



الصفحة

1

1

الامتحان الوطني الموحد للبكالوريا
الدورة العادية 2012
عناصر الإجابة

المملكة المغربية

وزارة التربية الوطنية
المركز الوطني للتقويم والامتحانات

3	المعامل	NR54	الاقتصاد والتنظيم الإداري للمقاولات	المادة
2	مدة الإنجاز	شعبة العلوم الاقتصادية والتدبير : مسلك العلوم الاقتصادية		الشعبة أو المسلك

CAS ONDA

Corrigé indicatif

www.tawjihPro.com

Dossier 1 : Stratégie et croissance (/27pts)

1. Le métier de base de l'ONDA : les activités d'aéronautique. (01.50 pt)

2. a) Le diagnostic externe : (03 pts)

Opportunités	Menaces
- Evolution de l'environnement économique national et international ; - Boom touristique et économique.	- Contraintes de sécurité ; - Nouvelles attentes des usagers.

b) L'intérêt du diagnostic stratégique : il permet à l'entreprise de s'informer sur les composantes de son environnement afin de déceler les opportunités à saisir et les contraintes à surmonter. Ceci lui permettant de prendre les meilleures décisions stratégiques. (0.75pt)

3. a) L'ONDA opte pour : (04.50 pts)

- Stratégie de différenciation : améliorer la satisfaction du client dans une démarche de qualité globale ;
- Stratégie de diversification : diversification du portefeuille d'activités ;
- Stratégie d'internationalisation : l'ONDA ambitionne de s'ouvrir davantage à l'international en exportant son expertise et son savoir-faire.

b) Avantage et limite : (02.25 pts)

Stratégie	Avantage	Limite
Différenciation	- Amélioration des services rendus ; - Satisfaction des besoins des clients.	- Augmentation des coûts ; - Nécessite des capacités d'innovation.
Diversification	- Conquête de nvx marchés ; - Eviter le risque de la vulnérabilité .	- Dispersion des moyens - Risque de non maîtrise des nouveaux métiers
Internationalisation	- Augmentation du C.A. - Rayonnement international.	- méconnaissance du marché étranger - augmentation du coût de conquête du marché international

4. a) Une finalité économique : (01.50 pt)

- Consolider et pérenniser le développement de l'ONDA ;
 - Passer d'une logique d'opérateur technique à une logique d'entreprise orientée performance.
- Une finalité sociétale : la lutte contre le tabagisme.

N.B. Accepter également : contribution au développement économique du pays.

b) La réalisation de la finalité sociétale permet : (01.50 pt)

- Améliorer l'image de marque ;
- Acquérir une image d'entreprise citoyenne ;

5. a) Indicateurs de croissance e l'ONDA : (02.25 pts)

- Augmentation de CA de 11.6% ;
- Progression de la VA de 12% ;
- Accroissement du résultat d'exploitation de 14.3%.

b) Ce sont des indicateurs quantitatifs. (0.75 pt)

6. a) C'est une croissance interne. (0.75 pt)

b) L'ONDA s'est développé par ses propres moyens en réalisant la modernisation des infrastructures et le renforcement des équipements. (01.50 pt)

c) un avantage : indépendance de gestion, structure modifiée en douceur...
une limite : processus lent, risque d'endettement.... (0.75 pt)

7. **Synthèse :** (06 pts)

L'élève doit traiter les points suivants :

- a) Interprétation des principaux résultats de l'ONDA
- Augmentation de CA de 11,6% pour atteindre 1.34 milliard de DH;
 - Progression de la VA de 12% pour s'établir à 1.11 milliard de DH ;
 - Accroissement du résultat d'exploitation de 14,3% qui s'est évalué à 481,6 million de DH.
- b) Facteurs à l'origine de ces résultats :
- Evolution de l'environnement national et international ;
 - Boom touristique et économique ;
 - Evolution du trafic passager ;
 - Augmentation du trafic international de 6,5% ;
- c) Perspectives de développement :
- Renforcer les investissements matériels et immatériels ;
 - Mettre en place des actions visant la fidélisation des clients (compagnies aériennes) ;
 - Améliorer et diversifier les services rendus.

N.B. Accepter toute synthèse structurée et argumentée.

Dossier 2 : Gestion des Ressources Humaines (/31.50pts)

1. a) Le style de commandement : style participatif (01.50 pt)

b) Caractéristiques de ce style : (03 pts)

- Participation des collaborateurs dans la prise de décision ;
- Responsabilisation et implication du personnel ;
- Bonne communication interne au sein de l'entreprise ;
- Décentralisation du pouvoir de décision.

- c) Ce style de commandement permet à l'entreprise de : **(01.50 pt)**
- Motiver le personnel ;
 - Accroître la productivité des collaborateurs ;
 - Augmenter la qualité ;
 - Améliorer la performance économique de l'entreprise ;
 - Instaurer un bon climat social ;
 - Instaurer une stabilité des emplois.
2. a) Il s'agit d'un recrutement interne. **(02.25 pts)**
Justification : l'ONDA a eu recours à ses collaborateurs pour pourvoir les postes vacants.
- b) Deux avantages : **(01.50 pt)**
- * Coût moins élevé ;
 - * Bénéficiaire de ses propres compétences ;
 - * Pas de risque d'échec d'intégration ;
 - * Motivation du personnel ;
3. a) Le moyen d'évaluation des compétences est l'entretien. **(0.75 pt)**
b) L'utilité de ce moyen d'évaluation pour l'ONDA est : **(02.25 pts)**
- Apprécier les compétences des futurs collaborateurs ;
 - Eviter l'arbitraire dans le choix des candidats ;
 - Instaurer un bon climat social ;
 - Préparer un plan de formation ;
- c) Les critères de sélection des candidats sont : Aptitudes professionnelles, capacités managérielles, aptitudes personnelles, compétence, expérience, intégrité et mérite. **(03 pts)**
4. a) Les modes de formation adoptés par l'ONDA : **(03 pts)**
- Interne : formation dispensée par l'Académie de l'ONDA ;
 - Externe : la stratégie était axée sur la formation externe.
- b) Les actions de formation : **(02.25 pts)**
- Formations classiques aux métiers d'électroniciens et contrôleurs de navigation aérienne
 - Formation d'ingénieurs de l'aviation civile.
- c) Les objectifs de formation sont : **(02.25 pts)**
- Renforcer le potentiel d'encadrement ;
 - S'adapter à l'évolution accélérée du secteur de l'aviation civile.
5. a) l'intéressement. **(0.75 pt)**
b) les objectifs de l'octroi de cette prime : **(01.50 pt)**
- Inciter et sensibiliser le personnel à l'amélioration des résultats de l'entreprise ;
 - Participer à son développement.
- c) Forme de rémunération : forme de rémunération au mérite (individualisée) car les primes sont liées aux performances des salariés. **(02.25 pts)**
6. a) Départ volontaire : le salarié quitte sa fonction avant l'âge légal de retraite. **(01.50 pt)**
- b) les raisons du recours au départ volontaire : **(02.25 pts)**
- Faire face à un sureffectif ;
 - Eviter le licenciement économique ;
 - Rajeunir la pyramide des âges du personnel ;
 - Minimiser les charges du personnel.

Une note de 01.50 pt sur 60, sera consacrée à la présentation soignée de la copie de l'élève.

