

	Préparation pour l'examen national		Prof : H.YACHMI	
	Matière	E.O.A.E	Coefficient	3
	Branche	S.E.G	Durée	2 heures
	Section	S.E.G	Année	2011/2012

Raison sociale	DARI COUSPATE	
Siège social	QI Ezzahra - Salé - OULJA	
Secteur d'activité	Agroalimentaire / Production	
Objet social	La production et la commercialisation du couscous et des pâtes alimentaires	
Date d'introduction en bourse	11/07/2005	

Dossier n°1 : Stratégie et croissance

Document n°1 : Dari Couspate double sa capacité de production

Quatre ans après son introduction en Bourse, Dari Couspate devient leader de son secteur. La petite PME-PMI de Salé vient d'investir 60 Millions de Dirhams dans une extension de l'outil de production. Pour son PDG, il faut rester attentif autant aux parts de marché plutôt qu'au cours boursier.

Quatre ans après une introduction en bourse réussie, Dari Couspate double sa capacité de production. Introduite en 2005 au plus haut de la vague des « quatre glorieuses » marocaines (2004-septembre 2008), qui ont vu dividendes et plus-values en course effrénée vers les sommets, la PMI représentant l'industrie des pâtes alimentaires et couscous est passée du rang de challenger à celui de leader. C'est ce que déclare Mohamed Khalil, PDG, fondateur de la société : « *Nous n'avons pas cessé sur ces quatre ans d'investir et d'augmenter notre capacité de production. Nous réalisons aujourd'hui 80% des exportations marocaines de couscous.* » L'introduction en Bourse a tonifié le *business* : « *Cela nous a apporté un capital. Nous avons acquis de nouveaux terrains couverts de 4000 mètres carrés. Nos prévisions affichées sur notre business plan ont été dépassées.* » Autant de succès actés par l'acquisition d'une ligne de pâtes de 1800 kilos à l'heure et d'une ligne supplémentaire de couscous de 1500 kilos à l'heure, non prévue dans le *business plan* initial. Autant d'éléments positifs qui font dire à ses dirigeants que Dari Couspate est l'un des plus gros producteurs de pâtes et premier producteur de couscous au Maroc, avec une capacité totale passée de 28 000 à 45 000 tonnes par an.

Source : Lesafriques.com

Document n°2 : Maîtriser notre croissance

Ces investissements interviennent dans un secteur de plus en plus concurrentiel où l'on compte 14 acteurs sur un marché relativement stable. « *Notre très bonne expertise du métier nous permet de maîtriser notre croissance et de tirer profit des opportunités qui se présentent* », poursuit M. Khalil, guère effrayé par les conséquences de la crise financière sur son secteur d'activités : « *Nous avons eu des signes avant-coureurs de la crise dès 2008, avec d'importantes hausses des coûts des matières premières. Il a fallu temporiser, revoir les processus. Aujourd'hui cette période est derrière nous. Les choses sont rentrées dans l'ordre.* » Pour Mohamed Khalil, en bon manager, il doit penser autant « *aux parts de marché qu'au cours boursier* ». La preuve, avance Hassan Khalil, directeur général adjoint du groupe, « *depuis quatre ans, nous n'avons pas encore eu recours à un programme de rachat d'actions, mais nous restons très attentif à l'évolution du cours de notre action.* » Du reste, l'introduction en bourse a permis à Dari Couspate de lever 30 millions de dirhams, mis à contribution avec 15 millions de dirhams (fonds propres) pour l'extension de l'outil de production qui reste le fondement de toute activité industrielle.

Source : Lesafriques.com

Document n°3 : Les perspectives de développement

Pour ce qui est des perspectives tracées pour ces locaux, Hassan Khalil, directeur général-adjoint de Dari Couspate, déclare que « nous visons l'agrandissement de la capacité de production sur le site actuel, c'est ce qui est prévu dans les années à venir, notamment par l'acquisition d'une usine supplémentaire. A cela s'ajoute le développement d'une nouvelle gamme de produit sur laquelle nous travaillons pour le moment. Il s'agira d'une nouvelle gamme destinée aussi bien pour le marché local que pour l'export ».

« La société cherche à innover sur sa gamme de produits et à être toujours à l'appoint de l'innovation, c'est pour cela d'ailleurs qu'elle mène des travaux de recherche et de développement leur permettant de sortir de nouveaux produits », indique M. Khalil.

Source : Aujourd'hui le Maroc le 04 - 12 - 2007

Travail à faire :

N°	Question
1	Identifier les métiers de base de la société Dari Couspate ;
2	Relever les facteurs clés de succès de la société Dari Couspate ;
3	Relever deux menaces auxquelles, Dari Couspate, doit faire face pour sauvegarder son positionnement ;
4	Identifier les stratégies poursuivies par Dari Couspate ; Justifier ;
5	Dégager les modes et les modalités de croissance poursuivies par Dari Couspate ; Justifier
6	Rappeler deux avantages de chaque mode de croissance ;
7	Rappeler l'intérêt pour la société Dari Couspate d'être cotée en Bourse.

Dossier n°1 : Gestion des ressources Humaines

Document : Même si la rémunération reste un élément de motivation important, d'autres facteurs sont déterminants dans le management moderne.

(...), Cependant, et avant d'aborder quelques facteurs dits de motivation immatérielle, citons un élément qui reste lié à la rémunération, mais de façon indirecte : en dehors du niveau de rémunération, le « sentiment d'équité » par rapport à cette rémunération peut être un élément important de motivation. En effet, une politique de rémunération peut être irréprochable, mais ne jouera pas son rôle en terme de motivation si elle est perçue comme inéquitable par les collaborateurs. Et cette « fausse » perception est généralement induite par un manque de transparence et de communication. Les collaborateurs comparent constamment le niveau de leur rétribution par rapport à leur contribution et ce, aussi bien en interne au sein de leur entreprise, qu'en externe pour la même fonction au sein d'autres structures. Se sentir traité de manière inéquitable est donc un élément de motivation qui va forcément agir sur le niveau de performance dans la mesure où le collaborateur va à l'extrême réduire sa contribution à la recherche d'un rapport équitable entre sa contribution et sa rétribution.

Venons-en à quelques facteurs de motivation autres que la rémunération. Un des plus importants à mon sens est celui de la reconnaissance et de la valorisation des collaborateurs. Rien n'est plus motivant pour un collaborateur que de voir que son supérieur reconnaît sa contribution et l'encourage à donner toujours le meilleur de lui-même. On va ainsi au fur et à mesure au-delà des exigences de son poste quand on se sent utile et qu'on a conscience que son travail apporte un plus à l'organisation. Evidemment, cela suppose un préalable. Pour pouvoir reconnaître à sa juste valeur le travail d'un collaborateur, il faut d'abord lui fixer des objectifs, le coacher pour les réaliser et les évaluer de manière objective. Le deuxième élément qui me semble aussi important est la communication. Communiquer régulièrement avec son collaborateur et lui donner les informations nécessaires pour qu'il puisse accomplir sa mission est un facteur certain de motivation. Le manager montre ainsi au collaborateur qu'il n'est pas « ignoré » et qu'il est en train de l'aider à se développer. Enfin, un élément qui intéresse de plus en plus les jeunes cadres est celui qui a trait à la gestion individuelle de leur carrière. Ils ont ainsi un fort besoin d'être informés sur les possibilités d'évolution au sein de l'entreprise et souhaitant être écoutés régulièrement pour faire part de leurs aspirations et être accompagnés en matière de formation et de développement des compétences. **La formation est donc un facteur de motivation capital dans la mesure où elle est jugée comme un moyen important pour évoluer.**

Source : La vie éco du 21/04/2006

Travail à faire :

N°	Question
1	Expliquez les termes soulignés ;
2	Citez les autres domaines de la G.R.H ;
3	Dégager les répercussions probables d'une rémunération non équitable pour le salarié au sein de l'entreprise ;
4	Rappeler les principaux facteurs déterminant la rémunération ;
5	Dégager, du document, d'autres facteurs de motivation ;
6	Préciser le principal rôle que peut jouer la communication au sein de l'entreprise ;
7	Rappeler l'intérêt de la gestion des carrières : a- Pour l'entreprise ; b- Pour le salarié.
8	Commenter la phrase en gras (environ 6 lignes)