

الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا

الدورة العادية 2023

TTTTTTTTTTTTTTTTTTTT-TTT

الموضوع

NS 54

2h

مدة الإنجاز

الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات

المادة

3

المعامل

شعبة علوم الاقتصاد والتدبير مسلك العلوم الاقتصادية

الشعبة أو المملاك

Consignes

- Aucun document n'est autorisé ;
- L'utilisation de la calculatrice non programmable est autorisée ;
- La présentation de la copie doit être soignée : éviter les ratures et surcharges, aérer le texte ;
- Numérotter les réponses, encadrer les résultats, utiliser la règle pour le traçage des tableaux et graphiques ;
- Les pages n° 6, 7 et 8 contiennent les annexes à compléter et à rendre avec la copie.

Barème

Dossiers	N° de pages	Barème
▪ Dossier N° 1 : Stratégie et Croissance	2 - 3	09.50 pts
▪ Dossier N° 2 : Gestion des Ressources Humaines	4 - 5	10 pts
Présentation de la copie		0.50 pt
Note totale		20 pts

PRESENTATION DE L'ENTREPRISE



Dénomination sociale	Accor
Date de création	1967
Forme juridique	Société Anonyme à conseil d'administration
Siège social	82, rue Henri Farman – 92130 Issy-les-Moulineaux, France
Activité	Hôtellerie
Filiales	Sofitel, Raffles Hotels and Resorts, Fairmont Hotels and Resorts, Mercure, Mövenpick Hotels & Resorts...
Capital social	847 823 400 € (Euros)

Dossier N°1 : Stratégie et Croissance

Document 1.1 : Engagement et politique de développement du groupe Accor

Accor est un groupe hôtelier français qui possède, gère et franchise des hôtels, des stations touristiques et résidences de vacances. Présent dans plus de 110 pays avec 5 298 hôtels et une capacité totale de 777 714 chambres et 232 000 salariés répartis sur les cinq continents, Accor est le premier groupe hôtelier en Europe et le sixième à l'échelle mondiale.

Accor dispose d'un portefeuille de plus de 40 marques qui couvrent plusieurs enseignes dans le secteur de l'hôtellerie : Résidences de luxe (Raffles, Sofitel...), premium (Adagio Premium...), milieu de gamme (Novotel, Mercure...) et économique (Ibis, ...).

Le Groupe est pleinement engagé dans une démarche durable et s'efforce de laisser une empreinte positive chez ses différents partenaires en inspirant de nouveaux modes de vie et en fascinant l'hospitalité de demain.

Depuis 2016, Accor engage une diversification de ses actifs vers de nouveaux services hôteliers : résidence de luxe, conciergerie, bureaux partagés, restauration, événements et services informatiques. La diversification d'Accor en termes géographiques et de segments de marché lui permet d'atténuer son exposition aux fluctuations cycliques du secteur hôtelier mondial et de faire face à une concurrence extrêmement fragmentée et composée surtout d'intervenants locaux mais aussi de grands opérateurs hôteliers globaux.

En 2021, après l'allègement des restrictions sanitaires, le Président-Directeur Général d'Accor, Sébastien Bazin déclare : « ... Nous accueillons un nombre croissant de clients dans nos hôtels et innovons dans notre offre pour répondre aux nouveaux besoins en matière de voyage, de travail et de rencontre ».

Accor a clairement pour ambition de devenir le Groupe hôtelier le plus performant et le mieux valorisé. En tant que leader mondial, Accor continue à fournir un réel effort d'investissement en matière d'environnement en optimisant les dépenses et la gestion en eau et énergie et en mettant en œuvre sa charte « Plant for the Planet » : 7,7 millions d'arbres plantés dans 29 pays.

Toutefois, le 17 août 2022, le groupe a été condamné à une amende de 600 000 € pour manquement à la législation française et européenne car il inscrivait par défaut les clients à la newsletter commerciale sans leurs accords et sans assurer la sécurité des données personnelles.

**Sources (textes adaptés) : Rapport financier annuel d'Accor 2021
L'Usine Digitale du 18/08/2022**

Document 1.2 : Faits marquants

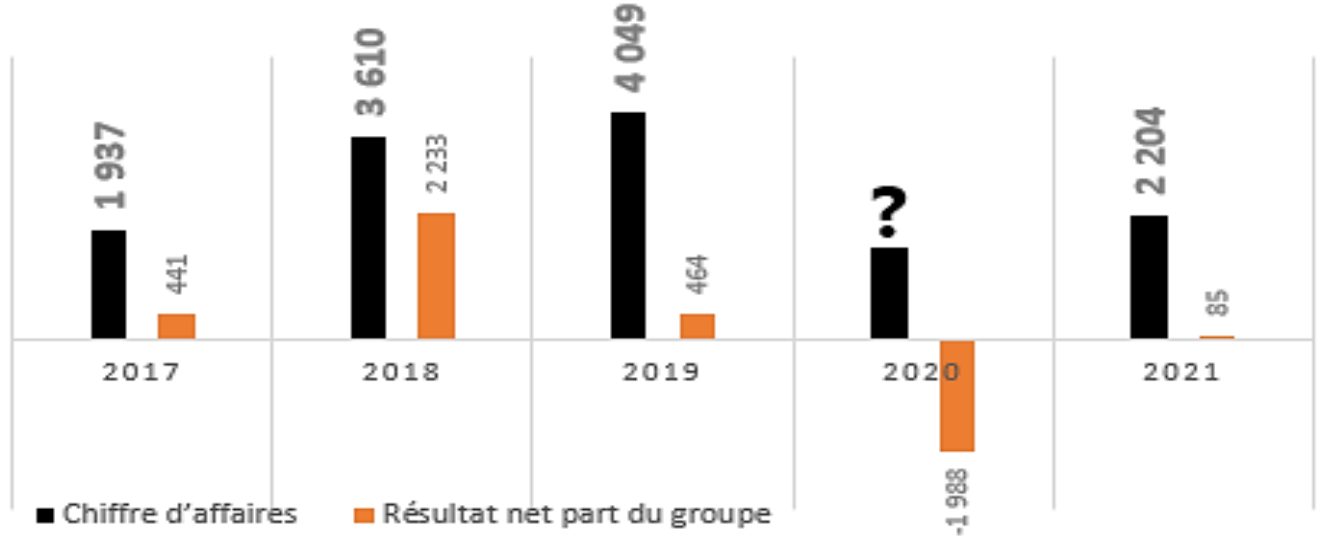
En 2020, Accor :

- Met en place un nouveau programme de fidélité « ALL-Accor Live Limitless » en faveur de ses clients et ses partenaires ;
- S'accélère dans le divertissement en nouant des partenariats avec des experts en animation d'événements : Paris Society et Potel & Chabot... ;
- Renforce son positionnement dans l'hôtellerie lifestyle avec l'acquisition du Groupe américain « sbe ».

En 2021, Accor :

- Crée le Digital Factory et Accor Tech, deux nouvelles divisions pour renforcer l'emploi du numérique au service de l'hôtellerie ;
- Achève la création d'une joint-venture avec Ennismore. Cette nouvelle entité combine le savoir-faire reconnu d'Ennismore en matière de conception de marques empreintes de sens portées par un esprit créatif, un design unique et des expériences authentiques et la puissance d'Accor en termes de réseau et de distribution ;
- Déploie des solutions digitales innovantes comme « ALL-Connect » pour des réunions hybrides combinant le présentiel et le distanciel ;
- Enregistre, après la pandémie, un chiffre d'affaires en hausse de 36 % par rapport à 2020.

INDICATEURS FINANCIERS EN MILLIONS D'€
(EXTRAIT)



Source : Rapport financier annuel d'Accor 2021

Travail à faire N°2 (09.50 pts)

N°	Questions	barème
1	Compléter l'Annexe N° 1.	01 pt
2	Relever : a) La mission d'Accor ; b) La finalité économique d'Accor.	0.25 pt 0.25 pt
3	Présenter, sous forme de tableau, le diagnostic stratégique d'Accor.	02 pts
4	Compléter l'Annexe N°2.	1.50 pt
5	Relever les synergies du partenariat entre Accor et Ennismore.	0.50 pt
6	a) Calculer le chiffre d'affaires d'Accor en 2020. b) Interpréter l'évolution du chiffre d'affaires d'Accor sur la période 2017 à 2021.	0.50 pt 0.50 pt
7	Synthèse : Accor a pu renouer avec la croissance en 2021 grâce au développement de nouvelles actions entamées depuis 2020 et destinées à améliorer ses performances. Rédiger une synthèse argumentée permettant de montrer dans quelle mesure les actions entreprises par Accor ont contribué au redressement de l'activité et à l'amorce d'une croissance après la période de pandémie. N.B. : la synthèse doit comporter une introduction, un développement et une conclusion.	03 pts

Dossier N°2 : Gestion des Ressources Humaines

Document 2.1 : Politique RH

La volonté de développement social d'Accor se traduit par les lignes directrices suivantes :

- Offrir des conditions de travail et des avantages votés par les collaborateurs :
 - En France, il propose un plan d'épargne d'entreprise et des plans d'intéressement ainsi qu'un plan d'épargne retraite collectif ;
 - Avec le programme « ALL Heartists® », les collaborateurs peuvent profiter des tarifs préférentiels dans les hôtels et restaurants Accor, et ce tout au long de l'année.
- Favoriser le dialogue avec les instances de représentation du personnel et les relations internes grâce à un dispositif 2.0 associant un Intranet nouvelle génération ;
- Récompenser les contributions exceptionnelles des collaborateurs à travers le monde grâce à un programme de reconnaissance interne, profondément ancré dans la culture du Groupe ;
- Soutenir le parcours des collaborateurs en les aidant à explorer leur potentiel et exprimer leurs idées, leur créativité et leur personnalité individuelle ;
- Impliquer tous les collaborateurs dans l'amélioration de leur vie au travail grâce à la formation. En effet, depuis plus de 30 ans, l'Academy Accor propose des programmes de formation dans de nombreux domaines assurés par les collègues ou par des expériences professionnelles sur le terrain. Ces différentes actions sont pensées pour aider les équipes à développer et acquérir de nouvelles compétences tout au long de leur carrière ;
- Accor collabore également avec des écoles, des universités, des instituts et des professionnels pour proposer des formations plus qualitatives et innovantes ;
- Permettre aux collaborateurs de relever, chaque année, le défi en changeant de poste, de métier ou de pays, dans le but de faire progresser leur carrière, de tenter une nouvelle expérience et d'élargir leurs horizons.

Source (texte adapté) : www.group.accor.com

Document 2.2 : Recrutement

Recruter, c'est choisir. Les offres sont toujours diffusées en interne avant toute publication externe. Sur le site AccorJobs, tout candidat à la recherche d'un emploi peut déposer directement sa demande. Le CV anonyme permet de consacrer la première sélection uniquement aux critères de formation, d'expérience et de compétences. L'évaluation des candidats repose essentiellement sur l'observation directe, au cours d'un entretien de face à face, des caractéristiques individuelles pertinentes pour le poste : connaissances, expériences, facilité d'expression et capacités relationnelles pour les postes en contact direct avec la clientèle.

Face à la pénurie de candidats dans l'hôtellerie-restauration, Accor a imaginé une nouvelle formule «Les Jobs au talent» qui se sont déroulés en juin 2022, en une journée ouverte à tous et sans CV : les candidats passent des tests d'aptitude et se livrent à quelques exercices pratiques. « Même si ces sessions représentent un gros effort logistique et un coût financier non négligeable, C'est l'une de nos politiques d'investissement les plus rentables... », souligne Thomas Robin, Responsable des Ressources Humaines en Europe du Sud du Groupe Accor.

En outre, Accor facilite les stages et le recrutement de futurs collaborateurs grâce à son partenariat avec des établissements, écoles et universités de tous niveaux et spécialités à travers le monde. Par ailleurs, la réussite du processus est liée à l'aptitude à faire passer les valeurs d'Accor lors de l'intégration.

Sources (textes adaptés) : www.group.accor.com

www.lefigaro.fr du 07/09/2022

Travail à faire N°2 (10 pts)

N°	Questions	barème										
1	Compléter l'Annexe N° 3.	02 pts										
2	Compléter l'Annexe N° 4.	01 pt										
3	a) Montrer que Accor opte pour : <ul style="list-style-type: none"> ▪ La formation interne ; ▪ La formation externe. b) Relever les objectifs de la formation chez Accor.	0.50 pt 0.50 pt										
4	Présenter l'intérêt de la mobilité interne : <ul style="list-style-type: none"> a) Pour Accor ; b) Pour les collaborateurs. 	0.25 pt 0.25 pt										
5	Compléter l'Annexe 5.	2.25 pts										
6	Reproduire et compléter le tableau suivant : <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2">Processus de recrutement chez Accor</th> </tr> <tr> <th>Étapes</th> <th>Illustration</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>	Processus de recrutement chez Accor		Étapes	Illustration							1.50 pt
Processus de recrutement chez Accor												
Étapes	Illustration											
7	Apprécier la nouvelle formule « Les Jobs au talent » utilisée par Accor.	01 pt										
8	Commenter le passage souligné.	0.75 pt										

Annexes à compléter et à rendre avec la copie

Annexe N°1 : Test de connaissances « Stratégies et Croissance » (*)

Proposition	Vrai	Faux	Justification
La concentration conglomérale consiste à regrouper des entreprises ayant des activités identiques.		
La stratégie de diversification de confortement consiste à placer l'excédent du profit généré dans de nouveaux métiers.		
L'OPA est une opération lancée par une entreprise pour acheter des titres d'une autre société cotée en bourse.		
La création d'une filiale à l'étranger est une modalité de la croissance externe.		

(*) Répondre en mettant une croix dans la case appropriée et justifier votre réponse.

Annexe N°2 : Stratégies et Croissance d'Accor

Stratégie	Illustration	Mode de croissance
Intégration
Impartition
Différenciation

Annexes à compléter et à rendre avec la copie

Annexe N°3 : Test de connaissances « GRH »

I. Cocher la bonne réponse :

1. Le plan social est un :
 - Plan de gestion des compétences.
 - Plan de sauvegarde de l'emploi.
 - Plan de gestion des carrières.
2. L'entretien annuel d'évaluation est un :
 - Bilan des compétences.
 - Entretien d'embauche.
 - Outil de gestion des carrières.
3. Le délégué du personnel :
 - Mène les négociations concernant les conventions collectives
 - Gère financièrement les activités sociales et culturelles de l'entreprise
 - Présente à l'employeur toutes les réclamations individuelles

II. Mettre en ordre (de 1 à 5) les étapes du plan de formation ci-dessous :

N°	Étapes
.....	Évaluation de la formation
.....	Présentation du plan de formation aux instances de représentation du personnel
.....	Conduite des actions de formation
.....	Identification des besoins de formation
.....	Élaboration du plan de formation

Annexe N°4 : Domaines de la GRH chez Accor

Domaines de la GRH	Illustration (*)
Motivation
Communication interne
Relations sociales
Rémunération

(*) Une illustration par domaine.

Annexes à compléter et à rendre avec la copie

Annexe N°5 : Recrutement chez Accor

Moyens de recrutement	1.
	2.
	3.
Moyens de sélection	1.
	2.
	3.
Profil des candidats recherchés	SAVOIR :
	SAVOIR-FAIRE :
	SAVOIR-ETRE :

b) Interprétation de l'évolution du chiffre d'affaires d'Accor : Le chiffre d'affaires du groupe a connu une évolution irrégulière à tendance haussière entre 2017 et 2021. Il a enregistré une augmentation en passant de 1 937 M€ en 2017 à 4 049 M€ en 2019, puis il a baissé en 2020 pour se situer à 1 620,58 M€. Cependant, le chiffre d'affaires a repris vers la hausse pour atteindre 2 204 M€ en 2021.

1.50 pt

NB : Accepter toute formulation correcte.

7) Synthèse : (09 pts)

La synthèse doit comporter une introduction, un développement et une conclusion.

Introduction :

2 pts

- Présenter brièvement l'activité d'Accor ;
- Enoncer l'accroche ;
- Préciser la problématique à traiter ;
- Annoncer le plan de la synthèse.

Développement :

04 pts

I. Contexte de la pandémie et actions mises en œuvre par Accor :

1) Effets de la pandémie :

- Baisse du chiffre d'affaires d'Accor ;
- Baisse du résultat net part d'Accor.

2) Actions mises en œuvre par Accor :

- Accélération dans le divertissement en nouant des partenariats avec des experts en animation d'événements ;
- Renforcement de son positionnement dans l'hôtellerie lifestyle avec l'acquisition du Groupe américain « sbe » ;
- Création d'une joint-venture d'Accor avec Ennismore ;
- Création de deux nouvelles divisions pour renforcer l'emploi du numérique au service de l'hôtellerie ;
- Déploiement de solutions digitales innovantes, comme ALL Connect pour des réunions hybrides.

N.B : Accepter trois actions correctes.

02 pts

II. Performances réalisées par Accor :

Une amélioration des indicateurs de croissances en 2021 :

- Evolution positive du CA de 36 % pour atteindre 2 204 M€ ;
- Augmentation du résultat net part du Groupe enregistrant 85 M€ contre -1 988 M€ en 2020.

Conclusion :

01 pt

- Résumer le contenu du développement ;
- Annoncer une idée pour ouvrir un débat (facultatif).

N.B : Accepter toute synthèse structurée, argumentée et correcte.

Dossier N°2 : Gestion des Ressources Humaines (30 pts)

1) Voir Annexe N°3

6 pts

2) Voir Annexe N°4

3 pts

3) a) Accor opte pour :

1.50 pt

- La formation interne : Elle est assurée par l'Academy Accor qui propose des programmes de formation dans de nombreux domaines assurés par les collègues, des expériences professionnelles sur le terrain.
- La formation externe : Réalisée en collaboration avec des écoles, des universités, des instituts et des professionnels pour proposer des formations plus qualitatives et innovantes.

b) Objectifs de la formation du personnel chez Accor :

- Impliquer tous les collaborateurs dans l'amélioration de leur vie au travail ;
- Aider les équipes à développer et acquérir de nouvelles compétences tout au long de leurs carrières.

1.50 pt

4) L'intérêt de la mobilité interne :

a) Pour Accor :

- Motiver et fidéliser les collaborateurs ;
- Réduire les coûts ;
- Redynamiser et réorganiser les équipes,...

0.75 pt

b) Pour ses salariés :

- Faire progresser leur carrière ;
- Tenter une nouvelle expérience ;
- Élargir leurs horizons.

0.75 pt

N.B : Retenir deux réponses correctes par élément.

5) Voir Annexe N°5

6.75 pts

6)

Processus de recrutement chez Accor

4.50 pts

Étapes (0.75 pt x 3)	Illustration (0.75 pt x 3)
Recherche	Accor propose des offres d'emploi en interne et en externe
Sélection	La première sélection se réalise à travers les CV, les entretiens, tests d'aptitude,...
Intégration	La réussite du processus est liée à l'aptitude à faire passer les valeurs d'Accor lors de l'intégration.

NB : Accepter toute réponse logique.

7) Appréciation de la nouvelle formule « Les Jobs au talent » utilisée par Accor : (0.75 pt x 4)

3 pts

- (+) Recrutement ciblé ;
- (+) Investissement plus rentable ;
- (+) Choix diversifié des candidats ;
- (-) Gros effort logistique ;
- (-) Coût financier non négligeable.

NB : Accepter deux avantages et deux inconvénients corrects.

8) Pour pouvoir soutenir les collaborateurs dans leur parcours, Accor procède à une gestion de carrière basée sur une évaluation objective. En effet, la phase d'évaluation, réalisée par un entretien individuel annuel ou un bilan de compétences, est un moment privilégié d'être à l'écoute de ses collaborateurs pour partager leurs attentes en matière d'évolution, exprimer librement leurs idées, valoriser leurs connaissances et leur esprit de créativité et identifier leurs traits de personnalité afin de prendre des décisions susceptibles de les motiver et de les impliquer davantage dans les orientations stratégiques de l'entreprise.

2.25 pts

N.B : Accepter tout commentaire correct.

Annexe N°1 : Test de connaissances « Stratégies et Croissances » (03 pts)

Proposition	Vrai (0.25 pt x 4)	Faux	Justification (*) (0.50 pt x 4)
La concentration conglomérale consiste à regrouper des entreprises ayant des activités identiques.		X	C'est un regroupement d'entreprises ayant des activités différentes.
la stratégie de diversification de confortement consiste à placer l'excédent du profit généré dans de nouveaux métiers.		X	L'entreprise cherche à renforcer ses activités en leur adjoignant de nouvelles activités complémentaires.
L'OPA est une opération lancée par une entreprise pour acheter des titres d'une autre société cotée en bourse.	X		L'offre publique d'acquisition (d'achat) est une opération par laquelle une entreprise cherche à prendre le contrôle d'une société cotée en bourse en achetant ses titres.
La création d'une filiale à l'étranger est une modalité de la croissance externe.		X	La création d'une filiale à l'étranger (investissement direct à l'étranger) est une modalité de la croissance interne.

(*) Accepter toute justification correcte.

Annexe N°2 : (04.50 pts)

Stratégie	Illustration (*) (1 pt x 3)	Mode de croissance (0.50 pt x 3)
Intégration	- Acquisition du Groupe américain « sbe ».	Externe
Impartition	- Création d'une joint-venture avec Ennismore ; - Franchise des hôtels, des stations touristiques et résidences de vacances ; - Partenariat avec Paris Society et Potel & Chabot, experts en animation d'événements.	Externe
Différenciation	- Déploiement des solutions digitales innovantes comme « ALL-Connect » pour des réunions hybrides ; - Création d'un nouveau programme de fidélité « ALL-Accor Live Limitless » en faveur de ses clients et ses partenaires.	Interne

(*) Retenir une illustration par stratégie.

Annexe N°3 : Test de connaissances GRH (06 pts)

I. Cocher la bonne réponse : (0.75 pt x 3)

1. Le plan social est un :
 - Plan de gestion des compétences.
 - Plan de sauvegarde de l'emploi.**
 - Plan de gestion des carrières.
2. L'entretien annuel d'évaluation est un :
 - Bilan des compétences.
 - Entretien d'embauche.
 - Outil de gestion des carrières.**
3. Le délégué du personnel :
 - Mène les négociations concernant les conventions collectives.
 - Gère financièrement des activités sociales et culturelles de l'entreprise.
 - Présente à l'employeur toutes les réclamations individuelles.**

II. Mettre en ordre (de 1 à 5) les étapes du plan de formation ci-dessous (0.75 pt x 5)

N°	Étapes
5	Evaluation de la formation.
3	Présentation du plan de formation aux instances de représentation du personnel.
4	Conduite des actions de formation.
1	Identification des besoins de formation.
2	Élaboration du plan de formation.

Annexe N°4 : Domaines de la GRH chez Accor (03 pts) (0.75 pt x 4)

Domaines de la GRH	Illustration
Motivation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assurer des conditions de travail favorables. ▪ Offrir des avantages. ▪ Récompenser les contributions.
Communication interne	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mettre en place un Intranet nouvelle génération. ▪ Aider les collaborateurs à s'exprimer.
Relations sociales	Favoriser le dialogue avec les instances de représentation du personnel.
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mise en place d'un plan d'épargne d'entreprise. ▪ Mise en place d'un plan d'intéressement.

NB : Retenir une illustration juste par domaine.

Annexe N°5 : Recrutement chez Accor (0.75 pt x 9)

Moyens de recrutement	1) Candidatures spontanées.
	2) Internet : AccorJob, Réseaux sociaux.
	3) Jobs au talent.
	Accepter également : Stages, Intranet, écoles et universités.
Moyens de sélection	1) CV
	2) Essais professionnels : exercices pratiques, tests d'aptitude.
	3) Entretien d'embauche.
Profil des candidats recherchés	SAVOIR : • Connaissances.
	SAVOIR-FAIRE : • Expériences.
	SAVOIR-ETRE : • Facilité d'expression Accepter également : Capacités relationnelles.

Une note de 01.50 pt sur 60 est consacrée à la présentation soignée de la copie de l'élève.