Subsaharienne dès les années 1990 ;<br>▪ Partenariat stratégique avec l'AFG en Afrique. | ▪ Augmenter son chiffre d'affaires ;<br>▪ 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)

+ | inscription.ma

## 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)

inscription.ma

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.<br>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 :<br>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 :<br>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 :<br>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.**

inscription.ma