

BTS

Session 2024

Épreuve : CEJM

Durée de l'épreuve : 4 heures

**PROPOSITION DE
CORRIGÉ**

MISSION 1 (ANNEXES 1 ET 2)

1.1 caractériser le style de management adopté par Martin Loiret.

Le style de management se réfère à la manière dont un manager exerce ses fonctions et mène ses activités managériales. Rensis Likert a identifié quatre types de styles de gestion : autoritaire, paternaliste, participatif et consultatif.

Bien que Notarius soit une entreprise familiale, le style de gestion adopté par Martin Loiret diffère de celui de son père. En effet, son père utilisait un système de récompenses pour motiver ses employés, sous forme de participation, ce qui correspond au style paternaliste. Aujourd'hui, Martin Loiret souhaite encourager l'esprit d'équipe et permettre aux collaborateurs de participer aux décisions afin qu'ils se sentent impliqués, ce qui s'apparente au style participatif. Selon Likert, ce style de gestion est centré sur les relations sociales.

1.2 Analyser, à l'aide d'un diagnostic interne, les ressources de l'entreprise.

On peut distinguer deux catégories de ressources :

- Les ressources tangibles comprennent les aspects financiers, physiques et humains.
- Les ressources intangibles englobent les aspects marketing, organisationnels et technologiques.

Le diagnostic interne désigne la démarche permettant d'identifier les points forts et les faiblesses d'une organisation à un moment précis.

Diagnostic interne de l'entreprise Notarius	
Forces	Faiblesses
Ressources tangible <ul style="list-style-type: none">- 160 collaborateurs- 4 agences (Paris, Bordeaux ...)- 16 millions de chiffre d'affaires- Technicité des collaborateurs- Produits de qualité- 45 développeurs informatiques sont des salariés de haut niveau technique- chaque salarié possède deux ordinateurs portables de haute qualité- réseau et un Intranet performants- techniciens et commerciaux sont aussi équipés : smartphones, véhicules de fonction ou d'intervention- Bien être des salariés	Ressources tangible <ul style="list-style-type: none">- Difficultés liées au recrutement- Financement essentiellement par des prêts bancaires- Taille limitée Ressources intangible <ul style="list-style-type: none">- Marketing limité
Ressources intangibles <ul style="list-style-type: none">- Capacité d'innovation (Logiciels « full web »/ Utilisation de l'IA)	

<ul style="list-style-type: none"> - Image d'entreprise innovante - la formation continue qui dépasse les 5 % de la masse salariale - Structure fonctionnelle - développement de projets et la mise en place du télétravail - service après-vente est si rapide et efficace - Réactivité et flexibilité 	
---	--

1.3 Déterminer les raisons pour lesquelles Martin Loiret pourrait engager une action en concurrence déloyale.

Les marchés ne se développent pas spontanément. Ce sont les règles juridiques qui facilitent l'ouverture d'un marché à la concurrence en assurant, par exemple, le respect des règles de la concurrence et en sanctionnant les pratiques et comportements préjudiciables à celle-ci.

En France, le droit vise à protéger la concurrence sur le marché en réprimant les pratiques considérées comme anticoncurrentielles, c'est-à-dire celles qui faussent le jeu de la concurrence.

La concurrence déloyale englobe toutes les stratégies concurrentielles contraires à la loi et aux pratiques commerciales habituelles, pouvant causer un préjudice aux concurrents. Les comportements déloyaux, témoignant d'une violation des usages du commerce, peuvent prendre diverses formes telles que le dénigrement, l'imitation ou la confusion, le parasitisme et la désorganisation économique. (annexe 2)

Si Martin Loiret remarque qu'un nouveau concurrent adopte un nom similaire au sien, tel que "Notar@us", il peut intenter une action en justice, car cela pourrait être considéré par la loi française comme une pratique concurrentielle contraire à la loi. En l'occurrence, le concurrent cause un préjudice à l'entreprise de Martin Loiret en imitant le nom de son entreprise, ce qui pourrait induire en erreur les consommateurs et créer de la confusion.

MISSION 2 (ANNEXES 1 ET 3 A 6)

2.1 Caractériser les barrières à l'entrée sur le marché de l'entreprise Notarius

Pour que l'ajustement entre l'offre et la demande puisse se réaliser, il est nécessaire que le marché respecte les conditions de la concurrence, notamment :

- Une information parfaite : tous les acteurs du marché ont accès à une information complète et précise.
- Une absence de barrières à l'entrée ou à la sortie : les entreprises peuvent librement entrer ou sortir du marché, sans être confrontées à des coûts ou des contraintes excessifs, favorisant ainsi la compétition.
- L'atomicité du marché : de nombreux petits acteurs interagissent sur le marché, évitant ainsi la domination par un seul acteur ou un petit nombre d'entre eux.

Les barrières à l'entrée sont des obstacles qui compliquent ou rendent impossible l'entrée d'une entreprise sur un marché. On distingue deux types de barrières à l'entrée :

- Les barrières à l'entrée naturelles, qui découlent des caractéristiques intrinsèques du marché, de l'activité économique ou de la réglementation gouvernementale.

- Les barrières à l'entrée artificielles, qui sont créées par les entreprises existantes pour limiter l'entrée de nouveaux concurrents sur le marché, comme une baisse artificielle des prix pour maintenir les parts de marché.

Ici le marché présente des spécificités qui exigent des ressources et des compétences particulières, représentant ainsi une barrière à l'entrée naturelle. Les agents économiques doivent surmonter de nombreuses contraintes liées aux caractéristiques du marché et à la nature de l'activité pour y pénétrer.

2.2 Analyser le marché du travail des informations et l'impact sur l'activité de l'entreprise Notarius.

Le marché, qu'il soit physique ou virtuel, est le lieu où se déroulent les échanges. Il permet à chaque individu d'attribuer une valeur aux biens ou services qu'il souhaite échanger, en fonction de leur utilité perçue.

Sur le marché du travail, se réalisent les échanges entre les agents économiques offrant leur force de travail (les individus à la recherche d'un emploi) et ceux qui ont besoin de cette force de travail (comme les entreprises). Dans ce marché, les entreprises représentent la demande tandis que les demandeurs d'emploi représentent l'offre.

L'analyse de l'offre révèle une pénurie de candidats dans le secteur informatique, une situation qui ne semble pas s'améliorer. En parallèle, l'analyse de la demande montre que les entreprises s'adaptent en offrant des conditions attractives pour attirer les talents : salaires supérieurs à la moyenne et négociables, télétravail à 100 %, primes, flexibilité horaire et congés supplémentaires. La nécessité de recrutement est très élevée, comme indiqué par la note maximale de 5 dans l'annexe 4. En fin de compte, en moyenne, il y a un seul candidat pour 2,5 offres d'emploi, soulignant ainsi la forte compétition pour attirer les talents.

Pour maintenir la qualité de ses produits, l'entreprise doit attirer des développeurs informatiques, ce qui devient de plus en plus difficile en raison de la forte demande sur le marché du travail. Ainsi, l'entreprise doit tout mettre en œuvre pour fidéliser ses talents et éviter qu'ils ne partent chez la concurrence. Cependant, cela peut entraîner une augmentation de la masse salariale, ce qui augmentera les coûts de production.

2.3 proposer des actions appropriées dans le cadre de la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPP) vise à anticiper et à réduire les écarts entre les besoins et les ressources de l'entreprise, en les adaptant aux évolutions de l'environnement et de la stratégie. Son objectif principal est de prévoir au mieux l'adéquation entre les compétences requises par l'entreprise et les ressources humaines disponibles. Concrètement, la GEPP cherche à :

- Anticiper les besoins futurs en emplois et en compétences.

- Adapter les effectifs et les compétences internes aux besoins anticipés grâce à des politiques d'ajustement.

Bien que la loi ne l'impose qu'aux entreprises d'au moins 300 salariés, la GEPP peut être bénéfique pour toutes les entreprises, permettant de résoudre les problèmes de sur-effectif, les difficultés de recrutement et d'optimiser les dispositifs de formation, de développement des compétences et de mobilité professionnelle des salariés.

Pour répondre aux défis liés aux ressources humaines, Martin Loiret peut envisager plusieurs actions dans le cadre de la GEPP :

- Poursuivre les investissements dans la formation des salariés pour développer leurs compétences et les adapter aux besoins futurs. Cela peut inclure le développement des compétences existantes ou la reconversion vers des métiers en demande.
- Continuer à aménager le temps de travail afin d'accroître la flexibilité et de fidéliser les salariés.

MISSION 3 (ANNEXES 1 ET 7 A 10)

3.1 identifier le choix stratégique lié à la politique d'innovation menée par Notarius et justifier son intérêt.

Au niveau global, l'entreprise a adopté une stratégie de spécialisation en se concentrant sur un seul domaine d'activité stratégique et en exploitant des compétences distinctives. Cette approche lui permet de se positionner comme un spécialiste sur son marché et de bénéficier d'une réputation d'expertise dans son domaine.

Au niveau de ses domaines d'activité stratégiques (DAS), l'entreprise a opté pour une stratégie de différenciation. Cela implique de se démarquer de la concurrence en offrant des produits avec des caractéristiques perçues comme uniques par les clients, afin d'éviter une guerre des prix.

L'innovation joue un rôle crucial dans la capacité de l'entreprise à rivaliser avec ses concurrents. Dès 2004, elle a introduit ses logiciels en mode "full web", et en 2016, elle a intégré l'Intelligence Artificielle dans son logiciel de rédaction des actes. Cette constante recherche et développement, ainsi que la qualité de ses produits, ont permis à l'entreprise de conserver une image d'entreprise innovante, malgré sa taille modeste.

3.2 Analyser la solution de financement proposée par le dirigeant pour financer cette politique d'innovation.

Une entreprise a des besoins de financement variés. On distingue généralement entre le besoin de financement lié au cycle d'investissement et celui associé au cycle d'exploitation. L'investissement implique l'engagement de ressources importantes à long terme en vue de générer des bénéfices futurs. Le cycle d'exploitation englobe l'ensemble des opérations régulières qu'une entreprise doit mener pour conduire ses activités productives ou commerciales. La proposition de M. Loiret visant à réduire les délais de paiement de ses clients de 60 à 30 jours fin du mois constitue une solution visant à financer le cycle d'exploitation de l'entreprise en réduisant son besoin en fonds de roulement (BFR), actuellement significatif.

Cette solution n'est donc pas pertinente pour financer la politique d'innovation souhaitée par l'entreprise Notarius.

3.3 proposer d'autres solutions de financement adaptées à la politique d'innovation.

Pour respecter son engagement à rester une entreprise familiale et à maintenir son autonomie, Notarius dispose d'autres options de financement :

- L'émission d'obligations : Notarius peut se procurer des ressources financières en émettant des obligations. Cela lui permettrait d'obtenir des fonds auprès de divers investisseurs sans ouvrir son capital à de nouveaux associés. Cependant, comme pour un emprunt bancaire, cela engendre le versement d'intérêts, ce qui constitue une charge financière supplémentaire.

- Le financement participatif : Cette méthode de financement a gagné en popularité ces dernières années. Les investisseurs du crowdfunding disposent d'une capacité d'épargne et aiment diversifier leurs investissements dans différents projets. En outre, ils forment souvent une communauté active prête à promouvoir les projets auxquels ils contribuent. En utilisant cette approche, Notarius pourrait non seulement obtenir des fonds, mais aussi améliorer sa visibilité et sa réputation grâce à la communication autour du projet.

- Les subventions : Dans le cadre d'une politique économique visant à soutenir les activités innovantes, l'État ou les collectivités territoriales peuvent accorder des subventions aux entreprises. Cette option peut fournir un financement non seulement pour la recherche et développement, mais aussi pour d'autres initiatives stratégiques de l'entreprise, sans compromettre son indépendance.

En optant pour l'une de ces alternatives, Notarius pourrait obtenir les ressources financières nécessaires pour financer son cycle d'investissement tout en préservant son caractère familial et son autonomie.

3.4 évaluer, à l'aide d'un raisonnement juridique, si les images de la vidéosurveillance peuvent être utilisées pour prendre la décision de mettre à pied le salarié.

Faits : M. Loiret, dirigeant de la société Notarius, a mis en place un système de vidéosurveillance au sein de son entreprise. Il a constaté grâce à ce dispositif que le salarié X quitte souvent son poste de travail pour s'accorder de nombreuses pauses. En conséquence, M. Loiret souhaite mettre à pied le salarié en vertu de son pouvoir de direction. Cependant, le salarié X conteste cette décision au motif qu'il n'a pas été informé de la mise en place de ce système de vidéosurveillance.

Problème juridique : Un employeur est-il légalement obligé d'informer ses salariés avant la mise en place d'un système de vidéosurveillance ?

Règle de droit applicable : Selon la loi, l'employeur a le droit de contrôler et de surveiller l'activité de ses salariés pendant le temps de travail. Cependant, il ne peut utiliser comme preuve les enregistrements d'un système de vidéosurveillance destiné à contrôler leur activité si les intéressés n'ont pas été préalablement informés de son existence.

Solution : Dans ce cas, le système de vidéosurveillance mis en place par M. Loiret vise principalement à surveiller l'activité des salariés pendant les heures de travail. Étant donné que le salarié X n'a pas été informé de l'existence de ce système, les enregistrements de vidéosurveillance ne peuvent pas être utilisés comme justification pour sa mise à pied. Par conséquent, l'employeur ne peut légalement pas prendre cette décision en se basant sur les enregistrements du système de vidéosurveillance.