

Lycée Anisse Privé	Examen Simili Avril 2010	Année scolaire : 2009/2010
	E.O.A.E	Niveau : 2 ^{ème} année S.E.G

Dossier 1 : Stratégie et croissance**Document1 :**

A partir de 2008, Arganoil Company va se lancer dans son plan stratégique 2008-2012, pour l'amélioration de la qualité, tout en se positionnant sur un nouveau segment de produits cosmétiques naturels, ce qui évite de s'engager dans une lutte concurrentielle avec les grands laboratoires, qui continueront à exploiter le segment des produits chimiques ou des produits naturels avec adjonction de substances chimiques. Il s'agit ici d'une diversification des produits.

Par ailleurs, l'ouverture de la plateforme commerciale de Dubaï, en 2008, s'inscrit dans une stratégie de diversification spatiale et d'accès aux marchés du Moyen-Orient et d'Asie. Ces deux objectifs de consolidation de la commercialisation constituent un facteur clé de succès, pour doubler le chiffre d'affaires global de l'entreprise dès 2010, mais exigent la mise en place d'une nouvelle unité de production de cosmétiques qui va d'ailleurs démarrer dès janvier 2008 avec 10 employés.(...) Source : la revue ECONOMIA, N°2 février MAI 2008

Document2 :

Lors d'une réunion le 25 mars 2010, les conseils d'administration de la SNI et de l'ONA ont décidé **la fusion** de ces deux entités phares de la finance et de l'industrie marocaine. Objectif: stimuler la place financière de Casablanca.

L'annonce de la fusion du holding Omnium nord-africain (ONA) et de son bras financier la Société nationale d'investissement (SNI) a provoqué une véritable ébullition au sein de la bourse casablancaise le vendredi 26 mars. La création de la nouvelle entité passe par le retrait des cotes du bloc ONA-SNI (formé des valeurs ONA, SNI, Cosumar, Lesieur, Centrale Laitière, Attijariwafa Bank, Wafa Assurance, Lafarge Ciments, Sonasid, Managem, et SMI). Les deux titres cotaient respectivement à 1 832 et 1 325 à la clôture du marché boursier, jeudi 25 mars. Deux offres publiques de retrait seront déposées au prix respectifs de 1900 dirhams et de 1650 dirhams par action.

Objectif de la manœuvre : « dépasser la vocation de groupe multi-métiers au profit de celle de **holding** d'investissement exerçant un seul métier : celui d'actionnaire professionnel », indique un communiqué de l'ONA. L'ambition de ce géant marocain au chiffre d'affaire consolidé 2008 de 36 635 millions de dirhams (soit environ 3,28 milliards d'euros) est désormais de devenir un « catalyseur de création de valeur dans des entreprises leader et un incubateur de projets structurants ». En clair, les domaines de prédilection du groupe dirigé par **Mouatassim Belghazi** ne changent pas. Outre les opérations financières, il s'agit toujours des activités dites stratégiques : les mines, l'agroalimentaire, la distribution et les **relais de croissance** comme les technologies de la communication, l'énergie et l'environnement.

- 1) Dégager les caractéristiques du plan stratégique d'Arganoil Company. (1,25pt)
- 2) Rappeler les étapes du processus de la planification. (2pts)
- 3) Identifier les différentes stratégies adoptées par Arganoil Company. Justifier (2pts)
- 4) Définir les éléments soulignés (1,5pt)
- 5) De quel mode de croissance s'agit-il, justifier (1pt)
- 6) Donner deux avantages et deux limites de ce mode de croissance (2pt)
- 7) Relever les activités stratégiques de l'ONA (0,5pt)
- 8) Quel est l'objectif de la fusion entre les deux groupes ONA et SNI (1,5pt)

Dossier n°2 : La gestion des ressources humaines

Document 3 :

Recrutement en ligne : l'emploi en deux clics

Les entreprises marocaines sont de plus en plus nombreuses à passer leurs offres d'emploi par le Net. Elles estiment le nouvel outil comme stratégique et important, presque au même titre que les autres vecteurs d'embauche.

Chercher un emploi ou postuler pour un poste via Internet. L'idée aurait pu paraître aberrante il y a à peine quelques années, mais là tout s'y prête à merveille. Les sites et autres portails marocains qui offrent de tels services se sont multipliés. Et les entreprises, les multinationales notamment, ont rapidement adopté l'outil Internet.

Le recrutement en ligne permet, par ailleurs, un gain de temps considérable. Aujourd'hui, lorsqu'une entreprise diffuse une offre d'emploi à la méthode classique, cela lui fait perdre beaucoup de temps. Les entreprises sont fatiguées de recevoir des candidatures qui ne cadrent pas avec les profils qu'elles recherchent. Le recrutement en ligne permet indéniablement de changer cette donne.

Grâce aux portails spécialisés, les délais de recrutement sont ainsi considérablement réduits. Dès qu'un DRH passe une annonce, elle est immédiatement diffusée sur le réseau. Et parallèlement, dès qu'un candidat est disponible sur le marché du travail, il peut le savoir aussitôt. Les CV arrivent en temps réel sur l'ordinateur des recruteurs. Le rendez-vous peut être pris dans la foulée, alors qu'il faut au moins une quinzaine de jours entre le moment où l'on envoie l'annonce à un journal et la première prise de contact.

Recruter en ligne permet aussi de réduire les coûts. En moyenne, le prix d'une campagne de recrutement sur le réseau est trois fois moins élevé que pour une campagne dans la presse. Par ailleurs, montrer que l'on recrute via Internet est, pour les entreprises, un signe indéniable de modernité.

Aujourd'hui le Maroc Le 11-07-2006

Document 4 :

La fonction Ressources Humaines dans les PME et PMI marocaines, existe-t-elle ?

Au sein de toute entreprise, il existe plusieurs départements qui remplissent chacun une fonction spécifique. Une fonction qui a son importance et dont on ne peut se passer pour une activité saine de la société. Parmi ces départements, on retrouve celui de la Gestion des Ressources Humaines. Il constitue une partie indissociable de l'entreprise, dans la mesure où il gère le potentiel humain, l'organise, le forme, règle ses problèmes et se soucie de son épanouissement et de sa motivation. Pour la PME marocaine, la Gestion des Ressources Humaines (GRH) reste indispensable à son développement. Cependant, certains obstacles au sein des PME et des PMI freinent la bonne gestion des Ressources Humaines. En premier lieu, on citera le manque de moyens de financement. Des moyens qui devraient contribuer à la formation des employés. En deuxième lieu, les PME et PMI ne respectent pas toutes le code du travail en général et les droits des employés et ouvriers en particulier. Par exemple, un ouvrier peut être renvoyé par ce qu'un matin il a dû arriver en retard de quelques minutes à son travail sans même chercher les vraies bonnes raisons pour lesquelles il a dû s'absenter ces quelques minutes. En troisième et dernier lieu, certains dirigeants manquent de connaissance en termes de Gestion des Ressources Humaines. Pour eux, c'est un investissement coûteux et sans bénéfices. Alors ils se contentent de la fonction de « gestion du personnel » qui constitue l'aspect administratif des Ressources Humaine)

- 1) Relever les avantages du recrutement en ligne (1pt)**
- 2) Citer cinq autres moyens de recrutement (1,25pt)**
- 3) schématiser le processus du recrutement (1pt)**
- 4) relever du document4 certains domaines du GRH (1pt)**
- 5) Quel est l'intérêt de la GRH pour une PME (1pt)**
- 6) relever les obstacles de l'adoption d'une politique de GRH par les PME (1,5pt)**
- 7) Quelle est la différence entre la gestion du personnel et la GRH et la GPE (1,5pt)**