



المملكة المغربية  
وزارة التربية الوطنية  
والتكوين المهني  
والتعليم العالي والبحث العلمي

+0XMAst | MEY0SE  
+eLe00+ | 0XCE4 eLe80  
A 0LEst+X 0X0M0  
A 00M0A e0XMM0 A 00X00 eLe000e

الأطر المرجعية المكيفة الخاصة بالامتحان الموحد الوطني للبكالوريا - دورة 2020 -  
الإطار المرجعي لمادة الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات  
شعبة علوم الاقتصاد والتدبير: مسلك مسلك العلوم الاقتصادية

**Matière : Economie et organisation administrative des entreprises**  
**Filière : Sciences économiques**




الأطر المرجعية المكيفة الخاصة بالامتحان الموحد الوطني لنيل شهادة البكالوريا - دورة 2020 -  
الإطار المرجعي لاختبار مادة الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات - شعبة علوم الاقتصاد والتدبير : مسلك العلوم الاقتصادية  
مديرية التكوين وتنظيم الحياة المدرسية والتكوينات المشتركة بين الأكاديميات - المركز الوطني للتكوين و الامتحانات والتوجيه  
الهاتف/52- 0537.71.44.53 - الفاكس : 0537.71.44.09 : البريد الإلكتروني : [cneebac@gmail.com](mailto:cneebac@gmail.com)

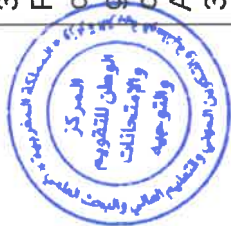
ص 1 من 9

## I- Programme :

### 1<sup>ère</sup> PARTIE : LA STRATEGIE ET LA CROISSANCE

Contenus	Recommandations et Précisions	Éléments du programme faisant l'objet d'évaluation en examen national
<p><b>1- Notion de stratégie</b></p> <p>1-1 Nécessité d'une stratégie pour l'entreprise</p> <p>1-1-1- Les finalités économiques</p> <p>1-1-2- Les finalités sociales</p> 	<p>1-1 Nécessité d'une stratégie pour l'entreprise Défis : la mondialisation, le progrès technique, l'environnement écologique, l'énergie Définition de la stratégie d'entreprise. Notion de finalité</p> <p>1-1-1 Finalités économiques Compétitivité, rentabilité, longévité</p> <p>1-1-2 Finalités sociales : politique sociale, distribution de revenus, ...</p> <p><b>N.B. Finalités sociétales : protection de l'environnement, l'entreprise « citoyenne », respect de l'éthique.</b></p>	<p>1-1 Nécessité d'une stratégie pour l'entreprise Défis : la mondialisation, le progrès technique, l'environnement écologique, l'énergie Définition de la stratégie d'entreprise. Notion de finalité</p> <p>1-1-1 Finalités économiques Compétitivité, rentabilité, longévité</p> <p>1-1-2 Finalités sociales : politique sociale, distribution de revenus, ...</p> <p><b>N.B. Finalités sociétales : protection de l'environnement, l'entreprise « citoyenne », respect de l'éthique.</b></p>
<p><b>2- La planification stratégique</b></p> <p>2-1- Définition de la planification stratégique</p> <p>2-2- Mise en place de la planification stratégique</p> <p>2-2-1- Le diagnostic</p>	<p>2-1 Définition Les outils de la planification (prévision, prospective, veille technologique) Les caractéristiques de la planification (la durée ou l'horizon, le champ et la démarche) Traiter les notions de métier et de mission</p> <p>2-2-1 Définition et place du diagnostic dans le processus de planification Distinction : diagnostic interne et externe (Forces et faiblesses – Opportunités et menaces)</p>	<p>Traiter les notions de métier et de mission</p> <p>2-2-1 Définition et place du diagnostic dans le processus de planification Distinction : diagnostic interne et externe (Forces et faiblesses – Opportunités et menaces)</p>



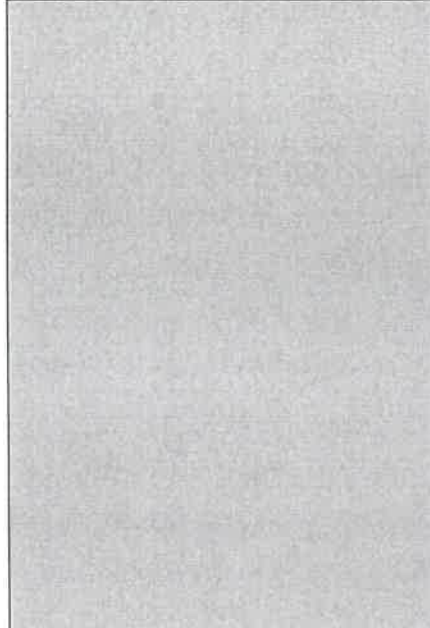
<p>2-2-2- Le plan stratégique 2-2-3- Les plans opérationnels 2-2-4 - Les budgets</p>	<p>2-2-2 Définition et lien avec le diagnostic 2-2-3 Définition et lien avec le plan stratégique 2-2-4 Définition et rôle des budgets Schéma récapitulatif du processus de planification, intégrant la phase de contrôle et la rétroaction Avantages et limites de la planification.</p>	<p>2-2-2 Définition et lien avec le diagnostic</p>
<p><b>3- Les options stratégiques</b> 3-1 Notion de stratégie de spécialisation  3-2 Notion de stratégie de diversification  3-3 Notion de stratégie d'impartition  3-4 Notion de stratégie d'intégration</p>	<p>3-1 Notion de la spécialisation stratégique Stratégie de développement du produit, Stratégie de dégagement, stratégie de recentrage, stratégie de focalisation (créneau et niche) Avantages et limites 3-2 Définition de la diversification stratégique (et non commerciale) Diversification selon l'objectif (diversification de placement, de redéploiement, de confortement et de survie) Avantages et limites 3-3 Définition Partenariats inter entreprises (sous-traitance, cession de licence, concession, franchise, groupement d'intérêt économique, filiale commune ou joint-venture) Avantages et limites 3-4 Définition Intégration verticale (en amont, en aval, filière) Intégration horizontale Avantages et limites</p>	<p>3-1 Notion de la spécialisation stratégique Stratégie de développement du produit, Stratégie de dégagement, Stratégie de recentrage, Stratégie de focalisation (créneau et niche) Avantages et limites 3-2 Définition de la diversification stratégique (et non commerciale) Diversification selon l'objectif (diversification de placement, de redéploiement, de confortement et de survie) Avantages et limites 3-3 Définition Partenariats inter entreprises (sous-traitance, cession de licence, concession, franchise, groupement d'intérêt économique, filiale commune ou joint-venture) Avantages et limites 3-4 Définition Intégration verticale (en amont, en aval, filière) Intégration horizontale Avantages et limites</p>



<p>3-5 Notion de stratégie d'internationalisation</p> 	<p>3-5 Définition</p> <p>-Raisons de l'internationalisation: techniques, politiques, économiques et juridiques.</p> <p>-Modalités d'internationalisation : exportation, contrats de partenariat, investissement directs à l'étranger.</p> <p>-Avantages et limites de l'internationalisation.</p> <p><b>NB : Traiter les stratégies de domination par les coûts et de différenciation en prenant en considération qu'elles sont menées indépendamment des choix stratégiques.</b></p>	<p>3-5 Définition</p> <p>- Raisons de l'internationalisation : techniques, politiques, économiques et juridiques.</p> <p>-Modalités d'internationalisation : exportation, contrats de partenariat, investissement directs à l'étranger.</p> <p>-Avantages et limites de l'internationalisation.</p> <p><b>NB : Traiter les stratégies de domination par les coûts et de différenciation en prenant en considération qu'elles sont menées indépendamment des choix stratégiques.</b></p>
<p><b>4- La croissance de l'entreprise</b></p> <p>4-1- Définition de la croissance</p> <p>4-2 Mesure de la croissance</p> <p>4-2-1 Taux de croissance</p> <p>4-2-2 Représentation graphique d'évolution</p> <p>4-3- Les modes de croissance</p> <p>4-3-1- La croissance interne</p> <p>4-3-1-1 Définition</p> <p>4-3-1-2 Avantages</p> <p>4-3-1-3 Limites</p>	<p>4-1 Définition de la croissance</p> <p>Raisons de la croissance : Economies d'échelle, effets d'expérience, taille critique, pouvoir de négociation, effets de synergie.</p> <p>4-2 Mesure de la croissance</p> <p>Indicateurs de croissance (quantitatifs et qualitatifs)</p> <p>4-2-1 Taux de croissance</p> <p>Formule <math>[(G_1 - G_0) / G_0] \times 100</math></p> <p>Calcul à travers des exemples simplifiés, lecture et interprétation</p> <p>4-2-2 Elaboration d'un graphique (évolution d'un indicateur de croissance en fonction du temps).</p> <p>4-3 Les modes de croissance</p> <p>4-3-1-1 Définition et modalités</p> <p>4-3-1-2 Avantages</p> <p>4-3-1-3 Limites</p>	<p>4-1 Définition de la croissance</p> <p>Raisons de la croissance : Economies d'échelle, effets d'expérience, taille critique, pouvoir de négociation, effets de synergie.</p> <p>4-2 Mesure de la croissance</p> <p>Indicateurs de croissance (quantitatifs et qualitatifs)</p> <p>4-2-1 Taux de croissance</p> <p>Formule <math>[(G_1 - G_0) / G_0] \times 100</math></p> <p>Calcul à travers des exemples simplifiés, lecture et interprétation</p> <p>4-2-2 Elaboration d'un graphique (évolution d'un indicateur de croissance en fonction du temps).</p> <p>4-3 Les modes de croissance</p> <p>4-3-1-1 Définition et modalités</p> <p>4-3-1-2 Avantages</p> <p>4-3-1-3 Limites</p>

<p>4-3-2- La croissance externe 4-3-2-1 Définition</p> <p>4-3-2-2 Avantages 4-3-2-3 Limites</p>	<p>4-3-2-1 Définition et modalités : Les modalités juridiques (prise de participation, fusion, absorption, fusion absorption, apport partiel d'actif, contrat de partenariat). Les modalités financières (OPA, OPE, OPV, ramassage boursier)</p> <p>4-3-2-2 Avantages 4-3-2-3 Limites</p>	<p>4-3-2-1 Définition et modalités : Les modalités juridiques (prise de participation, fusion, absorption, fusion absorption, apport partiel d'actif, contrat de partenariat). Les modalités financières (OPA, OPE, OPV, ramassage boursier)</p> <p>4-3-2-2 Avantages 4-3-2-3 Limites</p>
<p><b>5- La concentration des entreprises</b> 5-1- Définition</p> <p>5-2 Causes de la concentration 5-3 Formes de la concentration 5-3-1- Horizontale 5-3-2- Verticale 5-3-3- Conglomérat</p> <p>5-4- Conséquences de la concentration 5-4-1- Economiques 5-4-2- Sociales</p>	<p>5-1 Concentration par secteur d'activité et/ou branche</p> <p>5-2 causes externes et causes internes 5-3 Formes de la concentration 5-3-1 et 5-3-2 Définition</p> <p>5-3-3 Définition (notion de Holding)</p> <p>5-4- Conséquences de la concentration 5-4-1 Conséquences positives et négatives 5-4-2 Conséquences positives et négatives</p>	<p>5-1 Concentration par secteur d'activité et/ou branche</p> <p>5-2 causes externes et causes internes 5-3 Formes de la concentration 5-3-1 et 5-3-2 Définition</p> <p>5-3-3 Définition (notion de Holding)</p> <p>5-4- Conséquences de la concentration 5-4-1 Conséquences positives et négatives 5-4-2 Conséquences positives et négatives</p>



Contenus	Recommandations et Précisions	Eléments du programme faisant l'objet d'évaluation en examen national
<p><b>1- Les enjeux de la GRH</b>                      1-1- Les changements technologiques                      1-2- Les changements économiques et sociaux</p>	<p>1-1 et 1-2 Principaux traits distinctifs.</p>	
<p><b>2- Les domaines de la GRH</b>                      2-1- La gestion du personnel                      2-2- Les relations sociales                      2-3- La formation                      2-4- La communication                      2-5- La rémunération                      2-6- Les motivations du personnel</p>	<p>2-1 à 2-6                      Définitions</p>	 <p>2-1 à 2-6                      Définitions</p>
<p><b>3- Les relations humaines dans l'entreprise</b>                      3-1- Analyses théoriques de la relation entre l'homme et le travail                      3-1-1 Les auteurs classiques (Fayol et Taylor)                      3-1-2 Le mouvement des relations humaines (E. Mayo)                      3-1-3 La pyramide des besoins de Maslow                      3-1-4 Les facteurs de motivation selon Herzberg                      3-1-5 L'organisation participative (Likert)</p>	<p>3-1- Analyses théoriques de la relation entre                      3-1-1 à 3-1-5                      Définitions et principaux traits distinctifs.</p>	

<p>3-2- Les styles de commandement 3-2-1- Autoritaire 3-2-2- Paternaliste 3-2-3- Démocratique 3-2-4- Participatif 3-3- La communication interne 3-3-1 La communication interne 3-3-1-1- Rôle informatif 3-3-1-2- Rôle social 3-3-2- Rôle des instances de représentation du personnel</p> <p><b>4- Le recrutement</b> 4-1- La détermination des besoins 4-1-1- Les profils de poste 4-1-2- Le marché du travail</p> <p>4-2- Les moyens de recrutement 4-2-1- Les annonces 4-2-2- Les salons 4-2-3- Les candidatures spontanées 4-2-4- Les stages et travaux intérimaires 4-2-5- Les recommandations 4-2-6- Le recrutement par Internet 4-3- La sélection des candidats 4-3-1- Le recueil des candidatures 4-3-2- Les méthodes de sélection 4-3-2-1- CV</p>	<p>3-2- Les styles de commandement 3-2-1 à 3-2-4 Définitions et principaux traits distinctifs.</p> <p>3-3- La communication interne 3-3-1 Définition et moyens ; 3-3-1-1 Définition 3-1-2-2 Définition 3-3-2 Types, composition et rôles</p> <p>4-1- La détermination des besoins 4-1-1 Définitions ; Tracé de profil de poste à partir d'un ou deux exemples. 4-1-2 Définition <b>N.B. Traiter les deux modes de recrutement : interne et externe.</b></p> <p>4-2- Les moyens de recrutement 4-2-1 à 4-2-6 Définitions</p> <p>4-3- La sélection des candidats 4-3-1 Définition.</p> <p>4-3-2-1 Définition Analyse de CV à partir d'un ou 2 exemples.</p>	<p>3-2- Les styles de commandement 3-2-1 à 3-2-4 Définitions et principaux traits distinctifs.</p> <p>3-3- La communication interne 3-3-1 Définition et moyens ; 3-3-1-1 Définition 3-1-2-2 Définition 3-3-2 Types, composition et rôles</p> <p>4-1- La détermination des besoins 4-1-1 Définitions ; Tracé de profil de poste à partir d'un ou deux exemples. 4-1-2 Définition <b>N.B. Traiter les deux modes de recrutement : interne et externe.</b></p> <p>4-2- Les moyens de recrutement 4-2-1 à 4-2-6 Définitions</p> <p>4-3- La sélection des candidats 4-3-1 Définition.</p> <p>4-3-2-1 Définition Analyse de CV à partir d'un ou 2 exemples.</p>
--	---	---



<p>4-3-2-2- Tests psychotechniques 4-3-2-3- Essais professionnels 4-3-2-4- Attestations de travail 4-3-2-5- Entretiens d'embauche</p> <p>4-4- La phase d'intégration 4-4-1- L'accueil 4-4-2- Les formalités administratives</p>	<p>4-3-2-2 à 4-3-2-5 Définitions.</p> <p>4-4- La phase d'intégration 4-4-1 et 4-4-2 Définitions</p>	<p>4-3-2-2 à 4-3-2-5 Définitions.</p> <p>4-4- La phase d'intégration 4-4-1 et 4-4-2 Définitions</p>
---	---	---

## II- Présentation du sujet :

- 1- Le sujet portera sur l'étude de cas d'une ou plusieurs entreprises marocaine ou internationales ;
- 2- Le sujet se présentera sous forme de plusieurs dossiers ;
- 3- Chaque dossier comportera :
  - les éléments du dossier ;
  - les travaux à faire.
- 4- Chaque dossier doit contenir un barème relatif aux travaux à faire. Un barème global des différents dossiers du sujet est fourni afin de donner à l'élève la structure générale de la notation du sujet.
- 5- Chaque dossier doit comporter des supports clairs, simples et variés (textes, tableaux statistiques, graphiques, ...)
- 6- Les travaux à faire peuvent se présenter sous forme de questions fermées (questions à choix multiples, texte lacunaire, questions dichotomiques,....)

## III- Correction :

- 1- Le corrigé indicatif comportera un barème détaillé (Note sur vingt multipliée par le coefficient).
- 2- Le corrigé indicatif est structuré selon l'ordre des dossiers et questions.
- 3- Le correcteur doit respecter les consignes du guide de correction.
- 4- Le correcteur doit ramener la note finale de l'élève sur 20 (vingt).
- 5- Le correcteur prendra en considération les réponses logiques des élèves.





- 6- Le correcteur doit éviter la double sanction : noter la lecture, l'interprétation et le commentaire corrects sur la base d'un résultat faux et la démarche correcte sur la base d'éléments de calcul faux.
- 7- Le correcteur doit noter strictement les idées en évitant l'influence des erreurs d'orthographe.
- 8- 0.5 point de la note sur vingt, sera consacrée à la présentation soignée de la copie de l'élève.

**N.B.** L'élève est appelé à :

- Eviter les ratures et surcharges ;
- Aérer le texte (marges, interlignes) ;
- Numéroter les réponses ;
- Encadrer les résultats ;
- Utiliser la règle pour le traçage des tableaux et graphiques.



الأطر المرجعية المكيمة الخاصة بالامتحان الموحد الوطني لنيل شهادة البكالوريا خورة 2020 -  
الإطار المرجعي لاختبار مادة الاقتصاد والتنظيم الإداري المقارنات - شعبة علوم الاقتصاد والتدبير : مسلك العلوم الاقتصادية  
مديرية التقويم وتنظيم الحياة المدرسية والتكوينات المشتركة بين الأكاديميات- المركز الوطني للتقويم و الامتحانات والتوجيه  
الهاتف 52/ 44.53 / 0537.71.44.09 - الفاكس : 0537.71.44.09 البريد الالكتروني : [cneebac@mail.com](mailto:cneebac@mail.com)

ص 9 من 9