



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 ONDACorrigé indicatif**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.

