تم تحميل هدا الملف من الموقع Talamidi.com

المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة
المركز الوطني للتقويم والامتحانات

الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا
الدورة الاستدراكية 2023

RS 54	الموضوع	ⵜⵜⵜⵜⵜⵜⵜⵜⵜⵜⵜⵜⵜⵜⵜⵜⵜⵜⵜⵜ-ⵜⵜⵜ

2h	مدة الإنجاز	الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات	المادة
3	المعامل	شعبة علوم الاقتصاد والتدبير مسلك العلوم الاقتصادية	الشعبة أو المسلك

Consignes

- L'utilisation de la calculatrice non programmable est autorisée.
- Aucun document n'est autorisé.
- La présentation de la copie doit être soignée : Éviter les ratures et surcharges, aérer le texte, numéroter les réponses, encadrer les résultats, utiliser la règle pour le traçage des tableaux et graphiques.
- **La page N°7 contient les annexes à compléter et à rendre avec la copie.**

Barème et numéros de pages

Dossiers	N° de pages	Barème
▪ Dossier N°1 : Stratégie et Croissance	2 - 4	10 pts
▪ Dossier N°2 : Gestion des Ressources Humaines	5 - 6	09.50 pts
Présentation de la copie……		0.50 pt
Note totale ……		20 pts

Présentation de l'entreprise : Groupe SEB

Dénomination sociale	Société d'Emboutissage de Bourgogne « SEB S.A ».
Siège social	112, Chemin du moulin Carron, 69130 Ecully, France.
Nombre de marques	31 marques.
Produits fabriqués	**Articles culinaires** : Appareils de cuisson électrique et de préparation des boissons et aliments (cuiseurs, grille-pain,…). **Petit électroménager** : Soin de linge, de la personne, entretien de la maison et confort domestique (fer à repasser, sèche-cheveux, …).
Présence mondiale	150 pays.

لتحميل المزيد من الملفات قم بزيارة الموقع : Talamidi.com

Talamidi.com تم تحميل هدا الملف من الموقع

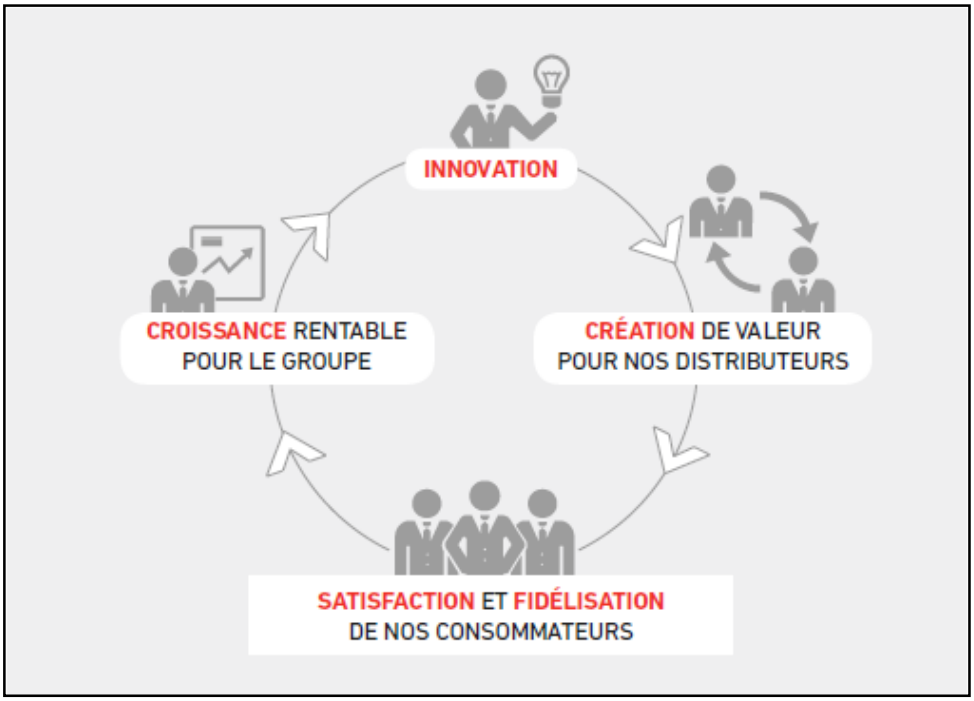
Dossier N°1 : Stratégie et Croissance

Document 1.1 : Histoire du groupe SEB

Le groupe SEB est avant tout une histoire de famille, d'innovation, de développement, et surtout de femmes et d'hommes engagés autour d'une même passion du produit et du mieux-vivre au quotidien.
Depuis son origine, le groupe s'est attaché à proposer des produits innovants et de qualité, des astuces pour faciliter le quotidien en cuisine ou dans la maison et des services associés pour toujours mieux accompagner ses consommateurs.
Au-delà de l'innovation, le groupe s'appuie sur un portefeuille de marques puissantes et complémentaires ainsi que sur une approche commerciale claire et bien segmentée par canal de distribution. Tout cela n'est possible que grâce à son outil industriel diversifié qui lui confère un avantage compétitif majeur.
En entrant plus récemment sur le secteur de l'équipement professionnel, notamment celui du café, le groupe reste fidèle à sa vision de long terme en conquérant de nouveaux territoires et en construisant de nouvelles bases pour la poursuite de son développement.

Source : Rapport financier annuel de SEB 2018

Document 1.2 : Cycle vertueux de l'innovation du groupe SEB



Source : Rapport financier annuel de SEB 2019

Document 1.3 : Faits marquants du groupe SEB

1944 : Création de SEB ;
1953 : Lancement de la Super Cocotte à l'origine de l'essor de la marque ;
1988 : Acquisition de la société Rowenta en Allemagne ;
1992 : Ouverture de filiales en Angleterre et aux États-Unis ;
2007 : Acquisition d'une participation majoritaire dans Supor en Chine ;
2016 : Acquisition de WMF, n°1 mondial des machines à café automatiques professionnelles en Allemagne ;
2018 : Investissement en recherche et développement de 138,50 millions d'Euros.

Talamidi.com : لتحميل المزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamidi.com تم تحميل هدا الملف من الموقع

Document 1.4 : Démarche de partenariat du groupe SEB

Au-delà de son portefeuille de marques, le groupe poursuit une démarche de partenariat pour développer de nouveaux concepts et dynamiser ses ventes, via une approche de cobranding(*) entre deux marques à forte notoriété. Avec près de 10 % du chiffre d'affaires, ces partenariats représentent des leviers importants d'innovation et de croissance pour le groupe. Des contrats de distribution et de codéveloppement ont notamment été noués avec des grands noms de l'agroalimentaire comme Nestlé pour Nespresso et Dolce Gusto ou de l'industrie cosmétique avec L'Oréal pour Steampod.

(*) Cobranding : *Création d'un produit à partir de la fusion de deux ou plusieurs produits issus de marques différentes.*

Source : Rapport financier annuel de SEB 2018

Document 1.5 : Réalisations du groupe SEB

En 2021, les ventes sont en croissance et ce dans toutes les zones géographiques et catégories de produits. Cette dynamique a généré de bonnes performances financières avec un résultat d'exploitation en progression continue.

Cette année a également été marquée par des acquisitions, en l'occurrence celle de Wilbur Curtis, spécialiste californien des machines à café filtre professionnelles, et de Krampouz, en France, qui conçoit et commercialise des crêpières, gaufriers, planchas et grills à destination des professionnels et du grand public.

Evolution du chiffre d'affaires de SEB entre 2018 et 2021

En millions d'Euros	2018	2019	2020	2021
Chiffre d'affaires	6 812	7 354	6 940	8 059

Source : Rapport financier annuel de SEB 2020
www.seb.fr

لتحميل المزيد من الملفات قم بزيارة الموقع : Talamidi.com

Talamidi.com تم تحميل هدا الملف من الموقع

Travail à faire N°1 (10 pts)		
N°	**Questions**	**Barème**
1	Préciser pour SEB : a) Le métier ; b) La mission ; c) Une finalité économique.	0.75 pt
2	a) Relever deux forces de SEB ; b) Compléter l'Annexe N°1.	0.25 pt 0.50 pt
3	Expliquer le schéma du cycle vertueux d'innovation du groupe SEB.	0.50 pt
4	Compléter l'Annexe N°2.	1.25 pt
5	Montrer que SEB poursuit : a) Une stratégie d'impartition ; b) Une stratégie de développement de produit.	 0.50 pt 0.50 pt
6	Dégager les objectifs recherchés par SEB à travers l'adoption de l'approche de cobranding.	0.75 pt
7	a) Représenter graphiquement, en Annexe N°3, l'évolution du chiffres d'affaires de SEB entre 2018 et 2021 ; b) Lire le graphique.	1 pt 0.50 pt
8	Ressortir pour SEB : a) Un indicateur de croissance qualitatif ; b) Un indicateur de croissance quantitatif.	 0.25 pt 0.25 pt
9	**Synthèse :** Depuis sa création, le groupe SEB s'est engagé dans un processus continu de développement. Rédiger une synthèse argumentée permettant de montrer dans quelle mesure les points forts et les actions stratégiques mises en œuvre par SEB ont contribué à l'amélioration de ses performances. **NB : La synthèse doit comporter une introduction, un développement et une conclusion.**	3 pts

لتحميل المزيد من الملفات قم بزيارة الموقع : Talamidi.com

Talamidi.com تم تحميل هدا الملف من الموقع

Dossier N°2 : Gestion des Ressources Humaines

Document 2.1 : Politique de recrutement

La mobilité géographique et professionnelle des collaborateurs est une priorité du groupe SEB. Les offres d'emploi internes sont publiées sur le site imove@SEB, accessible sur l'Intranet, sur lequel les salariés peuvent déposer leurs candidatures.
Afin de développer et retenir les talents, le groupe a initié en 2017 un programme de mentoring dont le principe est qu'un manager expérimenté accompagne et conseille un collaborateur à potentiel pendant un an afin de l'aider à réussir son parcours dans le groupe.
Par ailleurs, le groupe accentue sa présence sur des médias/réseaux sociaux ciblés, tels que LinkedIn, JobTeaser, Twitter, Instagram, Google+, YouTube, SlideShare et Wikipedia.
Toutes les candidatures sont recueillies dans une plateforme d'e-recrutement évolutive et adaptée à la configuration mondiale du groupe. Afin d'élargir son vivier de jeunes talents, le groupe internationalise ses relations avec les établissements d'enseignement supérieur.

Document 2.2 : Dialogue social

Le groupe SEB s'engage à respecter la liberté d'association partout dans le monde et encourage le dialogue social au sein de ses filiales, dans ses deux dimensions individuelle et collective. Il dispose également des instances de représentation des salariés dans tous les pays où il est présent.
Pour favoriser l'exercice du droit syndical, le groupe a signé dès 2007 un accord spécifique avec les partenaires sociaux. Cet accord prévoit un ensemble de mesures complémentaires pour accompagner le développement de carrière des salariés.

Document 2.3 : Formation et développement des compétences

La formation est un levier essentiel de développement des compétences. Elle concerne tous les salariés du groupe et la plupart des programmes sont organisés de façon décentralisée. Tous les ans, la Direction des Ressources Humaines précise les priorités de formation du groupe. Chaque filiale organise son propre plan de formation en fonction de ses besoins et des attentes des collaborateurs. Dans le cas des managers, ces attentes sont exprimées lors de l'entretien annuel d'appréciation, mis en œuvre à l'échelle mondiale.

Indicateurs de la formation	2018	2019
Nombre de personnes formées	25 015	29 954
Dépenses de formation en % de la masse salariale	2,38 %	2,59 %
Nombre d'heures de formation	401 810	489 628

Document 2.4 : Politique de rémunération

Le groupe SEB s'attache à mettre en œuvre une politique de rémunération juste et transparente. Il s'engage dans chaque pays à verser des salaires conformes à la réglementation en vigueur et aux standards minimums de l'industrie, permettant aux salariés de couvrir leurs besoins élémentaires et de bénéficier d'un revenu discrétionnaire (*). Grâce à des outils d'évaluation de poste, la situation de chacun est mise en perspective en matière de rémunération et de responsabilité. À partir d'un certain niveau de responsabilité, tous les managers ont dans leur rémunération une part variable liée aux résultats du groupe.
En matière de redistribution des bénéfices, le groupe SEB associe ses salariés aux résultats de l'entreprise. En France, 50 % du montant total de l'intéressement versé par le groupe est réparti uniformément entre l'ensemble des salariés. Par ailleurs, dès son introduction à la Bourse de Paris en 1975, le groupe a ouvert son capital à ses collaborateurs.

(*) Revenu discrétionnaire : *Partie du revenu qui reste après paiement des dépenses essentielles.*

Source des documents : Rapport financier annuel de SEB 2019

لتحميل المزيد من الملفات قم بزيارة الموقع : Talamidi.com

Talamidi.com تم تحميل هدا الملف من الموقع

Travail à faire N°2 (09.50 pts)

<table>
<tr><th>N°</th><th>Questions</th><th>Barème</th></tr>
<tr><td>1</td><td>Reproduire et compléter le tableau ci-après :
<table>
<tr><td>Mode de recrutement de SEB</td><td>Un moyen</td><td>Un avantage</td></tr>
<tr><td>Interne</td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>Externe</td><td></td><td></td></tr>
</table></td><td>1 pt</td></tr>
<tr><td>2</td><td>Présenter l’intérêt du recours de SEB, pour la recherche de candidats, aux :
a) Réseaux sociaux ;
b) Établissements d’enseignement supérieur.</td><td>
0.50 pt
0.50 pt</td></tr>
<tr><td>3</td><td>Montrer l’utilité du mentoring pour :
a) SEB ;
b) Le collaborateur.</td><td>
0.50 pt
0.50 pt</td></tr>
<tr><td>4</td><td>a) Ressortir une instance de représentation sociale du personnel de SEB ;
b) Rappeler le rôle de cette instance.</td><td>0.25 pt
0.75 pt</td></tr>
<tr><td>5</td><td>a) Expliquer la phrase soulignée ;
b) Relever la technique d’évaluation du personnel utilisée par SEB ;
c) Rappeler son utilité pour l’entreprise.</td><td>1 pt
0.25 pt
0.75 pt</td></tr>
<tr><td>6</td><td>a) Calculer le taux de variation du nombre de personnes formées entre 2018 et 2019 ;
N.B : Retenir deux chiffres après la virgule.
b) Lire le résultat obtenu ;
c) Illustrer l’importance de la formation pour SEB.</td><td>0.50 pt

0.25 pt
0.75 pt</td></tr>
<tr><td>7</td><td>a) Identifier une contrainte de la politique de rémunération de SEB ;
b) Nommer la forme de rémunération des managers de SEB.</td><td>0.25 pt
0.25 pt</td></tr>
<tr><td>8</td><td>a) Expliquer : Intéressement ;
b) Dégager une autre forme de participation proposée par SEB ;
c) Montrer l’intérêt de ces deux formes de participation pour SEB.</td><td>0.25 pt
0.25 pt
01 pt</td></tr>
</table>

لتحميل المزيد من الملفات قم بزيارة الموقع : Talamidi.com

Talamidi.com تم تحميل هدا الملف من الموقع

Annexes à compléter et à rendre avec la copie

Annexe N°1 : Diagnostic stratégique externe de SEB

Eléments	Opportunité	Menace
Croissance volatile liée à la conjoncture dans les marchés émergents.		
Forte demande des articles culinaires pendant certaines fêtes ou événements particuliers (rentrées scolaires, Black Friday, ...).		
Dynamique du marché de renouvellement dans les pays à taux d'équipement élevé.		

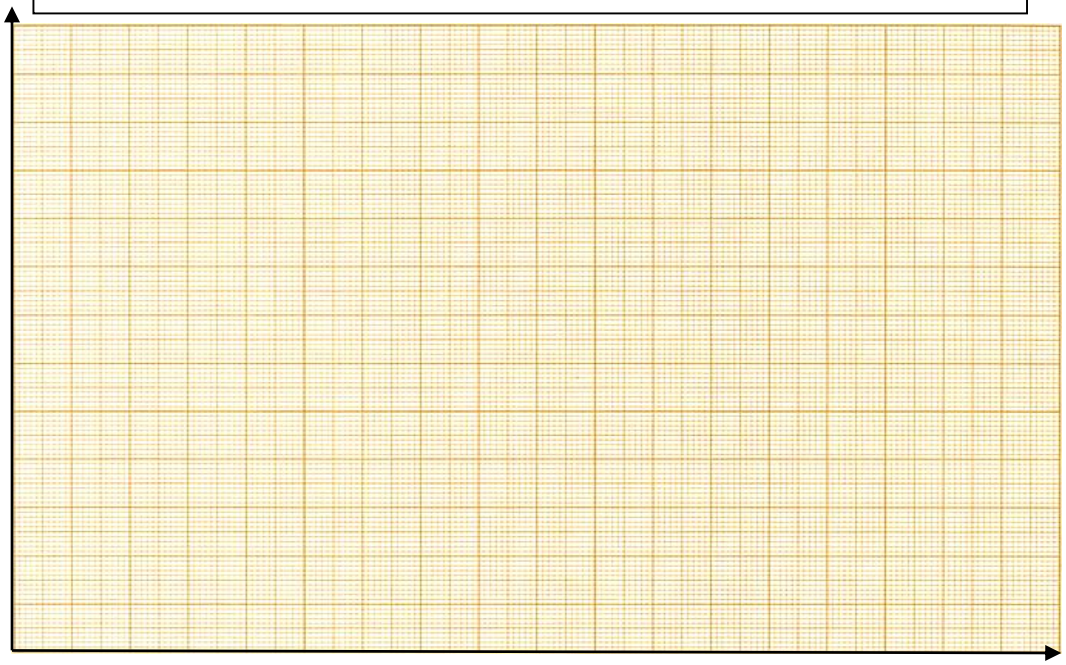
(*) Répondre en mettant une croix dans la case appropriée.

Annexe N°2 : Croissance de SEB

Année	Mode	Modalité	Une limite
2016	……	……..…… ……..……	…… ……
2018	……	……..…… ……..……..	…… ……..……

Annexe N°3 : Représentation graphique

……



Talamidi.com : لتحميل المزيد من الملفات قم بزيارة الموقع