Madarisy.com : مصدر هذا الملف هو موقع مدارسي

♦♦♦

المملكة المغربية
وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي

المركز الوطني للتقويم والامتحانات والتوجيه

الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا
الدورة العادية 2019
- الموضوع -

NS54 ♣♣♣♣♣♣♣♣♣♣♣♣♣♣♣♣♣♣♣♣

المادة	الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات	مدة الانجاز	2
الشعبة أو المسلك	شعبة العلوم الاقتصادية والتدبير: مسلك العلوم الاقتصادية	المعامل	3

Consignes

- Aucun document n'est autorisé.
- L'utilisation de la calculatrice non programmable est autorisée.
- La présentation de la copie doit être soignée : Eviter 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°6 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 – 3	10 pts
▪ Dossier N°2 : Gestion des Ressources Humaines	4 – 5	09.50 pts
Présentation de la copie……		0.50 pt
Note totale ……		20 pts

Dénomination sociale	**Dolidol (Uni Confort Maroc)**
Date de création	1973
Siège social	Zone Industrielle, Route Moulay Thami - Dar Bouazza
Capital social	150 000 000 DH
Forme juridique	Société Anonyme
Activité	Fabrication de mousse polyuréthane, de literie et d'ameublement.
Marques détenues	Kinédorsal, Windsor, Princière et Maria.

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 : Présentation de Dolidol

Dolidol, opérateur marocain du secteur de l'ameublement et de la literie, a construit sa réputation au fil des années grâce à une qualité sans compromis et une recherche perpétuelle de l'excellence. Depuis 45 ans, l'entreprise œuvre pour garantir aux Marocains un confort et un bien-être exemplaires.

Dolidol dispose d'une importante plateforme logistique composée principalement d'une flotte de 110 camions, qui lui permet de commercialiser ses produits et couvrir tout le marché à travers 10 agences régionales, 50 magasins spécialisés et un réseau de près de 1000 revendeurs.

En 2008, Dolidol obtient la certification ISO 9001 version 2008 et se voit récompenser son engagement pour l'amélioration continue de la qualité.

Source : www.dolidol.com

Document 1.2 : Le secteur marocain de la literie

En 2018, le secteur de la literie a été particulièrement dynamique au niveau local notamment entre juin et fin septembre à travers l'expansion du secteur immobilier via les nouvelles acquisitions de logements par les ménages et l'arrivée massive des Marocains Résidents à l'Etranger avec plus de pouvoir d'achat.

Le secteur est dominé par deux opérateurs, Dolidol et Richbond : Le premier contrôle 40% du marché, tandis que le second revendique la place de leader, un matelas vendu sur deux est produit par Richbond. Signe d'une concurrence entre ces deux grands opérateurs et les industriels de taille moyenne qui se montrent très entreprenants. Les opérateurs sont toutefois confrontés à une rude concurrence de l'informel sur l'entrée de gamme. De ce fait, l'Afrique subsaharienne constitue alors un nouveau relais de croissance pour les deux opérateurs de la literie.

Source : La vie éco du 05/10/2018

Document 1.3 : Le développement de Dolidol

1973 : Lancement de la production des matelas à ressorts ;

1979 : Lancement de l'activité ameublement ;

2009 : Inauguration d'un nouveau site industriel à Dar Bouazza composé de cinq usines, un complexe industriel d'un investissement de 400 millions de DH et d'une capacité de production d'un million de banquettes et de 15.000 tonnes de mousse par an ;

2012 : Lancement de l'activité menuiserie industrielle (production de portes en bois) ;

2016 :
- Lancement en exclusivité et pour la première fois au Maroc des matelas Kinédorsal BioEnergy, issus de la Recherche et Développement, intégrant des micro-minéraux aux principes énergétiques actifs.
- Création d'une joint-venture « Jobelsa Automtive » avec l'équipementier espagnol Jobelsa pour la production de coiffes automobiles, de sièges et de revêtement intérieur des véhicules

Source : www.dolidol.ma (adapté)

Document 1.4 : Dolidol élargit son champ géographique

Dolidol s'est ouvert à l'international en exportant vers la France, l'Espagne, le Sénégal, l'Algérie et la Côte d'ivoire. Afin de consolider sa présence en Afrique et d'exporter son savoir faire, elle a investi, en 2016, plus de 11 millions d'euros dans une usine qui emploie 300 personnes en Côte d'ivoire. Les matelas fabriqués dans cette usine seront distribués grâce à la création d'un réseau de distribution propre et à des partenaires locaux. Elle assurera également la distribution des produits aux pays voisins (Ghana, Burkina Faso, Mali, Guinée, Libéria).

Source : L'économiste 19/04/2018

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Document 1.5 : Chiffre d'affaires de Dolidol

	2014	2015	2016	2017
Chiffre d'affaires (en millions MAD)	650	677,57	733,54	766,87

Source : www.maroc1000.net

Travail à faire N°1 (10 pts)

N°	Questions	Barème
1	Relever la mission de Dolidol.	0.25 pt
2	Compléter l'annexe n°1.	0.50 pt
3	Enumérer deux forces de Dolidol.	0.50 pt
4	Ressortir pour Dolidol : a) Une opportunité ; b) Une menace.	 0.25 pt 0.25 pt
5	a) Montrer que le secteur de la literie au Maroc est concentré ; b) Citer pour cette concentration : ▪ Une conséquence économique ; ▪ Une conséquence sociale.	0.75 pt 0.50 pt
6	Compléter l'annexe n°2.	2 pts
7	a) Indiquer les modalités d'internationalisation adoptées par Dolidol ; b) Illustrer votre réponse.	0.50 pt 0.50 pt
8	a) Représenter graphiquement l'évolution du chiffre d'affaires de Dolidol ; b) Interpréter cette évolution.	1.25 pt 1 pt
9	Compléter l'annexe n°3.	1.75 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 : Formation

La formation chez Dolidol vise à optimiser les compétences techniques et relationnelles du personnel tout en lui permettant d'évoluer en phase avec l'environnement professionnel et les métiers. Des cycles de formation destinés à l'ensemble du personnel sont déployés chaque année et une attention toute particulière est portée à l'égard des ouvriers et employés qualifiés par un cycle de développement opérationnel axé sur trois volets : Communication, Qualité et Performance.

Dolidol poursuit une politique de développement de l'alternance et réserve chaque année une place importante aux dispositifs de formation en contrat d'apprentissage au profit des jeunes.

Source : www.dolidol.com

Document 2.2 : Gestion de carrières

Des entretiens individuels sont tenus annuellement entre le collaborateur de Dolidol et son manager pour passer en revue les réalisations de l'année écoulée et fixer les objectifs de l'année en cours. Ces entretiens sont aussi l'occasion de définir les besoins en formation du collaborateur et les moyens à mettre à sa disposition en vue de lui permettre de progresser dans sa fonction et d'être un acteur dans l'orientation de sa carrière. En effet, les passerelles entre ses différents métiers et les synergies créées entre les pôles de compétences offrent des parcours évolutifs qui privilégient la mobilité.

Document 2.3 : Politique de rémunération

L'objectif principal de la politique salariale de Dolidol est d'assurer la cohésion entre les objectifs individuels et les objectifs stratégiques de la société. Les collaborateurs sont rétribués en fonction de leur performance globale et des efforts personnels fournis. C'est dans cette optique que Dolidol a mis en place un système d'évaluation afin de définir conjointement des objectifs clairs et mesurables sur lesquels est basée la rémunération. En outre, elle s'est dotée d'outils de mesure rigoureux et adéquats permettant de contrôler les coûts opérationnels et d'évaluer les résultats de sa politique salariale dans une optique d'optimisation permanente et d'équité.

Source des documents : www.pdev.ma

Documents à exploiter uniquement dans la question de synthèse

Document 2.4 : Réseaux sociaux et recrutement

Même si les modes de recrutement classiques restent prédominants, les recrutements à travers les réseaux sociaux commencent à prendre de l'ampleur au Maroc, notamment au détriment des annonces dans la presse. Les recruteurs disposent de plus d'interactivité avec plusieurs profils et peuvent même approcher ceux qui ne sont pas en recherche active. Les chasseurs de têtes peuvent aussi y trouver leur compte. Toutefois, en fonction du profil recherché, il convient de choisir le réseau social le plus approprié. Pour les profils de cadres supérieurs, on s'oriente plutôt vers LinkedIn, Viadeo ou même Twitter, mais pour les autres profils, on se dirige plutôt vers Facebook.

Si les grands groupes marocains favorisent le recrutement via les réseaux sociaux, les PME et TPE marocaines ne sont pas en reste. En effet, c'est beaucoup plus moins cher que de passer par des cabinets de recrutement ou des insertions dans la presse. En plus, c'est plus réactif et plus rapide.

Document 2.5 : Réseaux sociaux, un outil complémentaire

La mise en relation virtuelle entre le candidat et le recruteur présente certes des avantages, mais elle comporte aussi des risques. Entre un candidat qui ment sur son parcours (diplômes et attestations falsifiés), un faux profil et des pseudo-recruteurs, la vigilance doit rester de mise. Il ne faut pas se fier entièrement à ce qu'un candidat peut mettre en valeur sur Internet, il faut vérifier la pertinence des informations. Elles peuvent influencer positivement ou négativement la décision d'embauche. Les réseaux sociaux apparaissent ainsi comme un canal supplémentaire à utiliser parallèlement à d'autres moyens de recrutement.

Source des documents : Telquel du 12/12/2014

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Travail à faire N°2 (09.50 pts)

N°	Questions	Barème
1	Préciser les domaines de GRH mis en œuvre par Dolidol.	0.75 pt
2	Relever pour Dolidol : a) Deux objectifs de la formation continue ; b) Deux éléments du plan de formation.	 0.75 pt 0.75 pt
3	Identifier la modalité de formation dispensée par Dolidol correspondant au passage souligné.	0.50 pt
4	a) Relever la technique de gestion des carrières utilisée par Dolidol ; b) Présenter son utilité pour le collaborateur.	0.25 pt 1 pt
5	a) Ressortir deux objectifs de la politique salariale de Dolidol ; b) Expliquer le lien entre cette politique salariale et la performance de Dolidol ; c) Rappeler deux formes de participation.	0.75 pt 1.25 pt 0.50 pt
6	**Synthèse :** De plus en plus, les entreprises recourent au recrutement via les réseaux sociaux. Dans quelle mesure ces derniers constituent-ils un moyen complémentaire de recrutement pour les entreprises ? Rédiger, à partir des documents 2.4 et 2.5 et de vos connaissances personnelles, une synthèse argumentée en traitant les points suivants : ▪ Importance du recrutement dans la politique des ressources humaines ; ▪ Comparaison entre recrutement via les réseaux sociaux et les moyens de recrutement classiques. **N.B : La synthèse doit comporter une introduction, un développement et une conclusion.**	03 pts

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع

Madarisy.com : مصدر هدا الملف هو موقع مدارسي

Annexes à compléter et à rendre avec la copie

Annexe N°1 : Les finalités de Dolidol (*)

Dolidol soutient l'enfance à travers le parrainage de l'association SOS Villages d'Enfants.	• Finalité économique
Dolidol équipe son usine de son propre camion pompier et d'une ambulance dans le respect des standards de sécurité au travail.	• Finalité sociale
Dolidol s'engage dans une optique d'amélioration continue de la qualité.	• Finalité sociétale
Dolidol participe chaque année au nettoyage des plages respectant ainsi ses engagements écologiques.	

(*) Relier, à l'aide de flèche, chacune des actions réalisées à la nature de la finalité recherchée.

Annexe N°2 : Les stratégies de Dolidol

Stratégie adoptée	Illustration	Une limite
Diversification	…… ……	…… ……
Impartition	…… ……	…… ……
Différenciation	…… ……	…… ……

Annexe N°3 : La croissance de Dolidol

Actions réalisées	Mode	Modalité
Lancement de la nouvelle gamme BioEnergy	❑ Interne ❑ Externe	…….. ……..
……	❑ Interne ❑ Externe	Contrat de partenariat
Construction d'une nouvelle usine en Côte d'ivoire	❑ Interne ❑ Externe	…….. ……..

Madarisy.com : للحصول على المزيد قم بزيارة الموقع