B.T.S AGENCEMENT DE L'ENVIRONNEMENT ARCHITECTURAL

ÉPREUVE D'ÉCONOMIE ET GESTION DE L'ENTREPRISE

Durée de l'épreuve : 2 heures

coefficient : 2

Matériel autorisé : calculatrice de poche conforme à la circulaire du 16 novembre 1999.

Documents remis au candidat : Le sujet comporte 6 pages numérotées de 1/6 à 6/6.

Aucun autre document n'est autorisé.

Le sujet se présente sous la forme de trois dossiers indépendants :

Page de garde		p. 1
DOSSIER 1 : Economie d'entreprise	7 points	p. 2
DOSSIER 2 : Droit	7 points	p. 4
DOSSIER 3 : Gestion	6 points	p. 6

Le sujet comporte deux annexes

DOSSIER 1 :
Annexe 1 : Habitat, perdu dans ses meubles p. 3

DOSSIER 2 :
Annexe 2 : Le Délégué du personnel... p. 5

CODE ÉPREUVE : ADECOGE		EXAMEN : BREVET DE TECHNICIEN SUPÉRIEUR	SPÉCIALITE : AGENCEMENT DE L'ENVIRONNEMENT ARCHITECTURAL	
SESSION 2003	SUJET	ÉPREUVE : ÉCONOMIE ET GESTION DE L'ENTREPRISE		
Durée : 2 h	Coefficient : 2	Code sujet : 07NB03	Page : 1/6	

DOSSIER 1 : ÉCONOMIE D'ENTREPRISE

TRAVAIL À FAIRE :

À partir de l'annexe 1 et de vos connaissances, vous répondrez aux questions suivantes :

- 1- Définissez les quatre termes soulignés.
- 2- Comment Habitat a-t-il, à ses débuts, bouleversé son secteur ?
- 3- Donnez les raisons de la chute d'Habitat ?
- 4- Quelle est la stratégie actuelle d'Habitat pour redresser la situation ?
- 5- À quelles cibles s'adresse Habitat ?

ANNEXE 1 : ÉCONOMIE D'ENTREPRISE

HABITAT, PERDU DANS SES MEUBLES

L'enseigne fétiche des années 80 est depuis cinq ans en pleine déshérence¹. Un nouveau patron danois, épaulé par un créateur britannique, a deux ans pour redresser la barre. Sept ans après avoir été racheté par Ingvar Kamprad, fondateur et propriétaire du géant du meuble Ikéa, qui voulait en faire « *le joyau de sa couronne* », Habitat semble bel et bien perdu dans ses meubles.

« *Au XXI^e siècle, les notions de bon goût doivent être remises en question* », tranche le responsable de la conception, Tom Dixon. [...] Sa mission : mettre en place un « *art de vivre mondial* » avec une collection à la fois pointue et rigoureusement identique dans la centaine de magasins que compte la chaîne en Europe. Son style a su séduire outre-Manche. Mais beaucoup moins en France. Valse de dirigeants, stratégie en zigzag, pertes abyssales², ventes en berne... Habitat France va mal. [...]

Ouverts dans les années 70 par le Britannique Terence Conran, un épicurien³ passionné de cuisine et d'art de vivre à la française, les premiers magasins, chaleureux, installés au cœur des villes, sont une véritable révolution dans un secteur jusque-là dominé par des poids lourds poussiéreux. Génie du **marketing**, Terence Conran, qui a aujourd'hui ouvert plusieurs boutiques très haut de gamme sous son propre nom, bouleverse l'aménagement des magasins. Il a compris avant tout le monde, l'importance de mettre en scène ses produits. Chez lui, la plus banale des assiettes en porcelaine blanche n'est pas de la vaisselle, mais l'incarnation d'un style de vie. Avec des meubles simples, fonctionnels, Conran, évincé de son groupe en 1990, veut prouver que « *l'utile peut être beau, et le beau abordable* ».

Rançon du succès : toutes les **enseignes** s'engouffrent dans la brèche. « *Fly, Conforama, But... tout le monde nous a copiés* », constate aujourd'hui le PDG d'Habitat. Menacé par cette déferlante d'enseignes à petits prix, Habitat oublie de se remettre en question. Mais qu'importe ! La **marque** est forte, les clients encore fidèles. « *C'était une entreprise où on avait la culture du beau, pas celle du commerce ni de la rentabilité* », explique un ex-cadre dirigeant. À l'époque, un audit⁴ révèle que les vendeurs consacrent à peine un quart de leur temps à la vente ! Au diable les synergies et les économies d'échelle. Chacun des cinq pays où le groupe est implanté est autonome, libre d'organiser comme bon lui semble ses magasins et même de concevoir ses propres collections. [...]

Désormais seul maître à bord, Ebbe Pelle Jacobsen a carte blanche pour mettre en place sa nouvelle stratégie. Il a deux credo : d'abord, accélérer l'uniformisation de l'enseigne souhaitée par Ingvar Kamprad. Ensuite la faire monter en **gamme**, pour creuser la différenciation avec Ikéa.

Un pas en avant, deux en arrière, trois sur le côté : difficile pour les équipes d'Habitat, de ne pas perdre le nord ! Exit⁵ le siège social en France. Tous les centres de décisions, l'essentiel du management et le design sont désormais regroupés à Londres, où Tom Dixon règne en maître sur l'ensemble de la création. Les responsables de magasin perdent toute autonomie.

La nouvelle cible ? Bien au-dessus d'Ikéa, un cran au-dessous de Conran et de ses canapés à 6 000 euros, Habitat s'adresse désormais aux célibataires aisés ou aux couples sans enfants. Familles, passez votre chemin ! « *Si on veut s'en sortir, il faut que le panier moyen augmente d'au moins 50%*, affirme Ebbe Pelle Jacobsen. *Nous ciblons donc des gens qui ont de l'argent, et recherchent une certaine exclusivité et non plus des collections de masse.* »

Natacha TATU

LE NOUVEL OBSERVATEUR n° 1893 du 15 au 21/02/2001

---

¹ crise

² importantes

³ philosophie de la vie qui consiste à la recherche du plaisir

⁴ étude

⁵ fini

DOSSIER 2 : DROIT

TRAVAIL À FAIRE :

À partir de l'annexe 2 et de vos connaissances, vous répondrez aux questions suivantes :

1- Définissez les quatre termes soulignés.

2- Comment se manifeste l'entrave à l'exercice de la fonction de délégué du personnel ?

ANNEXE 2 : DROIT

Le délégué du personnel ...

Daniel prétend que son patron l'a gêné dans l'exercice de ses fonctions de délégué du personnel. Michel, le PDG, comparait pour avoir entravé ce mandat.

Michel est PDG d'une société qui exploite un hypermarché de Roche-la-Molière. Il a comparu devant le tribunal correctionnel de Saint-Étienne pour entrave à l'exercice de la fonction de **délégué du personnel**. Il est reproché au chef d'entreprise d'avoir, courant 1998 et 1999, commis quatre actes ayant entravé la liberté syndicale. Le délégué du personnel, s'est constitué partie civile.

NOUVELLE AFFECTATION

Le 6 mars 1998, Daniel succède à Alain dans la fonction de délégué du personnel. Et pour lui, les ennuis commencent... Il est alors caissier à temps partiel dans l'entreprise. À la suite de cela, il est affecté au rayon boulangerie-pâtisserie. Le 13 mars 1999, un courrier lui notifie de nouveaux horaires de travail. Il les refuse. La direction le renvoie aux caisses avec des horaires qui ne lui permettent pas d'exercer convenablement sa fonction syndicale. En outre, et ce avant même de décliner l'«offre» de ce nouveau poste, Daniel demande à bénéficier d'un classement au niveau 5. Le même grade qu'un responsable de magasin. Le patron du jeune homme lui fait comprendre que si il souhaite changer d'échelon, il devrait se défaire de ses fonctions de délégué du personnel. Le PDG nie avoir tenu de tels propos, Daniel demande alors l'intervention de la direction du travail.

HUISSIER POUR TRAVAILLER

L'employé jouit de malchance. Il est victime d'un hold-up, sur les lieux même de son travail. Bouleversé, il bénéficie d'un arrêt de travail de 15 jours. Lorsqu'il réintègre l'entreprise, à 6H30, son patron le renvoie chez lui, trois jours de suite. Il n'est pas présent aux bons horaires. Les nouveaux. Le quatrième jour, Daniel se rend donc au boulot accompagné d'un huissier afin de faire constater sa présence. En outre, à son retour une autre personne le remplace au rayon boulangerie pâtisserie. Le conseil du prévenu se défend de cela en expliquant que le poste était vacant durant l'accident de travail de Daniel. Michel recrute un autre salarié. Le PDG estime alors qu'il vaut mieux replacer Daniel ailleurs. L'avocat de la défense argue, pour expliquer cette mutation, de la pluridisciplinarité de cet employé. Dans son contrat d'embauche, il est stipulé qu'il sera «*multiservice*». Caissier et vendeur. Selon la défense, il n'y avait donc pas lieu d'établir un nouveau contrat. Mais, devant le refus de ce dernier de se soumettre à ces nouvelles conditions de travail, s'ensuivent une dizaine de mises à pieds en 1999. Daniel saisit le **conseil des prud'hommes** qui condamne Michel à lui rémunérer ces jours chômés de force. Il est également fait grief au PDG de n'avoir pas fourni, dans des délais raisonnables, une copie de la **convention collective** de la société. Ce que dément Michel, qui en avait commandé des exemplaires à la société d'édition.

AMBIANCE DÉTESTABLE

De surcroît, le délégué du personnel reproche à son patron l'exiguïté du local syndical, trop souvent encombré de stocks du magasin. Le dernier point de discorde entre le subordonné et son patron consiste en l'intention délibérée de Michel d'isoler Daniel du reste du personnel. L'inspecteur du travail a, pour vérifier la véracité de ces allégations, convoqué quelques employés. Ces derniers avouent l'interdiction qui leur était faite d'adresser la parole au représentant du personnel. Alain, l'ancien délégué du personnel licencié et Daniel relatent l'ambiance détestable de travail au sein de cette entreprise. Alain dit avoir été l'objet, de la part de Michel et de sa famille, de railleries et insultes. La fille du patron l'a même giflé, lui occasionnant un arrêt de travail. Trois **syndicats** se sont constitués partie civile prétextant qu'il leur incombait de défendre les intérêts des salariés, peu importe leur affiliation syndicale. Ils réclament chacun 300 euros. L'avocate du délégué du personnel rappelle que son client, dans une lettre envoyée à Michel, qualifie le comportement de ce dernier de «*dictatorial*». Le procureur de la République, Michel Chemin, rappelle les antécédents judiciaires de cette entreprise en matière de droit du travail. Le parquet souligne le fait que le PDG se soit attaché à faire disparaître, au sein de sa société, toute expression du droit syndical. Il requiert une peine d'amende de 3.000 euros à l'encontre de Michel. En revanche, l'avocat de la défense considère que, dans ce dossier, «*s'il n'y a pas eu de volonté claire et manifeste, de la part de son client, de porter atteinte au droit syndical, il y a eu, de la part du délégué du personnel, volonté manifeste de porter atteinte à son employeur*». La défense réclame la relaxe. Le tribunal, quant à lui, se prononcera le 14 juin prochain.

D'après La Gazette de la LOIRE n° 33 du 04 au 10 mai 2001

DOSSIER 3 : GESTION

TRAVAIL À FAIRE :

L'entreprise Agence Plus vous communique les renseignements suivants pour l'année 2002 :

- Chiffre d'affaires : 200 000 euros
- Charges variables : 160 000 euros
- Charges fixes : 30 000 euros

- 1- Calculez le seuil de rentabilité de l'entreprise.

- 2- À quelle date le seuil de rentabilité est-il atteint sachant que l'activité est répartie régulièrement sur toute l'année ? (Une année compte 12 mois de 30 jours)

- 3- Pour 2003, l'entreprise désire doubler son résultat. De combien doit-elle accroître le chiffre d'affaires ?

- 4- L'entreprise a étudié en 2002, l'acquisition d'un nouveau matériel pour 70 000 euros amortissable sur 5 ans linéairement. Cet achat, qui n'a pas été réalisé, aurait réduit les charges variables à 70 % du chiffre d'affaires 2002.
  - a- Quel aurait été le nouveau seuil de rentabilité ?
  - b- Fallait-il acheter ce matériel ? Pourquoi ?