



|        |
|--------|
| الصفحة |
| 1      |
| 4      |



|   |
|---|
| الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا<br><b>2010</b><br>الدورة الإستدراكية<br>عناصر الإجابة |
|---|

|   |              |      |  |                     |
|---|--------------|------|--|---------------------|
| 3 | المعامل:     | RR54 | الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات                      | المادة:             |
| 2 | مدة الإنجاز: |      | شعبة العلوم الاقتصادية والتدبير : مسلك العلوم الاقتصادية | الشعب(ة) أو المسلك: |

### Corrigé indicatif ( / 60 pts)

#### Dossier N°1 : Stratégies et croissance / (27.75 pts)

- Le métier de base de l'entreprise Afriquia Gaz : Emplissage, distribution et exportation des gaz de pétrole liquéfiés. (0.75 pt)
- Explication des termes : (01.50 pt)
  - Filiale** : Société dont plus de la moitié du capital est détenue par une autre appelée société mère.
  - Synergie** : Complémentarité entre deux activités dégagant un résultat supérieur à celui qui aurait été obtenu si ces activités avaient été séparées.
- Les orientations stratégiques (04.50 pts)
  - Stratégie d'intégration horizontale  
Justification : Regroupement d'Afriquia Gaz avec une entreprise ayant la même activité.  
(N.B. Accepter toute réponse justifiée)
  - Stratégie de domination par les coûts :  
Justification : Afriquia Gaz a optimisé les coûts pour consolider sa position de leader sur le marché.
- Les modes de croissance : (03 pts)
    - Le mode de croissance externe :  
Justification : Afriquia Gaz a développé sa taille en acquérant une entité déjà existante (National Gaz)
    - Le mode de croissance interne :  
Justification : Afriquia Gaz a développé sa taille par ses propres moyens, son expérience et son savoir faire en réalisant des investissements nouveaux : installation d'un centre de stockage à Jorf Lasfar.
  - les modalités de croissance : (01.50 pt)
    - la modalité de croissance externe : absorption (l'entreprise a acquis 100% du capital de National Gaz).
    - la modalité de croissance interne : spécialisation (l'entreprise concentre ses efforts sur un seul DAS en réalisant des investissements de capacité).
- Les (quatre) indicateurs de croissance : (03 pts)
  - Augmentation des ventes de 2% ;
  - Augmentation du résultat d'exploitation de 4% ;
  - Augmentation du résultat net de 12% ;
  - Nouveaux investissements ;
  - Absorption de National Gaz.

6. a) Les finalités économiques de l'entreprise : **(03 pts)**
- la pénétration du marché ;
  - développement du marché ;
  - Rentabilité.
- b) La mission : satisfaction des besoins domestiques et professionnels. **(01.50 pt)**
7. l'objectif stratégique : maintien de la part de marché à 42% ; **(0.75 pt)**  
 L'objectif opérationnel : diminution des coûts. **(0.75 pt)**
8. la forme de concentration : la concentration horizontale ; **(03 pts)**  
 Justification : Afriquia Gaz rachète National Gaz.
9. Les effets favorables de la concentration : **(03 pts)**
- Pour Afriquia Gaz :
- Effet de synergie ;
  - Maîtrise de la distribution dans la région ;
  - Amélioration de la rentabilité ;
  - Consolidation de la position de leader sur le marché ;
  - Limiter la concurrence.
- Pour les consommateurs :
- Produits de qualité ;
  - Respect des délais ;
  - Prix compétitifs ;
  - Quantité suffisante.
10. Les facteurs explicatifs de la performance commerciale et financière : **(01.50 pt)**
- Optimisation de la supply chain ;
  - Absorption de National gaz ;
  - Développement du marché (Extension géographique).

**Dossier N° 2 : Gestion des Ressources Humaines (GRH) / (30.75 pts)**

1. Les domaines de GRH mises en œuvre par Accor Maroc **(02.25 pts)**
- Formation du personnel ;
  - Recrutement du personnel ;
  - Relations humaines.
2. a) La modalité de formation : la formation interne **(01.50 pts)**  
 Justification : Accor Maroc réalise la formation au sein de son entité en faisant appel à des cadres spécialisés du service de formation.
- b) les types de formation : **(01.50 pt)**
- la formation continue ;
  - la formation par apprentissage (formation initiale).
3. le plan de formation : **(03.75 pts)**
- les objectifs : adéquation des compétences de l'hôtelier à la stratégie de l'entreprise ;
  - les actions : formation continue, formation par apprentissage ;
  - les moyens : centres académiques à Agadir, 4 formateurs, catalogues ;
  - budget : 8,6 millions de dh ;
  - les bénéficiaires : 1700 salariés.

4. les objectifs de la formation : *(Retenir deux objectifs)* (03 pts)

| Pour Accor Maroc   | Pour le salarié   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Augmentation de l'efficacité et de l'efficience de l'entreprise (qualité, polyvalence) ;</li> <li>• Motivation des travailleurs ;</li> <li>• Meilleure adéquation des salariés aux évolutions des techniques, de marché et de produits ;</li> <li>• Amélioration de la productivité afin d'améliorer la compétitivité de l'entreprise face à la concurrence ;</li> <li>• Valorisation du potentiel des salariés dans leur adaptation au travail.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Accroissement des connaissances et habiletés du personnel ;</li> <li>• Evolution du contenu du travail et des qualifications (moyen essentiel de promotion sociale) ;</li> <li>• Intégration du salarié dans le poste de travail;</li> <li>• Satisfaction des besoins du salarié.</li> </ul> |

5. L'objet de l'annonce : recherche de candidatures pour le poste « réceptionnistes ». (0.75 pt)

6. Le mode de recrutement : le recrutement externe. (01.50 pt)  
 Justification : Accor Maroc recherche les candidats pour le poste « Réceptionniste » à l'extérieur par Annonce sur un site Web.

7. Les caractéristiques du poste « Réceptionniste » : (02.25 pts)

- Fonction : Réceptionniste ;
- Tâches à réaliser : accueil, renseignement, accompagnement du client, gestion des factures, encaissement, contrôle des chambres ;
- Position dans la structure hiérarchique : rattaché hiérarchiquement au chef de réception de l'hôtel.

8. Les éléments déterminants le profil de « Réceptionniste » : (03.00 pts)

|   |  |
|---|--|
| Les caractéristiques personnelles                   | Homme et femme ;<br>Excellente présentation.   |
| Les compétences techniques (Savoir et savoir-faire) | Bac + 2 min hôtellerie et restauration ;<br>Expérience ;<br>Maîtrise de langues ;<br>Maîtrise de l'outil bureautique ; |
| Les compétences personnelles (Savoir-être)          | Aisance relationnelle, sens de l'accueil et du service.  |

9. a) Le style de commandement : participatif (01.50 pt)  
 Justification : Les décisions sont décentralisées aux niveaux inférieurs ;  
 Le salarié dispose d'une liberté d'action.

b) Le choix de ce style de commandement dépend : (01.50 pt)  
 l'esprit du dirigeant ; Les objectifs de l'entreprise ; Les exigences de l'environnement ; la qualification du personnel ....

c) Les avantages de ce style de commandement pour le salarié : (02.25 pts)

- Impliquer le salarié ;
- Satisfaire des besoins de réalisation ;
- Développer l'esprit d'initiative et d'autonomie ;
- Responsabiliser le salarié.

10. Synthèse : L'élève doit présenter :

(06 pts)

- a) Les autres actions de GRH :
- Une rémunération motivante et évolutive ;
  - Une implication des instances de représentation sociale ;
  - Amélioration des conditions de travail
  - Un système de communication et d'information.
- b) Le métier d'hôtellerie exige des efforts :
- Maîtrise du savoir-faire ;
  - Capacité d'innovation ;
  - Flexibilité ;
  - Créativité ;
  - Qualité des services offerts.
- c) Les effets sur le développement de l'entreprise :
- Augmentation de l'efficacité de l'entreprise ;
  - Amélioration de la rentabilité ;
  - Instauration d'un bon climat social ;
  - Compétitivité de l'entreprise.

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

