

PROPOSITION DE CORRIGÉ**1. Caractériser l'organisation Phytocclair : type, taille, champ d'action, ressources et préciser sa finalité. (3 points)**

Cette question vise à apprécier la capacité du candidat à caractériser une organisation

Référence du programme première STG 2. Les organisations : des réalités diverses

- **Type** : entreprise privée, organisation à but lucratif
- **Taille** : une PME familiale avec 128 salariés et plus de 7 millions d'euros de chiffre d'affaires en 2011
- **Ressources** :
 - humaines : 128 salariés ;
 - financières : capital social 38 661 euros ;
 - matérielles : locaux, usines, machines industrielles.
- **Champ d'action** :
 - Géographique : national
 - Activité : fabrication d'une gamme de produits parapharmaceutiques
- **Finalité** : à but lucratif, réaliser des profits, assurer la pérennité.

2. Qualifier le style de direction de Laurent Clair. Justifier votre réponse. (2 points)

Cette question vise à apprécier la capacité du candidat à qualifier un style de direction

Référence du programme : 6.2. La diversité des dirigeants et des styles de direction

C'est une entreprise de type familial, détenue à 100 % par son dirigeant Laurent Clair.

Style de management : paternalisme basé sur la confiance et la proximité aux salariés, il a une approche bienveillante vis-à-vis d'eux. Certains salariés sont arrivés dans l'entreprise en 1992. Il peut se montrer autoritaire ; il prend les décisions seul et n'admet pas qu'elles soient contestées. Il ne laisse pas d'autonomie à ses collaborateurs.

C'est un homme pugnace et combatif qui aime son indépendance.

3. Présenter les éléments du diagnostic stratégique de l'organisation Phytoclair avant la reprise de l'organisation par Nicolas Sinjaque. (4 points)

Cette question vise à apprécier la capacité du candidat à réaliser un diagnostic
Référence du programme de : 7.2. Le diagnostic stratégique

Diagnostic interne

Forces	Faiblesses
<ul style="list-style-type: none"> - relation de confiance du dirigeant avec les salariés - qualité des produits - fidélité et compétences des salariés 	<ul style="list-style-type: none"> - style de management : paternaliste et autoritaire - une seule personne aux commandes. - les salariés ont des CDI et une rémunération supérieure à la moyenne du secteur. - une partie de l'effectif est âgé - baisse de l'activité

Diagnostic externe

Opportunités	Menaces
<p>Marché porteur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 170 euros par an par personne - les Français sont soucieux de leur bien-être - consommateurs friands de nouveautés - développement de niche : la beauté masculine. - développement de nouveaux canaux de distribution 	<ul style="list-style-type: none"> - vente des produits réglementée - pouvoir de négociation des clients (parapharmacies de grandes et moyennes surfaces, groupements de pharmacies)

+ 1 pt par élément
ni en unac mat 2pt -

**4. Identifier la décision stratégique adoptée par le nouveau dirigeant.
Analyser la pertinence de cette décision. (3 points)**

*Cette question vise à apprécier la capacité du candidat à identifier une stratégie et à la justifier
Référence du programme : 8.1. : l'avantage concurrentiel et le choix stratégique dans l'entreprise.*

Le dirigeant adopte une stratégie de diversification reliée au métier de base ; l'algothérapie étant à la frontière du secteur de la cosmétique et de la parapharmacie.

Admettre la stratégie de différenciation.

Ce choix est pertinent car le marché de l'algue est dynamique (annexe 6) tant sur le plan cosmétique que médical, les Français sont soucieux de leur santé et de leur bien-être et friands de nouveautés.

**5. Identifier le problème de management lié au changement de direction.
(2 points)**

*Cette question vise à apprécier la capacité du candidat à identifier les situations de management afin de déceler un problème de management.
Référence du programme : 6.1 Diriger : finaliser, animer et contrôler*

Le problème de management est lié aux ressources humaines.

Le changement de style de direction entre l'ancien et le nouveau dirigeant a désorienté les salariés. En effet, le dirigeant impose un style de direction participatif auquel les salariés ne sont pas préparés. Certains salariés souhaitent quitter l'entreprise.

De plus cette organisation va être confrontée à des départs en retraite (pyramide des âges), dont des personnes occupant des postes clés.

Les personnels ne sont pas formés pour répondre aux attentes du nouveau dirigeant.

Ils ne se sentent pas non plus suffisamment informés.

6. Repérer les éléments sur lesquels repose le pouvoir du nouveau dirigeant. Montrer en quoi son pouvoir est contesté. (3 points)

Cette question vise à apprécier la capacité du candidat à apprécier les fondements du pouvoir d'un dirigeant.

Référence du programme : 6.2. : la diversité des dirigeants et des styles de direction.

Nicolas Sinjaque détient le pouvoir statutaire, car il est le propriétaire et le dirigeant de l'entreprise. Il est diplômé d'une grande école de commerce et a fait ses preuves dans le domaine du management dans une grande société américaine, ce qui lui confère une expérience indiscutable.

Toutefois, les méthodes dont il est imprégné et son parcours professionnel provoquent la défiance des salariés. Sa jeunesse constitue également un handicap dans une organisation où le personnel est relativement âgé.

7. Analyser la solution mise en œuvre afin de répondre au problème de management. (3 points)

Cette question vise à apprécier la capacité du candidat à proposer des solutions à un problème de management.

Afin de faire face à la résistance du personnel, Nicolas Sinjaque décide de faire appel à un acteur légitime de l'organisation, le second fils du fondateur aux qualités humaines appréciées des salariés. La qualité d'ingénieur en biologie marine de Pierre Clair est un atout déterminant pour l'activité « algorithme » au sein de l'entreprise.

On n'acceptera pas les réponses suivantes, qui n'ont pas été mises en œuvre :

- rééquilibrer la pyramide des âges du personnel en s'appuyant sur les départs volontaires et les départs en retraite ;
- former le personnel aux nouvelles méthodes de management ;
- s'efforcer de mieux communiquer ;
- recruter de la main-d'œuvre habituée à ces méthodes de management.