



الصفحة
1
4



الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا
 الدورة الاستدراكية 2011
 عناصر الإجابة

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

Corrigé indicatif

Cas : Méditel

Dossier 1 : stratégie et croissance/28.50pts

- 1-
- a- Le métier de méditel : opérateur global de télécommunication (0.75 pt)
 (téléphonie fixe, internet, 3G) ;
- b- La mission de méditel : mise sur le marché d'offres adaptées aux besoins de la clientèle. (0.75 pt)
- 2-
- a- C'est une finalité sociétale. (0.75 pt)
- b- (03 pts)
- Améliorer l'image de marque de méditel ;
 - Renforcer la notoriété de méditel ;
 - Label d'entreprise citoyenne ;
 - Attractivité de la marque et donc amélioration de la compétitivité.
- 3- Diagnostic externe (03 pts)
- Opportunités : 3 licences (libéralisation du secteur de télécommunication), marché en expansion, large clientèle; baisse des tarifs des terminaisons.
 - Menaces : Concurrence exacerbée, clientèle de plus en plus exigeante, multiplicité d'offres. (Retenir au moins deux opportunités et deux menaces)
- 4-
- a- Stratégie de différenciation (spécialisation) ; (01.50 pt)
- b- Lancement des cartes microsim, innovation, de nouvelles technologies et de solutions. (02.25 pts)
- 5- (04.50pts)

Eléments	Mode de croissance	Justification
Méditel	Croissance interne	Investissement Cartes microsim
France télécom	Croissance externe	Prise de participation dans le capital de méditel

6- Les synergies sont :

(01.50pt)

- Savoir faire marketing, commercial, technique ;
- Développement stratégique de méditel dans les activités mobile voix, mobile données, marché entreprises ;
- Echange de savoir faire en matière de gestion (surtout GRH).

7-

a- Les indicateurs de croissance sont :

(02.25 pts)

- Augmentation des revenus nets de 11% ;
- Progression de l'Ebitda de 9% ;
- Augmentation du résultat net de 91% ;
- Progression du parc clients de 10%.

b-

(02.25 pts)

- Dynamisme commercial ;
- Expertise et savoir faire capitalisé ;
- Qualité des ressources humaines marocaines de méditel ;
- Pertinence de sa stratégie de développement ;
- Marché en expansion.

8- L'élève doit traiter les points suivants :

(06 pts)

- La situation du marché des télécommunications ;
 - Concurrence de plus en plus acharnée ;
 - Multiplicité des offres ;
 - Marché en pleine expansion ;
 - Libéralisation du marché ;
 - Trois opérateurs ;
 - ...
- La stratégie poursuivie
 - Différenciation de l'offre et des services ;
 - Innovation ;
 - Engagement sociétal ;
 - ...
- L'évolution des indicateurs de méditel :
 - Progression des performances économiques et financières ;
 - Conquête de nouveaux marchés ;



Dossier 2: GRH/30 pts

- 1-
a- Schéma du processus de recrutement : **(03 pts)**
- Expression du besoin → recherche (prospection interne et externe) → sélection des CV → entretien → signature du contrat → intégration.
- b- Assurer l'adéquation entre le poste et le profil (choisir le meilleur candidat pour occuper le poste à pourvoir). **(01.50 pt)**

- 2- L'intérêt de la prospection interne : **(03 pts)**
- Pour méditel :
 - Minimiser le coût du recrutement ;
 - Faciliter l'intégration ;
 - Bénéficier de l'expérience de ses salariés.
 - Pour le personnel :
 - Motiver le personnel ;
 - Bénéficier d'une promotion.

- 3- Moyens de sélection **(03 pts)**

Moyens de sélection	utilité
Examen du CV	Donner des informations diversifiées et complètes sur le candidat
Entretien	Connaître et évaluer le comportement et la personnalité du candidat

- 4- Deux actions : Tutorat, séminaires d'intégration, accueil... **(01.50 pt)**

- 5-
a- Programmes de formation, modalités, durée... **(02.25 pts)**
- b- L'utilité de la formation pour méditel : **(03 pts)**
- Adapter le personnel aux nouvelles exigences du métier ;
 - Motiver le personnel ;
 - Améliorer les compétences du personnel et par conséquent mieux satisfaire la clientèle ;
 - Maintenir et améliorer sa compétitivité.

- 6- L'intérêt de la gestion de carrière : **(03 pts)**
- Pour méditel :
 - Rationaliser la gestion de ses RH ;
 - Réduction des coûts de la recherche des candidats aux postes à pourvoir ;
 - Evaluer les compétences professionnelles et personnelles de son personnel ;
 - Pour le personnel :
 - Connaître ses compétences et se situer par rapport à son poste et ses collègues ;
 - Bénéficier d'une promotion et éventuellement une augmentation de sa rémunération.

a- Les éléments sont : le poste, la performance (01.50 pt)
b- Rémunération au mérite (individualisation des rémunérations, salaire à prime) (0.75 pt)

c- (03 pts)

- Avantages de la rémunération au mérite :
- Maîtrise des coûts ;
 - S'assurer de la réalisation des performances ;
 - Rémunération motivante ;
- Limites de la rémunération au mérite :
- Risque de jalousie ;
 - Risque de conflits sociaux ;
 - Perturbation du climat social.

8- a- Les leviers de fidélisation et de motivation sont : (01.50 pt)

- La reconnaissance du mérite ;
- La valorisation de la performance ;
- La gestion de carrière ;
- Les avantages sociaux ;

b- Les objectifs recherchés sont : (03 pts)

- Favoriser la performance globale
- Garantir une équité interne et par conséquent améliorer le climat social ;
- Epanouissement professionnel et extra professionnel des collaborateurs et donc l'implication du personnel et l'augmentation de la productivité.

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

