

	Préparation pour l'examen national		Prof : H.YACHMI	
	Matière	E.O.A.E	Coefficient	4
	Branche	S.E.G	Durée	2 heures
	Section	S.E.G	Année	2011/2012

Dossier n°1 : Stratégie et croissance

CAS D'ENTREPRISE : M2H «Magic House Hold»

Créée sous la forme d'une SARL, avec un capital initial de 400 000 DH réparti à raison de 50% pour le groupe Salhi (le gérant fondateur) et 50% pour Food Group Trading, M2H a atteint, en juillet 2008, un capital de 1,6MDH, suite à des augmentations successives. L'année 2001, première année d'activité, a entraîné la réalisation d'un chiffre d'affaires de 1,2MDH, lequel a pu atteindre 12,5MDH, fin décembre 2007.

La stratégie de M2H comporte deux phases. La première qui concerne les quatre premiers exercices, déficitaires d'ailleurs, a consisté à développer la marque Delonghi sur le marché marocain. D'autre part, la stratégie avait pour objectifs, de faciliter la perception de la marque par la clientèle cible, de la faire connaître un peu plus et de faciliter son référencement auprès des distributeurs et des centrales d'achat des grandes et moyennes surfaces.

2005 a été l'année du seuil de rentabilité et du démarrage de la croissance et de l'élargissement des activités de l'entreprise sur les plans des produits et de la couverture territoriale, stratégie poursuivie jusqu'à 2008.

M2H envisage d'élargir son offre, dans sa stratégie de 2008-2012, notamment avec les machines à café de haute gamme et les produits encastrables, fours, tables de cuisson, hottes de cuisine, splits de climatisation...

Avec les nouveaux produits lancés en 2008, M2H passe des 50 références qu'elle a pu développer sur le marché marocain depuis le début de ses activités à 80, avec une **part de marché** qui va se situer entre 8% et 11%. C'est dans ce cadre que l'entreprise s'engage dans une stratégie globale orientée vers les axes suivants :

- Une stratégie de modernisation de l'outil commercial, du système de gestion et de service, même si cette stratégie peut s'avérer coûteuse, les investissements qu'elle va générer notamment en recrutement et en formation des équipes commerciales.
- Une volonté de s'inscrire dans la stratégie d'expansion de Delonghi qui dispose de ses propres usines en Chine, contrairement aux concurrents qui se limitent à **sous-traiter** ; en fait, ce choix s'explique par un facteur commun qui concerne **la productivité** élevée et le faible coût de la main d'œuvre, mais son avantage différentiel se situe dans la supervision des processus industriels, en vue de continuer à assurer le même niveau de qualité des produits.
- Une extension géographique de l'activité de Delonghi à travers M2H au Maroc, dans la mesure où le groupe veut continuer à se positionner d'une façon remarquable à l'international, permettant ainsi de développer sa puissance internationale et de créer des **synergies** et des effets de complémentarité entre les filiales et les partenaires du groupe, ce qui facilite la circulation des biens et des services entre les entités du groupe.
- la stratégie de diversification : M2H souhaite minimiser l'exposition aux risques et rechercher l'efficacité opérationnelle, mais aussi améliorer sa performance sur le territoire marocain par la satisfaction de demandes très variées. Cette stratégie n'occulte pas la recherche de moyens qui permettent de se distinguer, étant donné la banalisation de certains produits.

Travail à faire n°1:

- 1- définir et expliquer les expressions et termes soulignés ;
- 2- Déterminer le métier de M2H ;
- 3- relever le mode de croissance de M2H et sa modalité ; justifier
- 4- a- Identifier les stratégies adoptées par le M2H ;
b- rappeler les avantages de ces stratégies ;

- 5- établir le lien entre les stratégies adoptées par M2H et les phases du cycle de vie du produit ;
- 6- relever les indicateurs de croissance de M2H ;
- 7- Rédaction de synthèse :

Présenter, en une dizaine de lignes, le parcours (les étapes d'évolution) de M2H, les stratégies effectuées et les moyens mobilisés pour assurer son développement.

Dossier n°2 : Gestion des ressources humaines

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

Travail à faire n°2 :

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