

Corrigé du BTSOL 2003
ECONOMIE ET GESTION D'ENTREPRISE

Attention : Ces corrigés n'ont pas valeur de correction officielle. En aucun cas ils ne constituent le cadre de référence des correcteurs.

Annexe 2 (à compléter et à rendre avec la copie)

BILAN FONCTIONNEL

	Montants		Montants
Emploi stables	2 789	Ressources stables	2 928
Actifs circulants d'exploitation	396	Dettes d'exploitation	274
Trésorerie active	342	Trésorerie Passive	325
Total	3 527	Total	3 527

TRAVAUX PREPARATIFS A L'ANALYSE FONCTIONNELLE

	Définitions et calculs	Résultats
Fonds de roulement net global	FNRG=Ressources stables – Emplois stables Il s'agit, lorsqu'il est positif, de la part des ressources stables que l'on peut consacrer à financer autre chose que l'outil de travail : le besoin en fonds de roulement et la trésorerie à priori.	139
Besoin en fonds de roulement (d'exploitation)	BFRE=Actifs d'exploitation-Dettes d'exploitation Il s'agit, lorsqu'il est positif de la part des actifs d'exploitation (stocks et créances clients) non financée par des dettes d'exploitation.	122
Trésorerie nette	TN=Trésorerie active-Trésorerie passive Elle représente le solde de la trésorerie. On la souhaite, comme ici positive	17
Vérification	TN=FNRG-BFRE.	139-122=17
Crédit Fournisseurs	Dettes fournisseurs*360 / Achat TTC + autres charges externes TTC.	30,5 jours
Crédit Clients	Créances clients *360 / Production vendue TTC.	15,8 jours
Total		3 527 Total

Remarques :

- On a calculé les emplois stables à partir des immobilisations nettes puisque le bilan ne fournit pas le détail des valeurs brutes et des amortissements. On a en conséquence déterminé les ressources stables sans considérer les amortissements. Cela n'affecte donc pas le résultat du calcul du FRNG.
- On est en revanche privé d'une information intéressante quant au « degré d'usure » de l'outil de travail.
- On raisonne directement sur le BFRE (et non sur le BFR) compte tenu de l'absence d'éléments hors exploitation dans ce bilan.

Annexe 3 (à compléter et à rendre avec la copie)

ANALYSE D'EXPLOITATION

Charges	Montants	Charges variables	Charges fixes
Autres charges externes	307	214,9	92,1
Impôts et taxes	94	84,6	9,4
Rémunération du personnel	384	115,2	268,8
Charges sociales	181	54,3	126,7
Dotations aux amortissements et provisions	357		357
Autres charges	49	34,3	14,7
Charges financières	112	11,2	100,8
Charges exceptionnelles	22	22	
Total	1 506	536,5	969,5

TABLEAU DU RESULTAT PAR VARIABILITE (COMPTE DE RESULTAT DIFFERENTIEL°

	Calculs	Montants	%
Chiffre d'affaires		3 250	100
- Charges variables totales	CAMV + autres charges variables 1 083 – 39 + 536,5	- 1 580,5	-48,63
= Marge sur coût variable		= 1 669,5	= 51,37
- Charges fixes totales (charges fixes – produits fixes)	969,5 – 231 – 71 – 82	- 585,5	- 18,02
=Résultat net		= 1 084	= 33,35

	Définitions et calculs	Résultat
Seuil de rentabilité	Charges fixes * Chiffre d'affaires / Marge sur coût variable (ou Charges fixes/taux de marge sur coût variable) C'est le chiffre d'affaires qu'il faut réaliser pour dégager un résultat nul.	1 139,787 soit environ 1140K€
Point mort	Il s'agit de la date à laquelle le seuil de rentabilité a été atteint. Si on suppose que l'activité a été régulière sur 360 jours, le point mort a été atteint au bout de $360 * 1\,140 / 3\,250 = 126,4$ jours, soit au cours du septième jour du cinquième mois de l'exercice écoulé.	soit en théorie le 7 mai 2001

Remarques :

Il est difficile de parler de « résultat d'exploitation » lorsque le compte de résultat présente des produits et charges financiers et exceptionnels. Il s'agirait plutôt du résultat avant IS (si l'IS s'applique normalement).

Il est peu ordinaire d'intégrer des produits et des charges exceptionnels dans une analyse différentielle du résultat, plutôt censée fournir un modèle prévisionnel axé sur le résultat courant avant impôt.

En effet, comment des éléments exceptionnels peuvent ils être identifiés comme fixes ou comme variables alors qu'ils présentent plus logiquement un caractère peu prévisible, accidentel voire normal.

On s'en tient malgré tout aux consignes du sujet.

Analyse de la situation financière :

Le bilan de cette société présente un équilibre globalement satisfaisant : les emplois stables sont financés par des ressources stables suffisantes pour dégager un FNRG (de 139K€) assez important pour financer à la fois le BFRE (122 k€) induit par l'activité et une trésorerie nette positive (17 k€).

On remarquera de plus le faible endettement par emprunt (110 k€ pour 2 818 k€ de capitaux propres).

On notera toutefois que la trésorerie nette n'est pas très importante et qu'elle résulte, d'une part de 342 k€ de disponibilités, et d'autre part de 325k€ de découverts dont on ne comprend pas bien la nécessité vu les charges financières qu'ils génèrent. Si monsieur Zueil est capable de rentabiliser cet argent à un taux supérieur à celui de concours et découverts bancaires il doit se reconvertir dans la banque.

Le crédit fournisseurs, même s'il tient compte des autres charges externes, semble nettement inférieur aux délais moyens dont bénéficie la profession (plus de 50 jours pour de grosses affaires).

Ce faible délai semble surprenant et pèse sur le BFRE.

Profite-t-on d'escomptes de fournisseurs que l'on règle plus rapidement que prévu en raison d'une trésorerie satisfaisante ? la présence de produits financiers pourrait le laisser croire.

Le crédit clients peut paraître normal compte tenu de la mise en place des systèmes de tiers payants qui allonge les traditionnels faibles délais de la profession.

Analyse du résultat :

Le résultat qui apparaît au compte de résultat au 31/12/2001 peut être jugé excellent suivant deux critères :

Il représente plus du tiers du chiffre d'affaires, ce qui est nettement au dessus des normes de la profession, à tel point que l'on peut s'interroger sur les raisons de cette performance. Seule une étude poussée des SIG permettrait d'en savoir plus.

Le taux de rentabilité des capitaux propres ($1\,084/1\,734 - 62,5\%$) est proprement époustoufflant pour une affaire de cette importance, même si on ignore le niveau de rémunération de monsieur Zueil ainsi que les conséquences de l'impôt sur les sociétés.

Enfin l'analyse différentielle du résultat montre un seuil de rentabilité très faible au regard du niveau d'activité actuel. On l'atteint d'ailleurs très tôt dans l'année (le 7 mai en 2001), ce qui témoigne d'une forte « marge de manœuvre » en terme d'aptitude à générer des bénéfices.

Conséquences du « paiement dans un mois » proposé aux clients :

On peut supposer que la mise en place de cette pratique provoquerait un allongement presque mécanique du crédit clients de 30 jours. Avec une hausse prévue de 20%, le chiffre d'affaires HT passerait l'année suivante à $3250 \times 120 = 3900 \text{ k€}$. On pourrait donc s'attendre à ce que les créances clients, et en conséquence le BFRE, subissent un accroissement de 30/360 (soit d'un douzième) du chiffre d'affaires TTC, indépendamment de la hausse déjà prévisible de l'ordre de 20% de son montant actuel ($122 \times 20\% = 24,2 \text{ k€}$).

Cette mesure provoquerait ainsi un accroissement supplémentaire du BFRE de 3 900*1
196/12=388,7k€.

Mesures destinées à préserver la trésorerie :

On doit tout d'abord exclure toute distribution de dividendes sur le bénéfice dégagé en 2001.
La faible trésorerie nette de 17k€ ne permet pas, de toutes façons d'envisager des distributions conséquentes.

On voit mal par ailleurs comment il sera possible de financer le fort accroissement prévisible du BFRE (plus de 400k€) sans provoquer des difficultés de trésorerie (découverts bancaires), à supposer que le banquier l'accepte.

Ce n'est pas non plus, à priori, le rôle d'un emprunt de financer ce type de besoin et seuls des apports de la part des associés pourraient procurer les ressources stables indispensables au financement de la hausse du BFRE.

Le pourront-ils ? Le taux élevé de rentabilité des capitaux propres est certes de nature à inciter à investir dans cette entreprise, quitte à emprunter à titre personnel. Quoiqu'il en soit, sans nouvelles ressources stables monsieur Zueil ne pourra mener cette politique commerciale sans mettre en péril sa trésorerie.

Annexe 4 (à compléter et à rendre avec la copie)

ANALYSE D'EXPLOITATION

Années	1	2	3
Nombre cumulé de franchisés	0	5	8
Recettes du franchiseur			
Redevance forfaitaire initiale		40 000	24 000
+Redevance annulée		68 250	145 950
=Total des recettes du franchiseur Zueil		108 250	169 950
Charge :			
+Salaires et charges sociales totales	38250	52250	63000
+Publicité	12500	17500	20000
+Etudes de marché		10000	10000
+Formation des franchisés		3000	6000
+Assistance commerciale		3250	11250
+Voyages et déplacements	2700	6250	8000
+Dotations aux amortissements	6700	6700	6700
=Total des charges	-60 250	98 950	124 950
Résultats	-60 150	9 300	45 000
Taux de profitabilité=B/CA	0	8,6%	26,5%

B=bénéfice

CA=chiffre d'affaires

2/ Commentaires

- La 1ère année est une année d'investissement.
- La 2ème année est une année de mise en route
- La 3ème année est une année de retour sur l'investissement

3/Quels sont les arguments à mettre en valeur pour recruter des franchises ?

Le contrat de franchise est un partenariat de projet entre un franchiseur et un franchisé. Le franchiseur propose :

- une politique d'image
- une assistance commerciale
- un savoir faire approuvé et reconnu
- des moyens mis en œuvre pour développer une politique d'achats performante. (choix et sélection de fournisseurs, centralisations des achats, marge de manœuvre pour des produits spécifiques)
- assistance dans la gestion du point de vente
- bénéfice de la notoriété du franchiseur
- aide à la création et au développement du commerce

Le franchisé :

- reste indépendant dans le respect du partenariat
- bénéficie de promotions commerciales (moyenne de 25% d'augmentation du CA)

La franchise va donc permettre au franchisé d'utiliser à son profit des signes de reconnaissance appartenant à son franchiseur. (nom, enseigne, sigles ou symboles)

4/Expliquez au stagiaire présent dans le magasin la philosophie de l'enseigne :

« Vendre mieux, vendre plus »

Vendre mieux c'est favoriser et privilégier le client (ses besoins et ses motivations)

Dans le plan de vente :

- Une prise de contact favorisant le relationnel
- Une phase de découverte permettant de cerner le client ses contraintes, ses attentes, sur son budget et ainsi favoriser le choix d'un produit adapté et qualitatif.

Vendre mieux c'est donc mettre en phase le produit et le marché et ce dans une perspective de fidélisation.

Mieux vendre = connaître son produit

« Partir du client pour arriver au produit »

Processus de découverte

- Obtenir des informations pour présenter des solutions adaptées à son problème.
- Interroger le client en utilisant la question ouverte
- Le vendeur-opticien doit faire prendre conscience au client que l'on progresse vers une solution

La matrice S O W C Y S permet de faire ressortir les motivations fondamentales

Sécurité	B
Orgueil	e
Nouveauté ???	s
Commodité	o
Argent	I
Sympathie	n

Corrigé du BTS OL 2003 partie juridique de l'épreuve Economie et Gestion de l'entreprise

1. Comparaison des 2 formes de contrats de travail

Monsieur Zoel a le choix entre un CDI=Contrat à durée indéterminée, un CDD=Contrat à durée déterminée voire un CTT=contrat de travail temporaire.

Les modalités du CDD et du CTT sont identiques relativement aux points à examiner. Seuls seront donc abordés le CDI et le CDD

Modalités juridiques	CDI	CDD
Conditions de forme du contrat	Peut être constaté dans les formes qu'il convient (papier libre ou à en tête de l'établissement) mais peut également résulter d'une entente verbale selon le droit communautaire (circulaire du 14/10/1991) l'employeur est tenu d'informer par écrit le salarié des éléments essentiels applicables au contrat	L'écrit est obligatoire Le contrat doit être rédigé en Français et doit être transmis au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée
Mentions obligatoires dans le contrat	L'information du salarié doit porter sur les points suivants : -identité des parties -lieu de travail -titre du salarié ou description sommaire du travail -modalités de rémunération -référence à la convention applicable Durée de travail journalière ou hebdomadaire. Sous réserves des clauses interdites ou réglementées, le CDI peut comporter les clauses les plus variées : de non concurrence, de discrétion, période d'essai, de mobilité ...	- la définition précise du motif de recours - le nom et la qualification du salarié absent en cas de remplacement. -date d'échéance du terme et le cas échéant une clause prévoyant le renouvellement du contrat s'il comporte un thème précis <ul style="list-style-type: none"> • durée minimale lorsqu'il ne comporte pas de terme précis • désignation du poste de travail • durée de la période d'essai éventuellement prévue • intitulé de la convention collective applicable • montant de la rémunération et de ses différentes composantes • nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire... • le salarié peut se prévaloir de l'absence d'une mention obligatoire pour demander la requalification du contrat
Durée et fin du contrat	Durée illimitée mais possibilité de rupture anticipée à l'initiative de l'employeur : licenciement si faute du salarié = démission	A priori à échéance du terme. Voire après le renouvellement (un possible) dans la limite de 18 mois. Possibilité de rupture anticipée pour cause de faute = licenciement

2. Quel est légalement le type de contrat envisageable ?

Le recours au CDD est possible pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas limitativement énumérés par loi.

Cela pourrait correspondre à l'attente de l'entrée en service du nouveau titulaire du poste. Le contrat ne peut alors excéder 9 mois.

Désirant l'embaucher pour 1 an, cela n'est donc pas possible.

Il serait donc préférable de l'embaucher sous CDI.

3. Confère annexe 5 jointe

4. Si après quelques jours, le salarié ne convient pas au poste, l'employeur pourra s'en libérer sans aucune formalité s'il a pensé à inclure dans le contrat une clause relative à la période d'essai.

Il n'y a alors aucun délai de préavis, aucune obligation de justifier la décision de rompre et aucune indemnité à verser à l'exception du salaire correspondant aux heures effectuées et de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Eventuellement, à défaut de période d'essai, il peut le licencier pour motif personnel (motif non disciplinaire : inaptitude professionnelle). Il devra alors respecter les conditions de fond (cause réelle et sérieuse) et de forme (procédure : convocation à un entretien préalable, entretien, notification du licenciement) requise.

Annexe 5 (à compléter et à rendre avec la copie)

FICHE PROFIL DU NOUVEL EMPLOYE QUI SERA REMISE A L'ANPE

Critères	Choix de M. ZOEIL	Votre proposition	Justification
Sexe	Maculin	Masculin Féminin	Egalité professionnelle hommes/femmes
Origine	Français, Breton de souche	Toute origine	Interdiction de discrimination raciale
Diplôme	CAP Monteur ou CAP Vente	Pour une gérance, il faudrait mieux un titulaire de BTSOL	La loi exige ce minimum requis pour un tel niveau de responsabilités