



MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION
NATIONALE

EFE HOT 2

SESSION 2018

**CAPLP
CONCOURS EXTERNE
ET CAFEP**

Section : HÔTELLERIE – RESTAURATION

**Options : - ORGANISATION ET PRODUCTION CULINAIRE
- SERVICE ET COMMERCIALISATION**

**ÉPREUVE D'ANALYSE ÉCONOMIQUE, JURIDIQUE ET
MANAGÉRIALE EN HÔTELLERIE - RESTAURATION**

Durée : 4 heures

Calculatrice électronique de poche - y compris calculatrice programmable, alphanumérique ou à écran graphique – à fonctionnement autonome, non imprimante, autorisée conformément à la circulaire n° 99-186 du 16 novembre 1999.

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout autre matériel électronique est rigoureusement interdit.

Dans le cas où un(e) candidat(e) repère ce qui lui semble être une erreur d'énoncé, il (elle) le signale très lisiblement sur sa copie, propose la correction et poursuit l'épreuve en conséquence.

De même, si cela le(la) conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, il lui est demandé de la (ou les) mentionner explicitement.

NB : La copie que vous rendrez ne devra, conformément au principe d'anonymat, comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé comporte la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de signer ou de porter quelque signe d'identification que ce soit.

Tournez la page S.V.P.

A

SOMMAIRE

Le sujet comporte 10 pages numérotées de 1/10 à 10/10.

L'énoncé est composé de 3 dossiers indépendants, mais il est fortement conseillé de les traiter dans l'ordre proposé.

Énoncé du cas		Pages
Présentation du restaurant « L'UN DES SENS ».....		2
▶ Dossier 1	Étude financière : analyser la gestion.....	3
▶ Dossier 2	Étude managériale : manager autrement.....	3
▶ Dossier 3	Étude juridique et managériale : motiver le personnel et financer l'entreprise	4

Annexes à consulter		Pages
● Annexe 1	Les comptes de résultat du restaurant « L'UN DES SENS ».....	5
● Annexe 2	Les données de la profession pour ce type de restauration.....	5
● Annexe 3	La génération Y.....	6
● Annexe 4	L'holocratie	7
● Annexe 5	L'entreprise, sa gouvernance et sa responsabilité sociale.....	8
● Annexe 6	La SCOP (Société Coopérative Ouvrière de Production).....	8-9
● Annexe 7	Le <i>crowdfunding</i> ou financement participatif.....	9

Document à compléter et à rendre avec la copie		Page
● Document 1	Tableau de bord (commercial et financier) du restaurant « L'UN DES SENS ».....	10

INFORMATION AUX CANDIDATS

Vous trouverez ci-après les codes nécessaires vous permettant de compléter les rubriques figurant en en-tête de votre copie.

Ces codes doivent être reportés sur chacune des copies que vous remettrez.

► Concours externe du CAPLP de l'enseignement public :

- **option organisation et production culinaire :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFE	8510J	102	0377

- **option service et commercialisation :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFE	8520J	102	0377

► Concours externe du CAFEP/CAPLP de l'enseignement privé :

- **option organisation et production culinaire :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFF	8510J	102	0377

- **option service et commercialisation :**

Concours	Section/option	Epreuve	Matière
EFF	8520J	102	0377

Le Restaurant "L'UN DES SENS"

Situé dans la région Occitanie, anciennement appelée Languedoc-Roussillon, près d'une zone d'activité localisée à quelques kilomètres de Montpellier, le restaurant "L'UN DES SENS" de Sophie et de Gilles, propose une cuisine traditionnelle, raffinée et originale.

Tous les plats sont faits maison, créatifs et plein de saveurs, avec une offre allant du plus classique au plus original : l'entrecôte race Aubrac, le foie gras aromatisé à la fève de tonka avec sa gelée au muscat de Mireval et ses toasts aux figues, le Pluma de Pata Negra, les ravioles de foie gras aux truffes... Pour accompagner le repas, une large gamme de vins de pays ou AOC, parfois d'exception, sont à la disposition des clients.

Le personnel du restaurant est jeune, compétent et expérimenté. Il met tout en œuvre pour satisfaire la clientèle.

Le restaurant appartient depuis plus de 30 ans à Sophie et Gilles. Ils sont les associés principaux de la SARL S&G et gèrent leur restaurant de la même façon depuis la création : ce sont les seuls décisionnaires. Ils respectent le personnel et suivent de façon stricte le travail de ce dernier. Ils ne sont pas vraiment adeptes de tous les changements qui affectent l'économie actuellement, ne s'investissent pas dans le collaboratif, ne s'intéressent que très peu à la RSE (responsabilité sociétale de l'entreprise).

Rénové en début d'année N, le restaurant a nécessité de lourds investissements, surtout liés à la création d'une terrasse. Ce nouvel investissement porte la capacité de l'établissement de 45 à 65 places. Il a fallu faire appel à un emprunt bancaire d'un montant élevé. Mais le résultat est à la hauteur des espérances des deux associés. La salle et la terrasse allient la pierre, le bois, les grandes baies vitrées et une décoration cosy et design pour favoriser une ambiance calme et chaleureuse. La terrasse jouxte une petite forêt louée par le restaurant. Ce bois, composé de merisiers, d'érables sycomore et d'eucalyptus, offre un cadre naturel très apprécié. La terrasse est couverte, mais son toit en verre est amovible dès les premiers beaux jours.

En semaine, le restaurant accueille principalement une clientèle de bureaux et d'affaires le midi. Le soir et le week-end, les familles et les amis se retrouvent pour vivre des moments agréables autour d'un repas.

Les soirées d'entreprises, les événements comme les mariages, les anniversaires ou tout autre repas de groupe, sont proposés à la clientèle, en privatisant partiellement ou totalement le restaurant.

Cependant, malgré les efforts de l'équipe, le restaurant peine à se remplir le week-end et obtient de moins bons résultats depuis quelques années.

Arthur, le fils de Gilles, diplômé en hôtellerie-restauration et ayant une expérience d'une dizaine d'années dans la profession, est susceptible de reprendre l'entreprise. Il vous sollicite pour l'accompagner dans sa réflexion.

Dossier 1 - Analyser la gestion

Sophie et Gilles viennent de recevoir le compte de résultat de l'entreprise pour l'exercice N. Ils peuvent ainsi faire le point sur la première année d'exploitation de l'établissement avec sa nouvelle terrasse.

1.1 Compléter le tableau de bord commercial et financier figurant dans le document 1 à partir du compte de résultat présenté en annexe 1.

1.2 Analyser les performances de l'entreprise à partir du tableau de bord commercial et financier (document 1) et des données de la profession (annexe 2).

1.3 Proposer, en argumentant, des solutions adaptées à la situation commerciale et financière du restaurant.

Dossier 2 - Manager autrement

Arthur fait partie de ce que l'on appelle la "génération Y", présentée dans l'annexe 3, et ne voit pas le monde comme son père ou comme Sophie. Il considère que le restaurant "L'UN DES SENS" est une entreprise qui ne s'inscrit pas dans son époque et qu'il faut revoir son style de management.

Vous disposez d'une documentation sur un système de gouvernance d'entreprise : l'holocratie (annexe 4).

2.1 Présenter une analyse structurée de la « génération Y » face aux éléments qui ont influencé le mode de vie de cette génération.

2.2 Indiquer si la vision horizontale du monde évoquée dans le texte de l'annexe 3 peut être appliquée dans le secteur de l'hôtellerie restauration en justifiant votre point de vue.

2.3 Présenter l'intérêt pour le restaurant « L'UN DES SENS » de la mise en place d'une organisation fondée sur l'holocratie.

Dossier 3 - Motiver le personnel et financer l'entreprise

Très impliqués dans leur entreprise, Sophie et Gilles prennent jusqu'à présent l'ensemble des grandes décisions du restaurant « L'UN DES SENS ». Aujourd'hui, proches de l'âge de la retraite, ils souhaitent céder leur entreprise.

Arthur, qui envisage de s'investir dans le restaurant, remet en cause son mode de fonctionnement actuel. Il a remarqué un manque de motivation du personnel et un fort turn-over.

Il aimerait trouver une solution pour régler ces problèmes tout en apportant des financements indispensables pour redynamiser l'activité.

Vous disposez d'un texte sur « L'entreprise, sa gouvernance et sa responsabilité sociale » (annexe 5) et sur la SCOP (annexe 6).

3.1 Caractériser le mode de gouvernance actuel du restaurant « L'UN DES SENS ».

3.2 Présenter, sous forme d'un tableau, les grandes caractéristiques d'une SCOP.

Sophie et Gilles constitueraient une SCI (Société Civile Immobilière) dont ils seraient les associés. Cette société serait propriétaire des murs et prendrait en charge le remboursement de l'emprunt contracté pour financer les travaux de la terrasse.

La SCI louerait les murs du restaurant à une société d'exploitation qui prendrait la forme d'une SCOP. Cette dernière serait exploitée par l'ensemble du personnel avec ou non application d'un management holacratique.

3.3 Présenter l'intérêt et les limites de cette construction juridique.

3.4 Indiquer en quoi la création d'une SCOP peut être une solution au développement de la motivation du personnel.

Pour relancer l'entreprise « L'UN DES SENS », des actions de communication sont nécessaires. Arthur pense qu'un financement par *crowdfunding* présenté en annexe 7 serait une bonne solution.

3.5 Présenter sous la forme d'un schéma synoptique les grands principes du *crowdfunding* ainsi que les avantages et les limites pour l'entreprise de ce type de financement par rapport à un emprunt bancaire classique.

3.6 Exposer dans une note d'une douzaine de lignes, à l'attention d'Arthur, votre avis argumenté sur les solutions à retenir par rapport à la motivation du personnel et au financement de l'entreprise.

Annexe 1

Compte de résultat du restaurant « L'UN DES SENS »

	N	N-1
Produits d'exploitation		
Production vendue	634 500,00	572 800,00
Production consommée	5 950,00	5 820,00
Total produits exploitation	640 450,00	578 620,00
Charges d'exploitation		
Achats de matières premières	231 680,00	190 690,00
Variation de stocks	- 2 680,00	- 4 530,00
Autres achats et charges externes (a)	110 500,00	115 100,00
Impôts et taxes	9 070,00	6 550,00
Salaires et traitements	176 780,00	169 200,00
Charges sociales	56 850,00	47 920,00
Dotations aux amortissements et dépréciations	39 320,00	28 840,00
Autres charges	950,00	590,00
Total charges d'exploitation	622 470,00	554 360,00
Résultat d'exploitation	17 980,00	24 260,00
Produits financiers		
Autres intérêts et produits assimilés	0,00	0,00
Total produits financiers	0,00	0,00
Charges financières		
Intérêts et charges assimilées (b)	12 770,00	6 902,00
Total charges financières	12 770,00	6 902,00
Résultat financier	- 12 770,00	- 6 902,00
Produits exceptionnels		
Produits exceptionnels sur opérations en capital (1)	10 200,00	0,00
Total produits exceptionnels	10 200,00	0,00
Charges exceptionnelles		
Charges exceptionnelles sur opérations en capital (2)	7 520,00	0,00
Total charges exceptionnelles	7 520,00	0,00
Résultat exceptionnel	2 680,00	0,00
Impôts sur les bénéfices	2 400,00	6 140,00
Totaux produits	650 650,00	578 620,00
Totaux charges	645 160,00	567 402,00
Résultat	5 490,00	11 218,00

(1) Il s'agit du prix de vente d'une immobilisation.

(2) Il s'agit de la valeur comptable nette de l'immobilisation vendue.

(a) Les autres achats et charges externes incorporent les redevances de crédit-bail du camion réfrigéré et les loyers de la grande parcelle de forêt contiguë au restaurant pour un total de 33 600 en N et 32 200 en (N-1)

(b) Les frais financiers incorporent des commissions sur moyens de paiement pour 2 500 en N et 2 300 en (N-1).

Annexe 2

Données de la profession pour ce type de restauration (en % du chiffre d'affaires HT)



Coût matières (denrées et boissons).....	28 à 31 %
Coût du personnel.....	34 à 38 %
Frais généraux.....	12 à 15 %
Coût d'occupation.....	10 à 12 %
RCAI (résultat courant avant impôt).....	8 à 10 %

La génération Y

Qu'est-ce qu'une génération ?

Une génération est un concept sociologique utilisé en démographie pour désigner une sous-population dont les membres, ayant à peu près le même âge ou ayant vécu à la même époque historique, partagent un certain nombre de pratiques et de représentations du fait de ce même âge ou de cette même appartenance à une époque. Contrairement aux générations démographiques, espacées de vingt-cinq ans, les générations sociologiques peuvent être étendues ou concentrées selon les événements structurants survenus durant leur période de réceptivité. [...]



La génération Y, millenials, ou digital natives

La génération Y regroupe des personnes nées entre le début des années 1980 et le milieu des années 1990. L'origine de l'appellation est diverse : le Y peut représenter le fil des écouteurs que la génération iPod garde vissés aux oreilles ; il peut venir de la prononciation anglaise du Y qui signifie par homophonie why (pourquoi) ; ou du fait qu'ils arrivent directement après les X. Les Américains utilisent plutôt le terme de millenials ou celui de digital natives qui suggère une aisance et une familiarité inédites avec les NTIC (Nouvelles technologies de l'information et de la communication). En France cette génération regroupe environ 13 millions de personnes, soit 21% de la population : c'est la cohorte la plus importante depuis celle du baby-boom (nés entre 1945 et le début des années 1960).

Aux États-Unis la génération Y comprend 70 millions de personnes et en Chine environ 200 millions.

S'ils sont dans le siècle de l'opulence, de la société de consommation, des enseignes à bas prix et des voyages pas chers, les Y ont été marqués par plusieurs crises douloureuses. En 2008, l'effondrement des marchés financiers crée une crise mondiale dont les conséquences sur l'emploi, et notamment sur l'emploi des jeunes, seront importantes et durables. Le diplôme n'est plus un gage d'employabilité. Une crise écologique profonde, jamais prise au sérieux par les générations précédentes, s'installe également dans le paysage. Réchauffement climatique, scandales alimentaires, pollution massive, destruction des écosystèmes... L'espèce en voie de disparition devient la norme. Dans cette crise écologique s'insère une crise énergétique : les énergies fossiles dont nous sommes dépendants s'épuisent et polluent bien trop, il faut revenir aux énergies vertes, vent, soleil, eau, et surtout consommer moins, faire du vélo, du covoiturage, acheter local.

Les NTIC et surtout Internet façonnent le rapport au monde de la génération Y : socialisés sur Facebook et Instagram, habitués à avoir un accès illimité à l'information, à partager, à commenter, à interagir, les Y ont une vision du monde beaucoup plus horizontale, égalitaire et flexible que leurs aînés. Ils refusent les codes du monde du travail, trop rigides et trop hiérarchisés.

Ils boudent la « voie royale » tracée par leurs aînés : ils font autrement, bricolent des start-ups, inventent un monde nouveau, plus en phase avec l'avenir qu'ils voient se dessiner.

Dire que la génération Y est une génération mondiale est peut-être exagéré. De nombreuses inégalités, notamment dans l'accès à Internet et aux nouvelles technologies, limitent cette assimilation. Et pourtant. La génération Erasmus et Easyjet voyage, parle plusieurs langues, circule, pour une partie d'entre eux, dans un espace Schengen sans frontière, vit, travaille ou étudie à l'étranger, se fait des amis sur plusieurs continents et considère parfois l'âge plus identifiant que la nationalité.

GENERATION

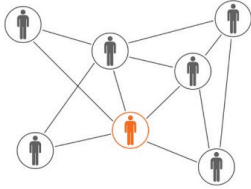


Extrait du livre « Il faut qu'on parle » de C. Gaymard et B. Bringsted, éditions PLON, mai 2016

Holocratie : un système de gouvernance efficace et agile pour les organisations du 21^{ème} siècle

• Qu'est-ce que l'holocratie ?

L'holocratie est une pratique pour les organisations qui recherchent davantage d'efficacité et d'agilité dans leurs structures de base telles que les réunions, les processus de décision et leur organisation. Elle s'appuie sur des principes innovants et opérationnels qui permettent de faire émerger l'essence, la capacité d'innovation et le potentiel collectif de l'organisation en la libérant des peurs et des ambitions des egos individuels.(...) L'holocratie est le premier système de gouvernance qui permet de véritablement répondre aux défis du 21^{ème} siècle car elle transforme une organisation fragmentée, inconsciente des interdépendances et des enjeux du monde et de son marché, en un éco-organisme cohérent et intégré, fort de l'expérience, de la compétence et de la capacité d'innovation collective de ses membres.



L'essence de l'holocratie : le pilotage dynamique

Le pilotage dynamique permet à l'organisation de s'adapter de façon souple et rapide aux changements au sein de l'organisation et de son environnement. Pour cela, il s'agit d'abandonner la posture « Prévoir et Contrôler » habituelle et développer une capacité interne adaptative afin que l'organisation puisse faire face aux problèmes et aux opportunités de manière proactive. Ainsi, le processus de décision est rendu plus agile et plus réel puisque connecté à l'actualité de la situation plutôt qu'à une image passée et probablement obsolète de cette réalité. [...] Chaque information, chaque tension, d'où qu'elle provienne au sein de l'organisation, permet à l'entreprise de « sentir » la réalité d'une situation pour mieux y répondre en temps réel, un peu comme un système vivant dont les cellules capteraient, à différents niveaux, les informations nécessaires à la prochaine décision.

www.integralvision.fr/methodes-integrales/holocratie-gouvernance/Holocratie.html

Seriez-vous capable de travailler sans patron ? Plusieurs entreprises et organisations en font actuellement l'essai.

25/02/2016 - François Normandin, rédacteur en chef adjoint - Internet et médias sociaux.

(...) en simplifiant la chose à son extrême, l'holocratie se fonde sur quelques principes :

- ✓ Les descriptions de tâches, par essence statiques, sont remplacées par des rôles qui, quant à eux, évoluent au gré des circonstances, des demandes ou des besoins de l'organisation. Ces rôles sont endossés par des employés qui possèdent les capacités et la volonté de le faire. L'autorité ne provient dès lors plus du supérieur hiérarchique ou du poste que ce dernier occupe, mais émane du rôle. Le fait, donc, d'être investi d'un rôle donne temporairement à la personne concernée pleine autonomie et plein pouvoir sur son travail. Cette dernière devra évidemment respecter les limites de ce rôle sans empiéter sur le rôle du prochain, et rendre des comptes quant aux résultats à atteindre.
- ✓ Un ou plusieurs rôles constituent un cercle au sein de l'entreprise ou de l'organisation. Un cercle n'est pas restreint à une fonction de l'entreprise (comptabilité, ventes, marketing, ressources humaines, etc.), mais cherche davantage à englober plusieurs compétences afin de remplir au mieux le rôle qui lui est assigné. Les cercles s'imbriquent hiérarchiquement au sein de l'organisation, à la manière d'une poupée gigogne. Des représentants des cercles inférieurs sont également représentés dans les cercles supérieurs.
- ✓ Les cercles sont autonomes dans les décisions qu'ils prennent, en concordance évidemment avec les décisions prises par les cercles constitués au niveau supérieur. À l'intérieur du cercle, les employés ont la possibilité d'énoncer des propositions afin de résoudre les problèmes qui surviennent quant à l'alignement entre les objectifs visés et les résultats constatés.
- ✓ Tout le fonctionnement holocratique de l'entreprise ou de l'organisation est couché noir sur blanc dans une constitution, qui constitue dans les faits les « règles du jeu » auxquelles tous et chacun sont astreints. Zappos, Danone, Castorama... mais aussi des PME, comme dernièrement Scarabée Biocoop, ont adopté ce système de gouvernance, qui supprime la hiérarchie pour laisser plus d'autonomie aux salariés.

L'entreprise, sa gouvernance et sa responsabilité sociale

(...) Au cœur de la gestion d'une entreprise se trouve sa gouvernance, en d'autres termes ceux qui exercent le contrôle sur l'entreprise et prennent ainsi les décisions majeures : gestion des ressources humaines, recherche et développement et choix stratégiques, fusions-acquisitions, tarification et marketing, gestion des risques, affaires règlementaires, etc. La forme dominante, la gouvernance capitaliste, octroie le pouvoir de décision aux investisseurs, ou plus précisément aux actionnaires (à défaut, aux créanciers si les dettes ne sont pas remboursées). Ces investisseurs délèguent le pouvoir de décision à une équipe de direction sur laquelle ils peuvent en principe exercer un droit de regard et intervenir si sa gestion va à l'encontre de leurs intérêts, mais qui est mieux informée qu'eux. (...)

...il existe d'autres formes de gouvernance. La gouvernance coopérative, où les utilisateurs d'un service possèdent et décident de façon consensuelle de la façon dont ce service sera géré et partagé, existe dans de nombreux secteurs. [...]

Les entreprises de l'économie sociale, qu'elles prennent la forme d'une SAS (Société par actions simplifiée), SARL (Société à responsabilité limitée) ou SA (Société anonyme), reposent aussi sur la recherche d'un consensus et d'un vote parmi les sociétaires ou les adhérents. Le profit y est un moyen (il permet de survivre ou d'investir), et non une finalité. Une fraction minimale des bénéfices est perçue par les adhérents et une autre fraction minimale va aux réinvestissements.

Extrait du livre : Economie du bien commun de Jean Tirole, prix Nobel d'économie en 2014 et Président de Toulouse School of Economics. Editions PUF

La SCOP (Société Coopérative Ouvrière de Production)

L'économie sociale et solidaire (ESS) rassemble les entreprises qui cherchent à concilier activité économique et utilité sociale, donnant la primauté aux personnes sur la recherche de profits. Acteur économique de poids, l'ESS représente 10 % du PIB et près de 10 % des emplois en France. On compte environ 200 000 entreprises et structures et 2,35 millions de salariés dans le secteur.

Une SCOP est une société coopérative de type SARL ou SA ou SAS (depuis la loi relative à l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014), dont les associés majoritaires sont les salariés. Les décisions sont prises collectivement selon le principe coopératif "une personne = une voix", indépendamment du pourcentage de capital détenu. Réunis autour d'un même projet économique et des mêmes valeurs, ils s'impliquent totalement dans l'entreprise. Les SCOP peuvent être créées dans tous les secteurs d'activités : commerce, industrie, artisanat, services, multimédia et mêmes certaines professions libérales réglementées (architectes, géomètres-experts).

■ Particularités :

La SCOP se constitue un patrimoine propre (réserves financières impartageables). L'impartageabilité de ces réserves (c'est-à-dire l'impossibilité de les incorporer dans le capital social ou de les distribuer) préserve la SCOP d'une prise de contrôle majoritaire par les investisseurs extérieurs et garantit ainsi son indépendance et sa pérennité.

On distingue deux types d'associés :

- les associés salariés de l'entreprise qui participent aux choix stratégiques de l'entreprise lors de l'assemblée générale,
- les associés extérieurs "investisseurs" : personnes physiques ou personnes morales, ils ne travaillent pas dans l'entreprise et restent minoritaires.

Aucun associé ne peut détenir plus de la moitié du capital.

▪ Engagement financier :

Le capital est variable. Il peut augmenter ou diminuer sans aucune formalité d'enregistrement.

Les associés peuvent donc entrer et sortir facilement de la société par voie d'apport ou de retrait de leur apport.

▪ Responsabilité :

La responsabilité des associés est limitée à leurs apports en capital.

Les dirigeants sont, comme dans toute société, responsables de leurs fautes de gestion.

▪ Fonctionnement :

Les dirigeants pratiquent un management participatif qui implique chaque salarié. Ils sont élus par les associés salariés pour une durée prévue dans les statuts. Dans les assemblées générales, chaque associé-salarié a le même pouvoir : "un associé = une voix".

Les résultats de l'entreprise sont répartis de la manière suivante :

- une fraction minimale de 15 % est affectée à la constitution de la réserve légale (ce prélèvement cesse lorsque le montant de la réserve s'élève au montant le plus élevé atteint par le capital),
- une fraction est affectée à une réserve statutaire dite "fonds de développement" (soit 45 % en moyenne).

Une "part travail" est attribuée aux salariés (minimum : 25 %), associés ou non, principalement dans le cadre d'un accord de participation. Une dernière fraction peut être affectée au versement de dividendes. Elle ne peut être supérieure ni aux réserves, ni à la "part travail".

▪ Statut social et fiscal des associés :

Tous les associés coopérateurs, y compris les dirigeants mandataires sociaux, ont la qualité de salariés (notamment au regard de l'assurance chômage).

Exemple de SCOP en hôtellerie-restauration : SEH groupe hôtelier indépendant de plus de 550 hôtels et composé de quatre marques : P'tit Dej-Hôtel, Inter-Hôtel, Qualys-Hôtel et Relais du Silence.

D'après différents textes dont ceux de Veille AFE, ex APCE

Le crowdfunding ou financement participatif

Le *crowdfunding* est également appelé financement participatif en France. Depuis maintenant quelques années, cette pratique se développe et permet aux entreprises de collecter de l'argent auprès de particuliers, que ce soit sous forme de don, de prêt ou sous forme de capital.

La définition du *crowdfunding* est implicite au nom anglais : financement par la foule. Ce sont donc plusieurs personnes qui se rassemblent pour financer un projet commun. En France, il existe aujourd'hui des dizaines de plateformes qui permettent aux entreprises, grandes comme petites, de lever des fonds. On pense par exemple aux prestigieuses Unilend, Lendopolis ou KissKissBankBank. (*)

Entre 2014 et 2015, les volumes récoltés par le biais du *crowdfunding* ont tout simplement doublés en France, preuve que le marché s'intéresse véritablement à ce nouveau moyen de financement. La finance participative est également soutenue par les banques, qui ne voient pas un véritable concurrent, mais simplement un complément à leur offre. Plusieurs banques se sont associées à des plateformes de financement participatif, à l'instar de Fortuneo avec SmartAngels, ou encore Groupama avec Unilend.

Si le marché français du *crowdfunding* est encore assez restreint, il pourrait bien exploser dans les prochaines années. [...] Le prêt est évidemment le moyen le plus populaire, mais *l'equityfunding*, ou financement par acquisition de capital, se développe lui aussi. Les investisseurs deviennent alors actionnaires d'une société privée.

Bref, tout un écosystème se met en place autour du *crowdfunding*, un moyen d'investir qui aujourd'hui passe uniquement par internet.

www.youtube.com

(*) **Food raising.com** : 1^{ère} plateforme de financement participatif spécialisée dans les projets food et gastronomiques en France. Achats de locaux, achats ou renouvellement de matériel professionnel (batterie de cuisine, four, ustensiles, arts de la table, etc), décoration et modernisation, travaux, reprise d'un établissement, agrandissement, terrasse, reconversion, etc.

Nom de famille :

(Suivi, s'il y a lieu, du nom d'usage)

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Prénom(s) :

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

**Numéro
Inscription :**

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Né(e) le :

--	--

--	--

--	--	--	--

(Le numéro est celui qui figure sur la convocation ou la feuille d'émargement)

(Remplir cette partie à l'aide de la notice)

Concours / Examen :

Section/S spécialité/Série :

Epreuve :

Matière :

Session :

CONSIGNES

- Remplir soigneusement, sur CHAQUE feuille officielle, la zone d'identification en MAJUSCULES.
- Ne pas signer la composition et ne pas y apporter de signe distinctif pouvant indiquer sa provenance.
- Numérotter chaque PAGE (cadre en bas à droite de la page) et placer les feuilles dans le bon sens et dans l'ordre.
- Rédiger avec un stylo à encre foncée (bleue ou noire) et ne pas utiliser de stylo plume à encre claire.
- N'effectuer aucun collage ou découpage de sujets ou de feuille officielle. Ne joindre aucun brouillon.

EFE HOT 2

Document réponse

NE RIEN ECRIRE DANS CE CADRE

Document à compléter et à rendre avec la copie

Tableau de bord (commercial et financier) du restaurant « L'UN DES SENS »

	Année N		Année (N-1)	
	Montant	%	Montant	%
Ventes			572 800	100,00%
Répartition des ventes entre :				
- Clients individuels	571 050		498 336	87,00%
- Clients groupes	63 450		74 464	13,00%
Nombre de couverts	18 300		16 300	
Ticket moyen (boissons comprises)			35,14 €	
Coût matières (denrées et boissons)			180 340	31,48%
Marge brute			392 460	68,52%
Coût du personnel			217 120	37,91%
Marge sur coût principal			175 340	30,61%
Frais généraux			92 340	16,12%
Résultat Brut d'Exploitation			83 000	14,49%
Coût d'occupation			65 642	11,46%
Résultat courant avant impôt			17 358	3,03%

Les pourcentages sont à arrondir à 2 chiffres après la virgule.

Détail des calculs	
Coût matières	
Frais généraux	
Coût d'occupation	

Le ticket moyen « groupes » est en général supérieur de 10% au ticket moyen « individuel », car la consommation boissons est plus élevée.

La capacité du restaurant est passée de 45 à 65 places entre l'année N-1 et l'année N, du fait de la création de la terrasse.