



الأطر المرجعية لاختبارات الامتحان الموحد الوطني للبكالوريا -2014-
الإطار المرجعي لمادة الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاومات
شعبة علوم الاقتصاد والتدبير: مسلك مسلك العلوم الاقتصادية
Matière : Economie et organisation administrative des entreprises
Filière : Sciences économiques

الأطر المرجعية للامتحان الموحد الوطني لنيل شهادة البكالوريا - 2014 -
الإطار المرجعي لاختبار مادة الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاومات - شعبة علوم الاقتصاد والتدبير : مسلك العلوم الاقتصادية
مديرية التقويم وتنظيم الحياة المدرسية والتكوينات المشتركة بين الأكاديميات- المركز الوطني للتقويم و الامتحانات والتوجيه
الهاتف/52 /0537.71.44.53 -الفاكس : 0537.71.44.09 البريد الالكتروني : cneebac@gmail.com

I- Programme :

1^{ère} PARTIE : LA STRATEGIE ET LA CROISSANCE

Contenus	Recommandations et Précisions	Eléments du programme faisant l'objet d'évaluation en examen national
<p>1- Notion de stratégie 1-1 Nécessité d'une stratégie pour l'entreprise</p> <p>1-1-1- Les finalités économiques</p> <p>1-1-2- Les finalités sociales</p>	<p>1-1 Nécessité d'une stratégie pour l'entreprise Défis : la mondialisation, le progrès technique, l'environnement écologique, l'énergie Définition de la stratégie d'entreprise. Notion de finalité 1-1-1 Finalités économiques Compétitivité, rentabilité, longévité 1-1-2 Finalités sociales : politique sociale, distribution de revenus, ...</p> <p>N.B. Finalités sociétales : protection de l'environnement, l'entreprise « citoyenne », respect de l'éthique.</p>	<p>1-1 Nécessité d'une stratégie pour l'entreprise Défis : la mondialisation, le progrès technique, l'environnement écologique, l'énergie Définition de la stratégie d'entreprise. Notion de finalité 1-1-1 Finalités économiques Compétitivité, rentabilité, longévité 1-1-2 Finalités sociales : politique sociale, distribution de revenus, ...</p> <p>N.B. Finalités sociétales : protection de l'environnement, l'entreprise « citoyenne », respect de l'éthique.</p>
<p>2- La planification stratégique 2-1- Définition de la planification stratégique</p>	<p>2-1 Définition Les outils de la planification (prévision, prospective, veille technologique) Les caractéristiques de la planification (la durée</p>	

<p>2-2- Mise en place de la planification stratégique 2-2-1- Le diagnostic</p> <p>2-2-2- Le plan stratégique 2-2-3- Les plans opérationnels 2-2-4 - Les budgets</p>	<p>ou l'horizon, le champ et la démarche) Traiter les notions de métier et de mission</p> <p>2-2-1 Définition et place du diagnostic dans le processus de planification Distinction : diagnostic interne et externe (Forces et faiblesses – Opportunités et menaces)</p> <p>2-2-2 Définition et lien avec le diagnostic 2-2-3 Définition et lien avec le plan stratégique 2-2-4 Définition et rôle des budgets Schéma récapitulatif du processus de planification, intégrant la phase de contrôle et la rétroaction Avantages et limites de la planification.</p>	<p>Traiter les notions de métier et de mission</p> <p>2-2-1 Définition et place du diagnostic dans le processus de planification Distinction : diagnostic interne et externe (Forces et faiblesses – Opportunités et menaces)</p> <p>2-2-2 Définition et lien avec le diagnostic</p> 
<p>3- Les options stratégiques 3-1 Notion de stratégie de spécialisation</p> <p>3-2 Notion de stratégie de diversification</p> <p>3-3 Notion de stratégie d'impartition</p>	<p>3-1 Notion de la spécialisation stratégique Stratégie de développement du produit, Stratégie de dégagement, stratégie de recentrage, stratégie de focalisation (créneau et niche) Avantages et limites</p> <p>3-2 Définition de la diversification stratégique (et non commerciale) Diversification selon l'objectif (diversification de placement, de redéploiement, de confortement et de survie) Avantages et limites</p> <p>3-3 Définition Partenariats inter entreprises (sous-traitance, cession de licence, concession, franchise,</p>	<p>3-1 Notion de la spécialisation stratégique Stratégie de développement du produit, Stratégie de dégagement, Stratégie de recentrage, Stratégie de focalisation (créneau et niche) Avantages et limites</p> <p>3-2 Définition de la diversification stratégique (et non commerciale) Diversification selon l'objectif (diversification de placement, de redéploiement, de confortement et de survie) Avantages et limites</p> <p>3-3 Définition Partenariats inter entreprises (sous-traitance, cession de licence, concession, franchise, groupement</p>

<p>3-4 Notion de stratégie d'intégration</p> <p>3-5 Notion de stratégie d'internationalisation</p>	<p>groupement d'intérêt économique, filiale commune ou joint-venture) Avantages et limites 3-4 Définition Intégration verticale (en amont, en aval, filière) Intégration horizontale Avantages et limites 3-5 Définition -Raisons de l'internationalisation: techniques, politiques, économiques et juridiques. -Modalités d'internationalisation : exportation, contrats de partenariat, investissement directs à l'étranger. -Avantages et limites de l'internationalisation. NB : Traiter les stratégies de domination par les coûts et de différenciation en prenant en considération qu'elles sont menées indépendamment des choix stratégiques.</p>	<p>d'intérêt économique, filiale commune ou joint-venture) Avantages et limites 3-4 Définition Intégration verticale (en amont, en aval, filière) Intégration horizontale Avantages et limites 3-5 Définition - Raisons de l'internationalisation : techniques, politiques, économiques et juridiques. -Modalités d'internationalisation : exportation, contrats de partenariat, investissement directs à l'étranger. -Avantages et limites de l'internationalisation. NB : Traiter les stratégies de domination par les coûts et de différenciation en prenant en considération qu'elles sont menées indépendamment des choix stratégiques.</p>
<p>4- La croissance de l'entreprise</p> <p>4-1- Définition de la croissance</p> <p>4-2 Mesure de la croissance</p> <p>4-2-1 Taux de croissance</p> <p>4-2-2 Représentation graphique d'évolution</p>	<p>4-1 Définition de la croissance Raisons de la croissance : Economies d'échelle, effets d'expérience, taille critique, pouvoir de négociation, effets de synergie. 4-2 Mesure de la croissance Indicateurs de croissance (quantitatifs et qualitatifs) 4-2-1 Taux de croissance Formule [(G₁-G₀) / G₀] x 100 Calcul à travers des exemples simplifiés, lecture et interprétation</p>	<p>4-1 Définition de la croissance Raisons de la croissance : Economies d'échelle, effets d'expérience, taille critique, pouvoir de négociation, effets de synergie. 4-2 Mesure de la croissance Indicateurs de croissance (quantitatifs et qualitatifs) 4-2-1 Taux de croissance Formule [(G₁-G₀) / G₀] x 100 Calcul à travers des exemples simplifiés, lecture et interprétation</p>

<p>4-3- Les modes de croissance 4-3-1- La croissance interne 4-3-1-1 Définition 4-3-1-2 Avantages 4-3-1-3 Limites 4-3-2- La croissance externe 4-3-2-1 Définition</p> <p>4-3-2-2 Avantages 4-3-2-3 Limites</p>	<p>4-2-2 Elaboration d'un graphique (évolution d'un indicateur de croissance en fonction du temps). 4-3 Les modes de croissance 4-3-1-1 Définition et modalités 4-3-1-2 Avantages 4-3-1-3 Limites 4-3-2-1 Définition et modalités : Les modalités juridiques (prise de participation, fusion, absorption, fusion absorption, apport partiel d'actif, contrat de partenariat). Les modalités financières (OPA, OPE, OPV, ramassage boursier) 4-3-2-2 Avantages 4-3-2-3 Limites</p>	<p>4-2-2 Elaboration d'un graphique (évolution d'un indicateur de croissance en fonction du temps). 4-3 Les modes de croissance 4-3-1-1 Définition et modalités 4-3-1-2 Avantages 4-3-1-3 Limites 4-3-2-1 Définition et modalités : Les modalités juridiques (prise de participation, fusion, absorption, fusion absorption, apport partiel d'actif, contrat de partenariat). Les modalités financières (OPA, OPE, OPV, ramassage boursier) 4-3-2-2 Avantages 4-3-2-3 Limites</p>
<p>5- La concentration des entreprises 5-1- Définition 5-2 Causes de la concentration 5-3 Formes de la concentration 5-3-1- Horizontale 5-3-2- Verticale 5-3-3- Conglomérat 5-4- Conséquences de la concentration 5-4-1- Economiques 5-4-2- Sociales</p>	<p>5-1 Concentration par secteur d'activité et/ou branche 5-2 causes externes et causes internes 5-3 Formes de la concentration 5-3-1 et 5-3-2 Définition 5-3-3 Définition (notion de Holding) 5-4- Conséquences de la concentration 5-4-1 Conséquences positives et négatives 5-4-2 Conséquences positives et négatives</p>	<p>5-1 Concentration par secteur d'activité et/ou branche 5-2 causes externes et causes internes 5-3 Formes de la concentration 5-3-1 et 5-3-2 Définition 5-3-3 Définition (notion de Holding) 5-4- Conséquences de la concentration 5-4-1 Conséquences positives et négatives 5-4-2 Conséquences positives et négatives</p>

2^{ème} PARTIE : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Contenus	Recommandations et Précisions	Eléments du programme faisant l'objet d'évaluation en examen national
<p>1- <u>Les enjeux de la GRH</u> 1-1- Les changements technologiques 1-2- Les changements économiques et sociaux</p>	<p>1-1 et 1-2 Principaux traits distinctifs.</p>	
<p>2- <u>Les domaines de la GRH</u> 2-1- La gestion du personnel 2-2- Les relations sociales 2-3- La formation 2-4- La communication 2-5- La rémunération 2-6- Les motivations du personnel</p>	<p>2-1 à 2-6 Définitions</p>	<p>2-1 à 2-6 Définitions</p>
<p>3- <u>Les relations humaines dans l'entreprise</u> 3-1- Analyses théoriques de la relation entre l'homme et le travail 3-1-1 Les auteurs classiques (Fayol et Taylor) 3-1-2 Le mouvement des relations humaines (E. Mayo) 3-1-3 La pyramide des besoins de Maslow 3-1-4 Les facteurs de motivation selon Herzberg 3-1-5 L'organisation participative (Likert)</p>	<p>3-1- Analyses théoriques de la relation entre 3-1-1 à 3-1-5 Définitions et principaux traits distinctifs.</p>	

<p>3-2- Les styles de commandement 3-2-1- Autoritaire 3-2-2- Paternaliste 3-2-3- Démocratique 3-2-4- Participatif 3-3- La communication interne 3-3-1 La communication interne 3-3-1-1- Rôle informatif 3-3-1-2- Rôle social 3-3-2- Rôle des instances de représentation du personnel</p> <p>4- Le recrutement 4-1- La détermination des besoins 4-1-1- Les profils de poste</p> <p>4-1-2- Le marché du travail</p> <p>4-2- Les moyens de recrutement 4-2-1- Les annonces 4-2-2- Les salons 4-2-3- Les candidatures spontanées 4-2-4- Les stages et travaux intérimaires 4-2-5- Les recommandations 4-2-6- Le recrutement par Internet 4-3- La sélection des candidats</p>	<p>3-2- Les styles de commandement 3-2-1 à 3-2-4 Définitions et principaux traits distinctifs.</p> <p>3-3- La communication interne 3-3-1 Définition et moyens ; 3-3-1-1 Définition 3-1-2-2 Définition 3-3-2 Types, composition et rôles</p> <p>4-1- La détermination des besoins 4-1-1 Définitions ; Tracé de profil de poste à partir d'un ou deux exemples. 4-1-2 Définition N.B. Traiter les deux modes de recrutement : interne et externe.</p> <p>4-2- Les moyens de recrutement 4-2-1 à 4-2-6 Définitions</p> <p>4-3- La sélection des candidats</p>	<p>3-2- Les styles de commandement 3-2-1 à 3-2-4 Définitions et principaux traits distinctifs.</p> <p>3-3- La communication interne 3-3-1 Définition et moyens ; 3-3-1-1 Définition 3-1-2-2 Définition 3-3-2 Types, composition et rôles</p> <p>4-1- La détermination des besoins 4-1-1 Définitions ; Tracé de profil de poste à partir d'un ou deux exemples. 4-1-2 Définition N.B. Traiter les deux modes de recrutement : interne et externe.</p> <p>4-2- Les moyens de recrutement 4-2-1 à 4-2-6 Définitions</p> <p>4-3- La sélection des candidats</p>
---	---	---

<p>4-3-1-Le recueil des candidatures 4-3-2- Les méthodes de sélection 4-3-2-1- CV</p> <p>4-3-2-2- Tests psychotechniques 4-3-2-3- Essais professionnels 4-3-2-4- Attestations de travail 4-3-2-5- Entretiens d'embauche</p> <p>4-4- La phase d'intégration 4-4-1- L'accueil 4-4-2- Les formalités administratives</p> <p>5- La formation 5-1 Les objectifs de la formation 5-1-1- L'objectif économique pour l'entreprise 5-1-2- L'objectif personnel pour les individus 5-2- Les modalités de la formation 5-2-1- La formation initiale 5-2-2- La formation continue</p> <p>5-3- Le plan de formation</p> <p>6- La gestion des carrières 6-1- L'entretien annuel d'évaluation 6-2- Le bilan des compétences</p>	<p>4-3-1 Définition. 4-3-2-1 Définition Analyse de CV à partir d'un ou 2 exemples.</p> <p>4-3-2-2 à 4-3-2-5 Définitions.</p> <p>4-4- La phase d'intégration 4-4-1 et 4-4-2 Définitions</p> <p>5-1 Les objectifs de la formation 5-1-1 Principaux objectifs pour l'entreprise. 5-1-2 Principaux objectifs pour le personnel.</p> <p>5-2-1 Définition 5-2-2 Définition NB : Traiter également les modes de réalisation de la formation continue (interne et externe : définition et appréciation) 5-3- Le plan de formation Définition, étapes et schéma de synthèse.</p> <p>6-1 et 6-2 Définition ; Intérêt.</p>	<p>4-3-1 Définition. 4-3-2-1 Définition Analyse de CV à partir d'un ou 2 exemples.</p> <p>4-3-2-2 à 4-3-2-5 Définitions.</p> <p>4-4- La phase d'intégration 4-4-1 et 4-4-2 Définitions</p> <p>5-1 Les objectifs de la formation 5-1-1 Principaux objectifs pour l'entreprise. 5-1-2 Principaux objectifs pour le personnel.</p> <p>5-2-1 Définition 5-2-2 Définition NB : Traiter également les modes de réalisation de la formation continue (interne et externe : définition et appréciation) 5-3- Le plan de formation Définition, étapes et schéma de synthèse.</p> <p>6-1 et 6-2 Définition ; Intérêt.</p>
<p>7- Le plan social 7-1- La préretraite 7-2- Le licenciement économique</p>	<p>7-1 et 7-2 Définition, motifs et conséquences.</p>	<p>7-1 et 7-2 Définition, motifs et conséquences.</p>

<p>7-3- Le temps aménagé</p> <p>8- La rémunération</p> <p>8-1- Définition</p> <p>8-2- Les objectifs d'une politique de rémunération</p> <p>8-2-1- Pour l'entreprise</p> <p>8-2-2- Pour l'employé</p> <p>8-3- Contraintes pesant sur la rémunération</p> <p>8-3-1- Juridiques</p> <p>8-3-2- Economiques</p> <p>8-3-3- Sociales</p> <p>8-4- Les formes de rémunération</p> <p>8-4-1- Le salaire au temps</p> <p>8-4-2- Le salaire au rendement</p> <p>8-4-3- Le salaire à prime</p>	<p>7-3 Définition ; Motifs ; Types (aménagement de la journée de travail, aménagement de la semaine de travail et aménagement de l'année de travail). Conséquences.</p> <p>8-1 Définition de la rémunération. NB : Evoquer également rémunération fixe et rémunération variable.</p> <p>8-2- Les objectifs d'une politique de rémunération</p> <p>8-2-1- Principaux objectifs pour l'entreprise. 8-2-2- Principaux objectifs pour l'employé.</p> <p>8-3- Contraintes pesant sur la rémunération</p> <p>8-3-1 SMIG, SMAG, égalité des sexes, négociation périodique, ...</p> <p>8-3-2 Situation du marché de travail, Concurrence, ressources et performances de l'entreprise.</p> <p>8-3-3 Les charges sociales de l'entreprise (Définition sans calcul).</p> <p>8-4- Les formes de rémunération</p> <p>8-4-1 à 8-4-3 Principe ; Appréciation.</p>	<div style="background-color: #cccccc; height: 100px; width: 100%;"></div> <p>8-1 Définition de la rémunération. NB : Evoquer également rémunération fixe et rémunération variable.</p> <p>8-2- Les objectifs d'une politique de rémunération</p> <p>8-2-1- Principaux objectifs pour l'entreprise. 8-2-2- Principaux objectifs pour l'employé.</p> <p>8-3- Contraintes pesant sur la rémunération</p> <p>8-3-1 SMIG, SMAG, égalité des sexes, négociation périodique, ...</p> <p>8-3-2 Situation du marché de travail ; concurrence, ressources et performances de l'entreprise.</p> <p>8-3-3 Les charges sociales de l'entreprise (Définition sans calcul).</p> <p>8-4- Les formes de rémunération</p> <p>8-4-1 à 8-4-3 Principe ; Appréciation.</p>
--	---	---

8-5- Les formes de la participation 8-5-1- L'intéressement 8-5-2- La participation aux résultats de l'entreprise 8-5-3- Le plan d'épargne entreprise 8-5-4- Les stocks options	8-5- Les formes de la participation 8-5-1 à 8-5-4 Définitions ; Intérêts.	8-5- Les formes de la participation 8-5-1 à 8-5-4 Définitions ; Intérêts.
--	--	--

3^{ème} PARTIE : REALISATION D'UN PROJET

Contenus	Recommandations et Précisions	Eléments du programme faisant l'objet d'évaluation en examen national
<p>1- phase de définition des grandes lignes 1-1 Objectifs 1-2 Contraintes</p> <p>1-3 Equipe de travail 1-3-1- Caractéristiques</p>	<p>1- Définition d'un projet ; 1-1 Définition 1-2 Contraintes de temps ; Contraintes d'organisation ; Contraintes de moyens humains ; Contraintes de moyens matériels ; Contraintes de moyens financiers ; Contraintes de l'environnement juridique ; Contraintes de l'environnement économique ; Contraintes de l'environnement socio culturel.</p> <p>1-3-1 Composition de l'équipe ; Etapas de management de l'équipe de travail (L'observation, la cohésion, la différenciation, l'organisation et la production)</p>	

<p>1-3-2- problèmes</p> <p>2-phase de conception du projet</p> <p>2-1- découpage en phases</p> <p>2-2- Précision de la démarche du travail administratif</p>	<p>1-3-2 Rareté de compétences ; Défaillance de la coordination ; Insuffisances des moyens financiers ; Insuffisances des moyens techniques ; Insuffisances des moyens logistiques.</p> <p>2-1 Intérêt du découpage ; Phases de conception (phase préparatoire, phase de réalisation et phase de fin de projet).</p> <p>2-2 Démarche administrative interne ; Démarche administrative externe ;</p>	
<p>3- Suivi et contrôle de la réalisation du projet</p> <p>3-1- Ordonnancement des phases</p> <p>3-2- Coordination des actions</p> <p>3-3- Affectation des moyens</p> <p>3-4- Calcul des coûts</p>	<p>3-1 Importance de l'ordonnancement ; Outils de l'ordonnancement (rappel de la définition du diagramme de Gantt et du PERT).</p> <p>3-2 Principales actions (Réglage du rythme des équipes, alimentation en ressources humaines et financières nécessaires, communication sur l'avancement).</p> <p>3-3 Définition ; Critères d'une allocation optimale des ressources.</p> <p>3-4 Définition ;</p>	

<p>3-5- Contrôle de la réalisation</p> <p>3-6- Evaluation</p> <p>4- cas pratiques</p> <p>4-1- Organisation d'un voyage</p> <p>4-2- Organisation des portes ouvertes</p> <p>4-3- Organisation d'un séminaire</p>	<p>Types de coûts d'un projet (de structure, variable).</p> <p>3-5 Intérêt ; Liste de contrôle ; Ajustements nécessaires.</p> <p>3-6 Intérêt ; Types d'évaluation (globale, analytique). Rapport d'évaluation (Définition et rédaction d'un rapport succinct).</p> <p>4-1 à 4-3 Principales composantes de la phase de préparation ; Principales composantes de la phase de réalisation ; Principales composantes de la phase d'évaluation.</p> <p>NB : La rédaction des documents de communication interne ou externe n'est pas exigée.</p>	
--	---	---

II – Tableau de spécification des contenus :

Parties du programme	Masses horaires	
----------------------	-----------------	--

الإطار المرجعية للامتحان الموحد الوطني لنيل شهادة البكالوريا - 2014 -
الإطار المرجعي لاختبار مادة الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات - شعبة علوم الاقتصاد والتدبير : مسلك العلوم الاقتصادية
مديرية التقويم وتنظيم الحياة المدرسية والتكوينات المشتركة بين الأكاديميات- المركز الوطني للتقويم والامتحانات والتوجيه
الهاتف/52 0537.71.44.53 - الفاكس : 0537.71.44.09 البريد الإلكتروني : cneebac@gmail.com

	Nombre d'heures	%	Barème approximatif
1° partie : la stratégie et la croissance	18 H	43%	09 points
2° partie : la gestion des ressources humaines	24 H	57%	11 points
Total :	42 H	100%	20 points

N.B. : Une marge de tolérance d'un point est acceptable entre les deux parties

III – Tableau de spécification des objectifs et des compétences :

Objectifs et compétences	Barème approximatif
Compréhension	07,50 points
Application	04 points
Analyse	05 points
Synthèse argumentée	03 points
Présentation de la copie	00,50 point

الإطار المرجعية لامتحان الموحد الوطني لنيل شهادة البكالوريا - 2014 -
 الإطار المرجعي لاختبار مادة الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات - شعبة علوم الاقتصاد والتدبير : مسلك العلوم الاقتصادية
 مديرية التقويم وتنظيم الحياة المدرسية والتكوينات المشتركة بين الأكاديميات- المركز الوطني للتقويم والامتحانات والتوجيه
 الهاتف/52 0537.71.44.53 - الفاكس : 0537.71.44.09 البريد الإلكتروني : cneebac@gmail.com

Total :	20 points
---------	-----------

IV- Présentation du sujet :

- 1- Le sujet portera sur l'étude de cas d'une ou plusieurs entreprises marocaine ou internationales ;
- 2- Le sujet se présentera sous forme de plusieurs dossiers ;
- 3- Chaque dossier comportera :

- les éléments du dossier ;
- les travaux à faire.

N.B.

- Les travaux à faire devraient respectés les objectifs et compétences pédagogiques (tableau III) ; Aussi, lorsque le sujet comporte plusieurs dossiers, seul un dossier devrait faire l'objet d'une synthèse argumentée.

- 4- Chaque dossier doit contenir un barème relatif aux travaux à faire. Un barème global des différents dossiers du sujet est fourni afin de donner à l'élève la structure générale de la notation du sujet.
- 5- Chaque dossier doit comporter des supports clairs, simples et variés (textes, tableaux statistiques, graphiques, ...)
- 6- Les travaux à faire peuvent se présenter sous forme de questions fermées (questions à choix multiples, texte lacunaire, questions dichotomiques,....)

V- Correction :

- 1- Le corrigé indicatif comportera un barème détaillé (Note sur vingt multipliée par le coefficient).
- 2- Le corrigé indicatif est structuré selon l'ordre des dossiers et questions.

- 3- Le correcteur doit respecter les consignes du guide de correction.
- 4- Le correcteur doit ramener la note finale de l'élève sur 20 (vingt).
- 5- Le correcteur prendra en considération les réponses logiques des élèves.
- 6- Le correcteur doit éviter la double sanction : noter la lecture, l'interprétation et le commentaire corrects sur la base d'un résultat faux et la démarche correcte sur la base d'éléments de calcul faux.
- 7- Le correcteur doit noter strictement les idées en évitant l'influence des erreurs d'orthographe.
- 8- 0.5 point de la note sur vingt, sera consacrée à la présentation soignée de la copie de l'élève.

N.B. L'élève est appelé à :

- a. Éviter les ratures et surcharges ;
- b. Aérer le texte (marges, interlignes) ;
- c. Numérotter les réponses ;
- d. Encadrer les résultats ;
- e. Utiliser la règle pour le traçage des tableaux et graphiques.