Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

المملكة المغربية

وزارة التربية الوطنية والتعليم العالي وتكوين الأطر والبحث العلمي

المركز الوطني للتقويم والامتحانات

الصفحة	الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا الدورة العادية 2011 الموضوع
1 / 6	

3	المعامل	NS54	الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات	المادة
2	مدة الإنجاز	شعبة العلوم الاقتصادية والتدبير : مسلك العلوم الاقتصادية		الشعب(ة) او المسلك

- ✓ L'utilisation de la calculatrice est autorisée ;
- ✓ Aucun document n'est autorisé ;
- ✓ 0.5 point de la note sur vingt sera consacré à la présentation soignée de la copie : Eviter les ratures et surcharges, aérer le texte, numéroter les réponses, encadrer les résultats, utiliser la règle pour le traçage des tableaux et les graphiques.

✳

L'épreuve est composée de 6 pages et se présente sous la forme suivante :

Dossiers , documents et travail à faire	Page N°	Nbre de points
• Page de garde …… • Présentation de la société ……. …….	1 2	
• Dossier N° 1 : Stratégie et Croissance - Document 1.1…… - Document 1.2…… - Document 1.3…… - Document 1.4…… - Document 1.5…… - **Travail à faire N° 1** ……	 3 3 3 3 4 4	08.50
• Dossier N° 2 : Gestion des Ressources Humaines - Document 2.1…… - Document 2.2…… - **Travail à faire N° 2**……	 5 5 6	11
• Présentation et soin ……		0.50
• Note totale		20 pts

☼

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

CAS HPS

Dénomination	: Hightech payment systems (HPS)
Dates clés :	- 1995 : Création - 2006 : Introduction en bourse
Forme juridique	Société anonyme
Slogan(s)	« Cartes Sans Frontières »
Siège social	Casablanca (Maroc)
Direction	Mohamed Horani (PDG)
Activité(s)	Monétique Fournisseur de solutions de paiement électronique multi-canal
Produit(s)	PowerCard
Filiale(s)	HPS Europe HPS Dubai
Effectif	200 (2008)
Site Web	www.hps.ma
Fonds propres	▶ 65 millions de MAD* (2008)
Chiffre d'affaires	▲ 156 millions de MAD (2008)

* MAROC Dirham

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Dossier N°1 : Stratégie et Croissance

Document 1.1 : Mission de HPS

Fondée en 1995 par un groupe de consultants et d'experts, HPS compte aujourd'hui plus de deux cents collaborateurs dont l'objectif est de concevoir et fournir des solutions complètes, modulaires et intégrées dans le domaine du paiement électronique. Utilisé par plus de 80 institutions à travers une trentaine de pays dans le monde, PowerCard est le fruit d'une centaine d'années cumulées d'expérience. Il fournit des avantages réels, permettant aux clients de HPS de réduire les coûts des transactions, d'éliminer la fraude et de maîtriser les risques d'exploitation, maximisant ainsi leur rentabilité et leur efficacité.

Source : Aujourd'hui le Maroc du 08-06-2010

Document 1.2 : Dimension internationale de HPS

Première dans son secteur sur le continent africain, la société est aussi très présente dans les pays du Golfe (elle a créé une filiale à Dubaï en 2005), mais également en Europe, en Amérique du Nord et en Asie. Elle est aujourd'hui considérée comme l'un des leaders mondiaux des systèmes électroniques de paiement multi-canal.

"Notre point fort c'est la recherche et le développement. L'année dernière, nous avons consacré 12 % de notre chiffre d'affaires à la recherche, rien qu'en salaires. Et aujourd'hui, si nous sommes parmi les premiers, c'est grâce à cela", souligne M. Horani .

Source : entreprendre.ma (15 Juin 2010)

Document 1.3 : Orientations stratégiques de HPS

HPS ambitionne d'être le partenaire de référence de ses clients, reconnu mondialement pour son expertise dans le domaine des transactions électroniques et sa forte valeur ajoutée aux business de ses clients à travers :

- un positionnement dans tous les domaines ayant un lien direct ou indirect avec le métier des paiements électroniques et ce, en continuant à développer l'expertise par la création d'alliances, de partenariats et de joint-ventures ;
- une commercialisation des solutions de HPS dans toutes les régions du monde, directement ou à travers un réseau de partenaires-distributeurs de premier plan ;
- une satisfaction des attentes des institutions de toute taille et dans tous les secteurs de l'économie avec l'approche et les services appropriés.

Source : www.cdvm.gov.ma

Document 1.4 : HPS et la crise internationale

En dépit d'un environnement économique toujours affecté par la crise internationale, HPS a montré sa capacité de résistance et affiche un niveau d'activité en progression. Le chiffre d'affaires du spécialiste des solutions monétiques a en effet évolué de 2.6% par rapport à 2008.(…). Cette bonne tenue de l'activité a permis au résultat d'exploitation de croître de 16.3% à 38.6 MDH et ce, malgré l'important effort d'investissement de la société, notamment en recherche et développement (18 MDH) et en capital humain (+ 32%, soit 210 collaborateurs à fin 2009). Cependant, le résultat net de HPS marque une baisse de 31.5% en 2009 et ressort à 21.5 MDH. En réalité, ce bénéfice a été impacté par le montant versé par la société à l'Administration des Impôts suite à un contrôle fiscal initié en 2006, et qui s'élève à 8 MDH (…) et en raison de la montée des charges financières (change et intérêts).

Source : Supplément à la Vie Eco du 30 avril 2010

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Document 1.5 : Les partenaires de HPS

En reprenant la société française ACPQualife, basée à Aix en Provence, HPS "signe sa première opération de croissance externe" avec pour objectif "de conforter ses parts de marché en Europe", écrit le portail économique français spécialisé +econostrum.info+. (…), à l'issue de laquelle HPS détiendra 100 % du capital d'ACPQualife, (…) ACPQualife est spécialisée dans la monétique et l'édition de logiciels.

La multinationale marocaine HPS, vient d'élargir la liste de ses pays partenaires. Après le Japon, le Canada, l'Allemagne, la Malaisie, la Suisse, ainsi que d'autres pays non moins importants, HPS vient de signer un contrat avec Empresa Brasileira de Tecnologia (Embratec). Cette dernière est l'une des firmes leader dans la fourniture des services autour des cartes de paiement. Ce contrat permettra, ainsi, à HPS l'ouverture sur de nouvelles opportunités en particulier sur le marché brésilien ainsi qu'au niveau régional dans le continent sud-américain.

Source : entreprendre.ma (15 Juin 2010)

Travail à faire N°1 (/08.50pts)

N°	Questions	Barème
1	a - Indiquer le métier de HPS ; b - Préciser la mission de HPS.	0.50 pt
2	Dégager, à partir des documents 1.1 et 1.2, deux facteurs clés de succès de HPS.	0.50 pt
3	Justifier que HPS adopte les orientations stratégiques suivantes : - Stratégie d'impartition ; - Stratégie de différenciation ; - Stratégie d'internationalisation.	02.25 pts
4	A partir des documents et de vos connaissances personnelles, présenter les objectifs de la stratégie d'internationalisation adoptée par HPS.	01 pt
5	a - Dégager deux indicateurs de croissance de HPS ; b- Identifier la modalité de croissance de HPS ; c - Rappeler deux avantages et deux limites de ce mode de croissance.	02.25 pts
6	Présenter les causes de la baisse du résultat net réalisé par HPS entre 2008 et 2009.	0.50 pt
7	Identifier la forme de concentration résultant : a - de la relation entre HPS et ACPQualife ; justifier ; b - de la relation entre HPS et Embratec ; Justifier.	01.50 pt

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

DOSSIER N°2 : Gestion des Ressources Humaines

Document 2.1 : Politique de recrutement et de communication

Les cadres de HPS sont principalement des ingénieurs, essentiellement lauréats des grandes écoles nationales et étrangères. Le reste des recrutements concerne des profils bien ciblés notamment des commerciaux, des chefs de projet ou des directeurs de projet. Il est à noter que HPS favorise la promotion interne pour les postes clés.
Au fil du temps, HPS a développé une procédure de recrutement qui répond pleinement à ses besoins en ressources humaines. En effet, en début d'année, toutes les directions définissent leurs besoins en ressources humaines. Ces besoins sont ensuite communiqués au Pôle Finances et Ressources qui procède, tout au long de l'année, à la sélection et au recrutement des profils demandés.

(…) En effet, la société a mis en place un système de parrainage afin de faciliter l'intégration de toutes les nouvelles recrues. Ces dernières sont ainsi affectées à des parrains pour une période de 6 mois, afin qu'elles soient assistées et imprégnées de la culture de la société. A l'issue de cette phase de parrainage, une réception est organisée à l'intention des nouvelles recrues, symbolisant leur appartenance à la société.
HPS organise régulièrement des activités fédératrices. Ainsi, une fois par an, des séminaires et Team Building (*) sont organisés autour de thèmes stratégiques ou d'actualité de l'entreprise afin d'informer et d'impliquer l'ensemble des collaborateurs. Par ailleurs, la société a mis en place depuis 2006 des comités d'entreprise en charge des différents volets sociaux prioritaires pour ses collaborateurs. Enfin, la société a mis en place en 2003 un intranet et en 2006 une newsletter interne pour servir d'espace d'échange entre le personnel de la société.

Source : www.cdvm.gov.ma

(*) Développement de l'esprit d'équipe

Document 2.2 : Politique de formation et de rémunération

En fonction des besoins déterminés dans le cadre du processus d'évaluation du personnel, HPS élabore un plan de formation annuel.
Chaque nouvelle recrue participe à une période de formation lui permettant de maîtriser les outils de travail et les produits de la société et de s'approprier les règles de travail en vigueur.
Les formations concernant la monétique ou le logiciel PowerCard sont assurées par les équipes internes de la société. Les formations relatives aux outils de développement (Oracle, gestion de projet, etc.) sont dispensées en externe auprès d'établissements de formation privés au Maroc ou à l'étranger. (…)

Sur la base d'un guide d'évaluation préétabli, chaque direction procède annuellement à l'évaluation de ses collaborateurs. Ce guide couvre trois axes principaux : les objectifs, les responsabilités et les compétences. Sur la base des résultats de l'évaluation, un plan de carrière et de formation est établi pour chaque collaborateur.
(…) La politique de rémunération de HPS se base sur les standards internationaux en vigueur. La grille de rémunération garantit une équité interne et externe.
Les salariés de HPS sont rémunérés sur 12 mois. Par ailleurs, et afin de motiver ses équipes, la société a mis en place une politique de rémunération variable, basée sur le système d'évaluation. Les primes accordées sont indexées sur ces évaluations et sur la performance globale de l'entreprise.
(…).Par ailleurs, HPS a instauré depuis 2005 un système de commission pour les commerciaux. Ce système prévoit une rémunération complémentaire indexée sur les ventes réalisées, et ce en cas d'atteinte des objectifs.

Source : www.cdvm.gov.ma

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Travail à faire N°2 (/11 pts)

N°	Questions	Barème
1	Expliquer les expressions et termes soulignés ;	0.50 pt
2	a -Schématiser les principales étapes de recrutement chez HPS ; b- Préciser les types de recrutement adoptés par HPS. Justifier. c- Citer un avantage et une limite de chaque type de recrutement.	03 pts
3	Dégager les mesures prises par HPS vis-à-vis des nouvelles recrues pour faciliter leur intégration.	01 pt
4	Indiquer les moyens de communication utilisés par HPS.	01 pt
5	Rappeler les rôles que peut jouer la formation continue - Pour l'entreprise ; - Pour le collaborateur.	01 pt
6	Identifier les principaux éléments du plan de formation de HPS ;	01 pt
7	a - Dégager les critères de rémunération chez HPS ; b - En déduire le type de rémunération accordé par HPS à son personnel.	01 pt
8	Présenter les objectifs de la politique de rémunération chez HPS.	01 pt
9	Evaluer la politique de GRH menée par HPS, par rapport aux exigences du marché de la monétique en se basant sur les points suivants : - Les particularités du marché de la monétique ; - les exigences en matière de Ressources Humaines.	01.50 pt

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع