Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

LYCEE ANISSE PRIVE	Classes : 2 SEG	Durée : 2 heure

Devoir surveillé n° 4 :
Economie et organisation administrative

Document 1 : (10 Points)

CARREFOUR, UN GEANT EN CRISE DE CROISSANCE

Carrefour n'a plus la cote. Au centre des difficultés actuelles, « la plus grande opération de consolidation réalisée dans le commerce mondial » comme la décrit Daniel Bernard, initiateur de la fusion entre Carrefour et Promodès. Annoncée à la fin de l'été 1999, cette alliance a accouchée d'un mastodonte de prés de 60 milliards d'euros de chiffre d'affaires, présent dans plus de 25 pays dans quelque 10 000 points de vente, de l'hypermarché à la supérette.

Mais la gestion de l'après- fusion se révèle plus délicate que prévu. Le titre a encore perdu 15% depuis le début de l'année. Légitime et cohérente sur le papier, la fusion est un pari audacieux pour les actionnaires, les salariés, les clients et les fournisseurs des deux groupes. Un pari dont la pertinence reste à prouver. La rentabilité des capitaux investis n'a fait que se dégrader depuis quelques années. Dans le même temps, des problèmes d'hommes liés à la fusion ont fait leur apparition. Cette année, la moitié de l'équipe de direction des hypermarchés a été limogée en raison de médiocres résultats en France. Des responsables des ressources humaines, de la communication interne ou de la publicité ont quitté l'entreprise.

Les trois lignes directrices du groupe(la taille, la globalisation et la centralisation) semblent clairement remises en question. La recherche de la taille à tout prix a généré une complexité.
Des spécialistes ont planché pour aider le groupe à définir une nouvelle organisation et orchestrer les synergies (……..)

Enfin, la fusion montre les limites de la politique de centralisation à outrance. « **Nous devons être mondial pour la compétitivité et local dans l'exécution pour répondre aux attentes des clients** », déclare-t-on. Si les concepts de magasins et l'assortiment sont définis de manière centralisée par le marketing, la définition de la politique commerciale et des prix de vente sont désormais laissés aux magasins. Les directeurs peuvent recruter comme bonne leur semble.

Texte adapté

Economie d'entreprise, Hachette 2003

TAF :(10 Points)

1. Définir les termes soulignés? (2 pts)
2. Identifiez les deux partenaires de la fusion? (0,5 pts)
3. Relever les indicateurs de croissance du nouveau groupe (1,5 pts)
4. Quelles sont les difficultés rencontrées par le groupe suite à la fusion?(2 pts)
5. Commentez la phrase en gras? (1pts)
6. Quel est le mode de croissance de Carrefour, justifiez? (1 pts)
7. Quelles sont ses modalités? (0,5 pts)
8. Citer les avantages de ce mode? (1 pt)
9. Quelle est la différence entre croissance externe et la concentration? (0,5) pts)

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

مصدر هذا الملف هو موقع مدارسي : Madarisy.com

Document 2 : (10 Points)

Recrutement : Comment se passe chez la Lydec ?

Rachida Yamouri Responsable du département développement - direction des ressources humaines - Lydec«Nous retenons trois candidats par poste à pourvoir, avant de passer aux entretiens»

«L'identification des besoins en compétences est une première étape qui se fait chaque dernier trimestre »

Ce travail permet d'établir le plan de recrutement pour l'année suivante. Chaque service ou département exprime ses besoins en termes de poste à créer ou à remplacer qui, par la suite, seront validés par les managers de chaque direction. L'étape suivante consiste à planifier les **recrutements** sur l'année en fonction des projets en cours. Sur le plan de sélection des dossiers, nous ne négligeons aucun canal.

Nous retenons en moyenne 30 à 40 candidats sur l'année. Le timing ne compte pas dans cette affaire puisque nous pouvons recevoir une quinzaine de candidats sur une semaine comme nous pouvons les étaler sur plusieurs semaines. L'objectif est de toucher les bons candidats. Une fois les dossiers sélectionnés, nous retenons, en moyenne, trois candidatures pour chaque **poste**. Dès lors, les entretiens peuvent débuter. La DRH est fortement impliquée dans cette opération puisque le premier entretien de chaque candidat est organisé avec le DRH. Le deuxième entretien se fait avec le responsable concerné alors que le troisième est organisé avec le patron de la direction concernée. Un ultime entretien peut être organisé avec la DG pour la signature du contrat et autres formalités. La période d'intégration n'est pas en reste. A cet effet, deux évaluations sont programmées durant et à la fin de la période d'essai pour faire le point sur les réalisations».

Source : La vie économique du **03/12/2004**

1) Définir les termes soulignés ? (2 pts)
2) Relever les étapes du recrutement chez la lydec? (2 pts)
3) Quel est le mode de recrutement utilisé par lydec ? (1 pt)
4) Citer quatre canaux pour avoirs des candidatures? (1 pt)
5) Quels sont les objectifs des périodes d'essai et d'intégration? (1,5 pts)
6) Quel est l'intérêt de faire plusieurs entretiens au lieu d'un seul pour les candidats? (1,5 pts)
7) La Lydec dispose-t- elle d'une GPE ou non, justifier votre réponse? (1 pt)

للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع : Madarisy.com