Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

Devoir Surveillé n°3	Date : 21/05/2015
Matière : Economie et Organisation Administrative des Entreprises	Coefficient : 3
Branche : Sciences économiques et de Gestion	Filière : S.E
Professeur : H-YACHMI	Durée : 2 Heures

CAS DARI COUSPATE

Adresse : Quartier industriel Ezzahra Eloulja-Salé
Forme juridique : Société anonyme
Capital : 29 837 500 DHS
Email : Info@couscousdari.com
Recherche : www.couscousdari.com
Activités : - Fabrication de pâtes alimentaire et couscous
-Import et export des pâtes et couscous

Dossier n°1 : Stratégie et croissance

Document n°1 : N°1 de l'industrie du couscous et des pates alimentaires

Dari Couspate trace sereinement son chemin parmi les entreprises agro-industrielles les plus performantes au Maroc. Introduite en Bourse en 2005, la PME de la famille Khalil ne cesse de grandir, alliant ancestralité du couscous, modernité des process de production et efficacité managériale. La marque-phare «Dari» renvoie à un exemple parfait d'une bonne opération d'introduction en Bourse. En effet, grâce notamment aux montants levés lors de son OPV en 2005, une nouvelle usine a vu le jour, ouvrant de belles perspectives au leader de la fabrication du couscous et de pâtes au Maroc. Une augmentation de capital, une extension de la capacité de production, une croissance régulière, un businessplan engagé et minutieusement respecté, une parfaite maîtrise du métier, etc…, tous les ingrédients sont réunis pour raconter une belle histoire, de surcroît vraie.

Source : http://www.financenews.press.ma du 08/05/2015

Document n°2 : Dari Couspate : Recherche et développement

Dotée d'un département dédié à la «Recherche & développement», le fabricant de couscous est décidé à continuer à innover et à développer de nouveaux produits à forte valeur ajoutée, en profitant notamment de sa longue maîtrise de toutes les techniques de fabrication. Ainsi, après le lancement réussi en 2014 du nouveau produit «couscous complet bio», qui a d'ailleurs obtenu une double certification biologique européenne et américaine, deux autres innovations seraient à l'étude, apprend-on des Khalil senior et junior. Last but not least, pour pouvoir accompagner cet élan de croissance et répondre à la demande du marché, Dari Couspate compte bientôt étendre sa capacité de production. Sachant qu'elle produit déjà chaque jour 150 à 180 tonnes de couscous et de pâtes alimentaires, soit l'équivalent de 85% de la capacité totale installée.

Source : http://www.financenews.press.ma du 08/05/2015

Document n°3 : Dari Couspate : Un champion de l'export est né !

Outre la préservation de la position de leader sur le marché local, les dirigeants de Dari veulent s'ouvrir davantage sur le marché de l'export. Ce dernier contribue déjà à hauteur de 35% au chiffre d'affaires, et tout laisse à croire que cette part va continuer à croître dans les années à venir. Les produits Dari sont présents dans plus de 40 pays, dont 7 en Afrique, dans les quatre coins du globe, aux Etats-Unis, en Europe, en Chine, au Japon, en Australie, etc. «*Le monde est ouvert. Nous n'avons pas d'autre choix que de nous engager dans l'exportation*», ajoute Khalil senior. Et c'est l'Afrique subsaharienne qui se trouve dans la ligne de mire de Dari Couspate.

Pour faire face à la croissance de son marché, DARI COUSPATE poursuivit ses investissements par l'extension de sa capacité de production (de 52 000 tonnes/an en 2010 à 70 000 tonnes/an en 2013) tout en développant de nouveaux produits dans le cadre de sa cellule recherche développement.

Source : http://www.financenews.press.ma du 08/05/2015

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

Document n°4 : Communication financière

EN MMAD	2014	2011	Evolution
Chiffre d'affaires	441,37	406,23	+8,70%
Résultat d'exploitation	34,37	29,75	+15,53%
Résultat net	24,96	21,07	……

Source : www.casablanca-bourse.com

Document n°5 : Des indicateurs financiers au vert en 2014

Les résultats 2014 de Dari Couspate font état d'une nette progression du résultat d'exploitation (+15% à 34,37 millions de DH). Cette performance est liée à l'amélioration de la productivité, la hausse des ventes de produits à haute valeur ajoutée, en substitution des ventes de produits en vrac, et à l'exploitation totale de la nouvelle ligne de production de couscous, opérationnelle depuis la fin du premier semestre 2013. A fin 2014, l'entreprise affiche un résultat net d'environ 25 millions de DH, contre 21 millions de DH, une année auparavant, soit une hausse de 18%. Le dividende a, quant à lui, été fixé à 55 dirhams par action, en progression de 10% par rapport à celui de l'exercice 2013.

Source : http://www.financenews.press.ma du 08/05/2015

Travail à faire N°1 (/10.00 pts)

N°	Questions	Barème
1	Identifier le métier de DARI COUSPATE.	0.25 pt
2	Relever deux finalités économiques de DARI COUSPATE ;	0.50 pt
3	Procéder au diagnostic interne de DARI COUSPATE ;	1.00 pt
4	Préciser les choix stratégiques chez DARI COUSPATE, en les justifiant	2.00 pts
5	a) Relever la modalité d'internationalisation de D.C ; b) Rappeler les autres modalités d'internationalisation	0,25 pt 0,25 pt
6	a) Calculer la variation du résultat net 2014/2013 à partir du document n°4 ; b) Expliquer le résultat obtenu.	0,25 pt 0,50 pt
6	Dégager le(s) mode (s) de croissance de DARI COUSPATE, justifier ;	2.00 pts
7	**Synthèse :** Le Maroc adopte une stratégie d'ouverture, DARI COUSPATE semble être impactée par cette donnée, dans 8 à 12 lignes expliquez comment l'entreprise doit façonner ses choix stratégiques pour réussir sa présence sur les marchés étrangers.	3.00 pts

Dossier n°2 : Gestion des Ressources Humaines

Document n°1 : Politique de recrutement et de communication

Les cadres de DARI COUSPATE 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 directeurs de projet. Il est à noter que DARI favorise la **promotion interne** pour les postes clés.

Au fil du temps, l'entreprise a développé une procédure de recrutement qui répond pleinement à ses en ressources humaines. En effet, en début d'années, toutes les directions définissent leurs besoins en ressources humaines. Ces besoins sont ensuite communiqués au Pole recrutement 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 affectés 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. DARI COUSPATE organise régulièrement des activités fédératrices. Ainsi, une fois par an, des séminaires de Team Building (*) sont organisés autour des thèmes stratégiques ou d'actualités 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'entreprises** en charge des différents volets sociaux prioritaires pour ses collaborateurs. Enfin, la société a mis en place en 2005 un intranet et en 2006 une newsletter interne pour servir d'espace d'échange entre le personnel de la société.

Talamid.ma : للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع

Talamid.ma : هذا الملف تم تحميله من موقع

(*) Développement de l'esprit d'équipe

Document n°2 : Politique de formation

En fonction des besoins déterminés dans le cadre du processus d'évaluation du personnel, DARI COUSPATE élabore un plan de formation annuel.
Chaque nouvelle recrue participe à une période de formation lui permettant la maitrise des outils de travail et des produits de la société et de s'approprier les règles de travail en vigueur.
Le développement de la société au cours de ces dernières a poussé le management de l'entreprise à mettre en place une politique de formation adaptée aux exigences du marché. Cette formation concerne plusieurs domaines : technique, financier, sécurité … Elle concerne tous les collaborateurs et bénéficie d'un budget annuel de 370 850 MDHS par catégorie.

Document n°2 : Politique de rémunération

Abordons 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.

Source : La vie éco du 21/04/2006

Travail à faire N°2 (10.00 pts)

N°	Questions	Barème
1	Expliquer les expressions et terme soulignés ;	0.75 pt
2	a) Schématiser les principales étapes de recrutement chez D.C ; b) Préciser les modes recrutement adoptés par D.C ; Justifier. c) Citer un avantage et une limite de chaque mode de recrutement.	0.50 pt 0,50 pt 0,50 pt
3	Dégager les mesures prises par l'entreprise vis-à-vis des nouvelles recrues pour faciliter leur intégration ;	1.00 pt
4	Indiquer les moyens de communication utilisés par D.C ;	2.00 pts
5	Rappeler les rôles que peut jouer la formation continue : a) Pour DARI COUSPATE ; b) Pour les collaborateurs.	 0,50 pt 0,50 pt
6	c) Calculer les éléments manquant dans le tableau du document n°4 ; d) Interpréter les résultats obtenus.	0,50 pt 0,25 pt
7	Identifier les principaux éléments du plan de formation de D.C ;	1.00 pt
8	Dégager les répercutions probables d'une rémunération non équitable pour le salarié au sein de l'entreprise ;	1,00 pt
9	Rappeler les principaux facteurs déterminants la rémunération.	1,00 pt

للمزيد من الملفات قم بزيارة الموقع : Talamid.ma