

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2011/2012

1^{ère} session, 2^{ème} semestre

Année d'études : *Licence 3 management du sport*
Enseignant responsable : *Eric MULLER*

Durée de l'épreuve : 1 heure 30
Documents autorisés : *tout*

U.E. 620 Pratique et gestion des APS

EC 6203: APS et sécurité des pratiquants

Sujet réservés aux étudiants assidus :

Pouvez vous situer et approfondir l'organisation et l'opérationnalisation de la sécurisation des pratiques et des pratiquants, dans un seul thème relevant des quatre domaines d'étude.

Déclinaison limitative des thèmes d'études par domaine

Domaines d'étude	Thèmes exclusifs proposés à l'étude
Pratiquants et pratiques des APS	Caractéristiques des pratiquants et prestations connexes aux APS
	Promotions en direction des pratiquants non-organisés
	Cahier des charges et domaines explicités à propos de groupes de pratiquants
Encadrement des pratiques d'APS	Contenus d'enseignement et de formation et groupes d'activités
	Gestion de groupes d'apprenants
	Entraînement sportif
Équipements, sites et milieux, cadres de la pratique des APS	Organisation d'un COSEC, d'une halle modulable ou d'un stade
	Aménagement et accessibilité d'équipements de ville ou de quartier
	Pratiques itinérantes
Établissements d'APS	Centre de vacances et séjours de vacances
	Base de plein air
	Organisation d'une manifestation sportive

Sujet réservé aux étudiants dispensés d'assiduité:

Question n°1: (10 points)

« Pouvez-vous situer et définir les termes organisateurs de la sécurisation des pratiques et des pratiquants dans les activités physiques et sportives ? »

Question n°2: (10 points)

« En tant qu'encadrant des activités physiques et sportives (APS), soit avec un titre fédéral bénévole, soit avec un titre professionnel (comme le DEUG STAPS), sur quelles bases concevez-vous la sécurisation du cadre de la pratique, dans les activités physiques de pleine nature ? »

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2011/2012

1^{ère} session, 2^{ème} semestre

Année d'études : *L3 Management du sport*
Enseignant responsable : *Baptiste VIAUD – Cédric RICHET*

Durée de l'épreuve : *2h*
Documents autorisés : *aucun*

UE 621 : *Connaissances juridiques, sociologiques et économiques (2)*
EC 6211 : *Sociologie des métiers du sport (2)*

Question relative aux enseignements magistraux et aux travaux dirigés – 20 points :

Entre 2005 et 2008, dans sa volonté de réflexion et d'anticipation sur les « évolutions du sport », le CROS des Pays de la Loire a mis en place un groupe de travail spécifique sur la question de « la professionnalisation du Sport ».

Avec les connaissances issues de vos enseignements de sociologie (TD + CM), quels éléments de réflexion auriez-vous mobilisés si vous aviez fait partie de ce collectif ?

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2011/2012

1^{ère} session, 2^{ème} semestre

Année d'études : *L3 MS*
Enseignant responsable : *Sarah Lelong*

Durée de l'épreuve : *2h*
Documents autorisés : *Tous documents papier*

UE *Connaissances juridiques, économiques et sociologiques (UEF 621)*
EC *Droit du travail et des entreprises sportives (EC 6212)*

Sujet : Cas pratique

« L'association « Un vent de folie » a pour vocation d'accueillir et de faire évoluer des adultes et enfants handicapés moteur autour d'une activité : le parapente. Basée dans les Pyrénées, elle compte une équipe de 7 salariés dont Alexandre, nouveau directeur de l'association. Les 6 autres salariés sont Alain et Max, 2 saisonniers réguliers (3 années consécutives), 2 permanents, Julie et Matthieu (salarié de l'association depuis sa création en 2002), Alexandra, nouvelle recrue en charge de remplacer pour le rester de la saison Marine (en arrêt maladie) qui normalement s'occupe de toute l'administration et de l'accueil des clients, et Jaques qui assure toute l'intendance et la logistique (transports sur les différents lieux, navette entre les gîtes où sont logés les clients et le centre...).

A son arrivée dans l'équipe Alexandre prend vite conscience que si le but de l'association est d'apporter du plaisir à des personnes en souffrance, l'ambiance au travail est loin d'être joyeuse. Rapidement, celui-ci va découvrir de nombreux problèmes ne permettant pas un fonctionnement optimal de l'association et décide de les régler. Il fait appel à vous pour différents conseils.

1. Alexandra a été embauchée en CDD sans terme précis pour remplacer Marine qui, souffrante, a été mise en arrêt maladie sans indication de durée. Lors de son embauche, le précédent directeur de l'association avait indiqué, de façon informelle, à Alexandra qu'il pensait que son embauche durerait certainement pour toute la saison étant donné le caractère peu encourageant de la maladie de Marine. Mais au bout de deux mois, alors qu'Alexandre venait de prendre son poste, Marine indique à celui-ci qu'elle peut à présent reprendre le travail sa santé étant rétablie. Il décide donc de mettre un terme au contrat d'Alexandra. Celle-ci refuse de voir son contrat rompu de la sorte et décide de poursuivre l'association en justice pour rupture abusive du CDD. Alexandre vous demande les risques qu'il encourt.

2. Julie, enceinte, doit prendre son congé maternité à la fin de la saison. Mais bien qu'il soit conscient qu'une femme enceinte ne peut de toute évidence assurer le travail d'un moniteur de parapente, Alexandre pense que celle-ci est en mesure d'assurer toute la préparation au vol des différents clients et stagiaires. Ses propres compétences en tant que moniteur lui permettent de pouvoir assurer le remplacement de Julie sur la plupart des journées permettant à l'association de pouvoir répondre à la demande. Mais Julie, finalement intéressée uniquement par le saut, se permet de refuser toutes les tâches que lui demande de faire Alexandre si celles-ci induisent un quelconque contact avec les clients. Celle-ci refuse ainsi d'équiper les enfants les personnes ne nécessitant pas de porter ou encore de préparer les équipements avec les stagiaires avant le départ de la base. L'ancien directeur ne voyait pas à redire à ces comportements mais Alexandre trouve que Julie manque d'un professionnalisme évident et veut faire comprendre à celle-ci que le saut n'est pas la seule partie de son travail et qu'il n'est pas responsable de son état de grossesse. Celle-ci lui répond qu'elle se fiche de toutes les remarques de son employeur étant donné qu'il ne dispose d'aucun moyen de la sanctionner et encore moins de la licencier. Alexandre qui souhaiterait la voir quitter l'association aux vues de ce comportement vous demande conseil.

3. Max et Alain, lors d'une soirée et sur le ton de la plaisanterie, disent à Alexandre que s'il ne les augmente pas, ceux-ci demanderont la requalification de leurs contrats saisonniers en CDI du fait de la multiplication de ceux-ci ces dernières années. Bien que totalement conscient qu'il ne s'agissait pas d'une remarque sérieuse, Alexandre se rend compte qu'il ne connaît pas les limites de la multiplication des contrats saisonniers. Il vous demande de l'éclairer sur le sujet. »

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2011/2012

1^{ère} session, 2^{ème} semestre

Année d'études : *Licence 3 management du sport*
Enseignant responsable : *Christine*
NASCHBERGER et Cathy KROHMER

Durée de l'épreuve : *2 heures*
Documents autorisés : *aucun*

UE Administration des services sportifs (622)
EC Management et Organisation (6221)

Partie 1 : C. Krohmer (10 /20 points)

Vous répondrez de manière détaillée aux questions suivantes :

- 1/ Précisez et caractérisez les différentes composantes de la culture organisationnelle
- 2/ Précisez les liens entre l'environnement et la structure d'une organisation

Partie 2 : C. Naschberger (10 /20 points)

Etude de cas: Double déception en une seule réunion

"Que les lundis matin sont ennuyeux", se dit Mario Hamel en se rendant à la réunion mensuelle des superviseurs. Mario est en retard ce matin, car il a fait un arrêt à la banque pour solliciter un prêt en vue d'acquérir une nouvelle automobile qu'il compte offrir à sa femme. Mario occupe depuis les 15 dernières années un poste de superviseur à la papeterie Papelart, situé près de Sherbrooke. En se rendant à sa place pour la réunion, Mario prend une copie de l'ordre du jour et y jette rapidement un coup d'œil. A première vue, il n'y trouve rien d'inhabituel : point 1- discussion sur l'amélioration de la productivité ; point 2- production et planification ; point 3- concurrence internationale ; point 4- prime annuelle. Mario a hâte d'en apprendre davantage sur ces primes annuelles. Il a déjà planifié depuis quelques temps l'utilisation de cette rémunération supplémentaire ; il a prévu d'affecter cette somme au remplacement de la vieille Chevrolet de sa femme. Cela fait des années que le couple poursuit ce projet, mais les dépenses imprévues ont toujours empêché sa réalisation. Cette fois, se dit Mario, c'est le moment d'offrir ce cadeau à ma femme. Son anniversaire approche, et ce serait pour elle la surprise idéale.

A son grand étonnement, il constate que la réunion a débuté par le point 4. Des rumeurs, qui circulaient depuis quelque temps dans l'entreprise, voulaient que les primes annuelles ne soient pas accordées cette année. Mario pense que la présence de Marie Vanier, vice-présidente des ressources humaines, devrait mettre un terme à cette rumeur. Bien que la prime annuelle ait toujours varié d'une année à l'autre, l'organisation l'a toujours versée bon an mal an, et elle est devenue partie intégrante du régime de rémunération des employés. Mario remarque que le ton de la discussion autour de la table s'échauffe. "Il n'est pas question que des employés de la même équipe que nous obtiennent un salaire supérieur au nôtre", affirme Benoît Caron, un collègue que Mario respecte beaucoup. Il lui faut encore quelque minute de plus pour recevoir un double choc : pour la première fois de l'histoire de l'entreprise, les salaires de tout le personnel de supervision seront bloqués et il n'y aura pas de prime annuelle cette année. Comme le souligne Benoît, cette décision de la direction signifie que la majorité des superviseurs obtiendront une rémunération moindre que celle de leurs subordonnés.

"Vous avez absolument raison", s'exclame Bertrand Sarrasin, de l'autre bout de la table. "De nos jours, il vaut mieux être un travailleur syndiqué dans cette entreprise qu'un gestionnaire. Au moins, en tant que travailleur, on est payé pour les heures supplémentaires effectuées et on peut faire plus d'argent", ajoute-t-il mécontent. La vice-présidente aux ressources humaines, Marie Vanier, réplique : "Messieurs, vous savez que cette entreprise vous a toujours traités de façon juste. Nous faisons en sorte de maintenir une différence raisonnable entre votre salaire et celui de vos subordonnés. Cette année, malheureusement, les profits ont beaucoup diminué et l'organisation a décidé de bloquer les augmentations de salaires pour ses employés non admissibles, et ce, à tous les niveaux de l'entreprise y compris moi-même et le président. Naturellement, en cette période difficile, nous ne pouvons pas vous offrir la prime annuelle habituelle. Vous savez que dans le passé, lorsque l'entreprise enregistrait des profits, nous avons su être généreux. En ce qui concerne vos employés, nous sommes vraiment coincés. La convention collective signée l'an dernier prévoit un rajustement de vie chère et une augmentation supplémentaire de 5% pour la plupart des postes. Il est également vrai que la convention collective assure la rémunération du temps supplémentaire à 1,5 fois le taux normal. Mais cette situation est temporaire, et je suis certaine que la situation sera corrigée dans l'avenir."

Vincent Renaud, un employé récemment promu au poste de superviseur, ajoute : "Vous savez, mes subordonnés se moquent constamment de moi. Ils ont de bonnes raisons de croire qu'il n'existe aucune motivation à devenir contremaître dans cette entreprise. Nous assumons davantage de responsabilités et d'heures de travail que les autres employés, et notre salaire final est maintenant inférieur au leur. Et voilà, nous perdons en plus notre prime annuelle. Je trouve cela très décourageant".

La réunion se termine sans qu'une solution particulière ne soit apportée. Tout le monde en ressort profondément frustré. Mario songe à la façon dont il devra annoncer la nouvelle à sa femme. Il pense également aux démarches qu'il devra entreprendre pour annuler le prêt qu'il avait déjà sollicité pour l'automobile. En ce qui concerne le travail, il est finalement entendu qu'on demandera au président d'assister à la prochaine réunion de groupe et Marie se charge de préparer un résumé de la situation.

Questions

Assumant le rôle de Mario Hamel, le superviseur :

1. Quelle erreur de compréhension avez-vous faite ? Pourquoi ?
2. Que direz-vous à vos subordonnés qui aspirent à devenir superviseurs ?

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2011/2012

1^{ère} session, 2^{ème} semestre

Année d'études : *L3MS*
Enseignant responsable : *Murielle FRAMBOURT*

Durée de l'épreuve : *2h*
Documents autorisés : *aucun*

UE 622 Administration des services sportifs
EC 622 Marketing et communication

Sujet :

CADBURY partenaire du Comité National Olympique Sportif Français pour 2012.
Quelle légitimité ?



Les Jeux Olympiques de Londres approchent et les derniers partenaires commencent à se rapprocher des comités olympiques pour faire partie de l'aventure.

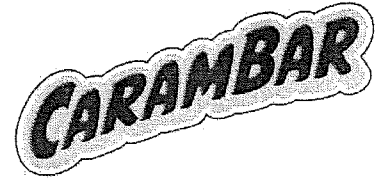
C'est dans ce sens que le groupe Cadbury vient de signer un partenariat avec le Comité National Olympique et Sportif Français. Cadbury, leader sur le marché hexagonal de la confiserie et membre du groupe Kraft Food, détient les marques **Carambar, Malabar, Hollywood ou encore Krema**. Un partenariat de poids !!

L'association du groupe Cadbury avec le CNOSF fait de ces 4 marques les fournisseurs officiels du Comité et de ces athlètes. Ils partagent avec le représentant du mouvement sportif français **des valeurs de partage de plaisir, de proximité et de convivialité**.

Ainsi, quand vous mangerez un Carambar devant la finale du 100m, en août prochain, vous soutiendrez, à votre niveau, toute l'Equipe de France Olympique ! Et en plus vous vous ferez plaisir 😊



HOLLYWOOD
CHEWING GUM



Cadbury, leader français de la confiserie, est également sponsor des jeux de Londres et fournira toutes les confiseries et glaces vendues sur les sites et dans le parc olympique.

TRAVAIL DEMANDE

Lorsqu'on connaît la lutte que mènent en France les organisations et associations contre l'obésité et le grignotage sucré par exemple, les campagnes de promotion en faveur de l'équilibre alimentaire, et l'incitation à faire du sport (« Mangez, bougez ») **on peut se demander ce qui peut bien justifier du partenariat entre le géant CADBURY avec ces 4 marques de bonbons** aux goûts souvent chimiques et le CNSOF.

Vous répondrez à cette question en vous aidant des questions posées ci-après :

1/ **Etes-vous d'accord avec la justification principale du partenariat présenté, à savoir les valeurs communes de partage, convivialité, proximité et plaisir ?** Sont-elles réellement spécifiques ou au contraire très générique ? (c'est-à-dire applicables à un grand nombre de marques).

N'est-ce pas plutôt un moyen de profiter de la visibilité médiatique des JO, sans réelle légitimité entre le groupe et l'univers du Sport Olympique ?
Quel que soit votre point de vue vous l'argumenterez.

2/ **Dans quelle mesure les athlètes français sélectionnés pour les JO de Londres peuvent-ils être les ambassadeurs des 4 marques partenaires du groupe CADBURY ?** Comment pouvez-vous imaginer la présence de ces marques dans le quotidien des athlètes, pendant la phase de préparation autant que pendant les compétitions ?
A votre avis toute la sélection française doit-elle être concernée, ou seulement certains sports ?

3/ **Quelles cibles** à votre avis CADBURY cherche-t-il à toucher grâce à ce partenariat ?

4/ **Quels peuvent être les objectifs** recherchés par le groupe grâce à ce partenariat ? Puisque les 4 marques concernées sont toutes déjà internationalement connues ?

5/ **Vous imaginerez et proposerez une idée d'événement regroupant les 4 marques au départ du Thalys gare du Nord à Paris 15j avant les jeux, soit vers mi-juillet.** (Alors qu'elles n'ont pas forcément toutes les mêmes cibles de consommation...) Cet événement devra être suffisamment original pour pouvoir créer le buzz et être relayé sur internet grâce aux réseaux sociaux.

ANNEXE 1

Le COMITÉ NATIONAL OLYMPIQUE ET SPORTIF FRANÇAIS

Quelques chiffres.

16 millions de licenciés sportifs / 3 500 000 bénévoles

180 000 associations sportives

107 fédérations et groupements sportifs

131 organes déconcentrés – CROS/CDOS/CTOS –

1 devise : *Faire du sport un enjeu
pour la France !*

Son rôle / ses missions :

A/ Le CNOSF représente le CIO sur le territoire français

- **En tant que représentant du CIO**, le CNOSF a tout d'abord pour rôle de propager les principes fondamentaux et les valeurs de l'Olympisme, conformément à la Charte Olympique.
- **En tant que représentant du CIO en France**, il a également pour rôle de représenter la France au niveau international et de contribuer à son rayonnement olympique,

B/ Le CNOSF représente le mouvement sportif français

- **En tant que représentant du mouvement sportif français**, le CNOSF est l'interlocuteur privilégié des pouvoirs publics qu'il s'agisse des ministères, et notamment celui de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative, ou des associations de collectivités locales.

Sources : www.franceolympique.com (site officiel)

ANNEXE 2

L'ENTREPRISE CADBURY

Tout commence il y a plus de 200 ans, grâce à des hommes passionnés, ambitieux et visionnaires.

En 1781, Jacob Schweppe invente un procédé permettant d'obtenir de l'eau minérale artificielle aux vertus thérapeutiques.

En 1870, le Schweppe Tonic devient l'une des boissons les plus populaires du Royaume Uni.

Le 2ème grand nom de notre entreprise

John Cadbury, est né en 1801. En 1824, il ouvre sa boutique de thé et de café avant de créer en 1831 une petite fabrique de cacao et de chocolat, appelée CADBURY.

Il se distingue par ses différentes actions envers l'environnement : au milieu du XIX siècle, il acquiert un procédé de rétention des fumées d'usine qu'il fait adopter par l'ensemble des industriels de la cité, en Angleterre. Il accorde en outre une grande attention au bien-être moral et physique de ses employés.

Ses fils reprendront Cadbury en 1866 et achèteront à l'industriel Van Houten le procédé permettant de faire un cacao plus pur et digeste puisqu'il n'était plus nécessaire d'y ajouter les édulcorants habituels tels que le sucre, la farine ou les pommes de terre.

C'est au début des années 1870 que Cadbury lance ses premiers « chocolats fantaisies » conditionnées dans des boîtes de fer peint.

Après que les descendants se soient succédés pendant presque un siècle à la tête de l'entreprise, la direction de Cadbury est reprise dans les années 60 par Adrian Cadbury. Motivé par la nécessité de répondre à la concurrence et de résister aux diktats de la grande distribution, Adrian Cadbury sera l'un des principaux acteurs du rapprochement avec Schweppes.

En 1969, ces deux géants s'unissent pour créer CADBURY SCHWEPPEES.

En 1995, l'acquisition des marques Dr Pepper et Seven Up donne au groupe une dimension mondiale.

Le fils d'Adrian, Dominic Cadbury pousse le groupe à élargir ses gammes de confiseries en faisant l'acquisition des bonbons La Pie qui Chante en 1998, puis d'autres célèbres marques de confiserie de sucre telles que Kréma ou encore Hollywood en 2000 et Adams en 2003.

En mai 2008, le groupe cède les activités boissons Amériques et se recentre sur l'activité confiserie. Cette stratégie a pour objectif d'améliorer les performances et de rationaliser les organisations pour devenir le plus grand et le meilleur sur le marché de la confiserie.

Depuis février 2010, Cadbury fait partie du groupe Kraft Foods. L'association de Kraft Foods et de Cadbury forme un leader mondial dans le secteur des snacks, avec un portefeuille unique de marques emblématiques.

Etat d'Esprit

Notre objectif est de créer des marques que les gens aiment.

Nos marques de chocolats, chewings-gums et bonbons sont très prisées et font la joie de millions de gens chaque jour. Comme nous le faisons depuis bientôt 200 ans, nous inventons, fabriquons, commercialisons et vendons de délicieuses friandises à déguster et à partager. Nos produits apportent rire et plaisir, mais nous prenons leur conception très au sérieux !

N°1 de la confiserie en France, Cadbury France occupe une position de leader sur le marché hexagonal :

- N°1 du chewing-gum et du bubble-gum
- N°1 des bonbons en sachets
- N°2 des poudres chocolatées
- N°2 de la petite confiserie de poche (PCP)
- N°4 des tablettes de chocolat

Nos 1106 collaborateurs ont réalisé en 2010 un chiffre d'affaires de 432,2 millions d'Euros

Source : www.cadburyfrance.com



Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2011 /2012

1^{ère} session, 2^{ème} semestre

Année d'études : Licence 3 - Management
Enseignant responsable : Lauzanas - Thabet

Durée de l'épreuve : 2 H
Documents autorisés : *aucun*

UE623 Administration des services sportifs
EC6231 Financement de l'entreprise

Autorisé : calculatrices
Non autorisé : documents

Exercice 1

La société ACTIVA exerce son activité principale dans l'électroménager. Ayant acquis une solide réputation dans le secteur du lave-linge, elle a su diversifier sa production en proposant également des sèche-linge, des lave-vaisselle et des réfrigérateurs.

Cependant, l'évolution des résultats laisse présager des difficultés inquiétantes, en particulier sur le marché des lave-linge. Vous êtes chargé(e) de réaliser une analyse financière de cette entreprise.

Travail à faire :

- 1) Présenter le bilan fonctionnel condensé de l'entreprise.
- 2) Calculer le FRNG, le BFR et la trésorerie.
- 3) Calculer les ratios significatifs et commenter la situation de l'entreprise.

Documents fournis

- 1) Bilan au 31/12/N
- 2) Tableau des ratios significatifs

Renseignements complémentaires :

- Achats HT en N.....135 000€
- CA TTC en N240 000€
- Taux de TVA 19,6

ACTIF	EXERCICE N		PASSIF	EXERCICE N
	Brut	Amort. et provisions		
ACTIF IMMOBILISÉ			CAPITAUX PROPRES	
Immobilisations incorporelles :			Capital social	62 000
Frais d'établissement			Primes d'émission, de fusion, d'apport	
Frais de recherche et de développement			Écart de réévaluation	
Concessions, brevets, licences, droits			Réserves :	
Fonds commercial	1 100	100	Réserve légale	3 500
Autres immobilisations incorporelles			Réserves statutaires et contractuelles	1 500
Avances, acomptes sur immob. incorporelles			Réserves réglementées	400
Immobilisations corporelles :			Autres réserves (facultatives)	
Terrains	2 000		Report à nouveau	
Constructions	68 000	45 000	Résultat net de l'exercice	12 000
Installations techniques, matériel et outillage	207 000	70 000	Subventions d'investissement	600
Autres immobilisations corporelles	12 000	9 000	Provisions réglementées	17 000
Immobilisations financières :			Total I	97 000
Participations	3 000			
Créances rattachées à des participations			PROVISIONS POUR RISQUES ET CHARGES	
Autres titres immobilisés			Provisions pour risques	16 000
Prêts			Provisions pour charges	9 000
Autres			TOTAL II	25 000
ACTIF CIRCULANT	293 100	124 100	DETTES	
Total I			Emprunts obligataires convertibles	
Stocks et en-cours :			Autres emprunts obligataires	30 000
Matières premières et consommables	32 000	2 000	Emprunts auprès des Ets de crédit (I)	7 000
En-cours de production	7 000		Emprunts et dettes financières divers	1 500
Produits intermédiaires et finis	1 500	1 000	Avances et acomptes reçus sur commandes en cours	4 000
Marchandises	5 000		Dettes fournisseurs et comptes rattachés	136 000
Créances :			Dettes fiscales et sociales	50 500
Créances clients et comptes rattachés	150 000	500	Dettes sur immobilisations et comptes rattachés	37 000
Autres	44 000		Autres dettes	2 000
Capital souscrit, appelé et non versé			Produits constatés d'avance	
Valeurs mobilières de placement :			TOTAL III	286 500
Actions propres				
Autres titres			COMPTES DE RÉGULARISATION	
Disponibilités	3 500		écarts de réévaluation - Passif (IV)	
Charges constatées d'avance				
Total II	243 000	3 500		
COMPTES DE RÉGULARISATION			TOTAL GÉNÉRAL (I + II + III + IV)	408 500
Charges à répartir sur plusieurs exercices : Total III				
Primes de remboursement des obligations : Total IV				
Écarts de conversion - Actif : Total V				
TOTAL GÉNÉRAL	536 100	127 600		

(1) Dont concours bancaires courants et soldes créditeurs de banques : 12 000; montants exprimés en milliers d'€.

EXERCICE 2

La société anonyme EST-ELECTRO, entreprise commerciale, dont l'exercice comptable coïncide avec l'année civile, porte à votre connaissance les éléments du compte résultat : (voir annexes pages suivantes)

Travail à faire :

- Etablir le tableau des soldes intermédiaires de gestion ;
- Déterminer la capacité d'autofinancement au titre de l'année N, de deux manières différentes.

Tableau des soldes intermédiaires de gestion

COMPTES DE GESTION		SOLDES INTERMÉDIAIRES DE GESTION				
PRODUITS (+)	MONTANTS	CHARGES (-)	MONTANTS	NOMS DES SOLDES	MONTANTS	
					DE L'EXERCICE	DE L'EXERCICE PRÉCÉDENT
<ul style="list-style-type: none"> Ventes de marchandises Production venant de la production stockée Production immobilisée 		<ul style="list-style-type: none"> Coût d'achat des marchandises vendues ou déstockage de production 		• MARGE COMMERCIALE		
<ul style="list-style-type: none"> • Marges commerciales • Production de l'exercice 		<ul style="list-style-type: none"> Consommation de l'exercice en provenance d'un tiers 		• PRODUCTION DE L'EXERCICE		
<ul style="list-style-type: none"> • Valeur ajoutée produite Subventions d'exploitation 		<ul style="list-style-type: none"> Impôts, taxes et versements assimilés Charges de personnel 		• VALEUR AJOUTÉE PRODUITE		
<ul style="list-style-type: none"> • Excédent brut d'exploitation Reprises sur charges et transferts Autres produits 		<ul style="list-style-type: none"> • Ou insuffisance brute d'exploitation Dotations aux amortissements et aux provisions Autres charges 		• EXCÉDENT BRUT D'EXPLOITATION (ou insuffisance)		
<ul style="list-style-type: none"> • Résultat d'exploitation (bénéfice) Produits financiers 		<ul style="list-style-type: none"> • Résultat d'exploitation (perte) Charges financières 		• RÉSULTAT D'EXPLOITATION (hors charges et produits financiers)		
<ul style="list-style-type: none"> • Produits exceptionnels 		<ul style="list-style-type: none"> Charges exceptionnelles 		• RÉSULTAT COURANT AVANT IMPÔTS (bénéfice ou perte)		
<ul style="list-style-type: none"> • Résultat courant avant impôts • Résultat exceptionnel (bénéfice) 		<ul style="list-style-type: none"> • Ou résultat courant avant impôts • Ou résultat exceptionnel (perte) Participation des salariés aux fruits de l'expansion Impôts sur les bénéfices 		• RÉSULTAT EXCEPTIONNEL (bénéfice ou perte)		
<ul style="list-style-type: none"> • Résultat d'exploitation (bénéfice) Produits financiers 		<ul style="list-style-type: none"> • Résultat d'exploitation (perte) Charges financières 		• RÉSULTAT DE L'EXERCICE (bénéfice ou perte)		
<ul style="list-style-type: none"> • Produits sur cessions d'éléments d'actif 		<ul style="list-style-type: none"> Valeur comptable des éléments cédés 		Plus-value ou Moins-value sur cessions d'éléments d'actif		

DÉTERMINATION DE LA CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT

Excédent (ou insuffisance) brut(e) d'exploitation + Transferts de charges (d'exploitation) + Autres produits d'exploitation - Autres charges d'exploitation ± Quote-part de résultat sur opérations faites en commun + Produits financiers (a) - Charges financières (b) - Produits exceptionnels (c) - Charges exceptionnelles (d) - Participation des salariés aux résultats - Impôts sur les bénéfices	
= CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT DE L'EXERCICE	

Résultat net de l'exercice - Dotations aux amortissements et aux provisions : d'exploitation financières exceptionnelles - Reprises sur amortissements et provisions : d'exploitation financières exceptionnelles - Subventions d'investissement virées au résultat - Produits des cessions d'éléments d'actif - Valeur comptable des éléments immobilisés et financiers cédés	
= CAPACITÉ D'AUTOFINANCEMENT DE L'EXERCICE	

(a) Sauf reprises sur provisions

(b) Sauf dotations aux amortissements et aux provisions financiers

(c) Sauf : - produits des cessions d'immobilisations

- quote-part des subventions d'investissement virées au résultat de l'exercice
 - reprises sur provisions exceptionnelles

(d) Sauf : - valeur comptable des immobilisations cédées

- dotations aux amortissements et aux provisions exceptionnelles

Université de Nantes
UFR STAPS

Année universitaire 2011/2012

1^{ère} session, 2^{er} semestre

Année d'études : *L3 MS Etudiants DA*
Enseignant responsable : *K. THOMAS*

Durée de l'épreuve : *1H30*
Documents autorisés : *aucun*

UE 64 OUTILS ET METHODES
EC 641 Anglais

Sujet :

Read the following text describing a typical day as a sports manager. Respond to the question below in a clear and thoughtful essay. (150-200 words)

A Day in the life of a Sports Manager

Sports managers spend their time behind the scenes coordinating all business-related activities for the team that employs them. During the playing season they may work seven days a week. When they work for college or professional teams they stay behind in their office at the team's home facility while the team travels to away games. A few who have been in the business for many years travel with the team from city to city, but they are the exception. During the off-season, the manager is busy negotiating trades and signing free agents. The sports manager or general manager, as he/she is sometimes called, signs all players to the professional team. According to one successful manager, "It is more important to know which deals not to make than which deals you should make." This is often the most delicate aspect of the job, as a manager must make deals that satisfy the owners, without alienating any of the players. Managers who work for a professional sports team are involved in the yearly ritual of drafting college players. They work closely with the coach and scouts to determine which players are the most talented, economically feasible, and play positions the team needs. Managers must do this while keeping an eye on the team's budget. They are in charge of everyone's salary, from the coach and players down to the assistants. They also make financial arrangements for travel, equipment, and uniform purchases and must factor into their budgets player injury and the possible team success that leads to additional playing and travel costs. Sports managers have to participate in press conferences and explain the reasons for their decisions to the media, without giving away their intentions for the future. They may be the subject of both complimentary and critical press reports which they must be able to ignore. When they sign a great player, they are considered heroes. When a respected player leaves the team or slides into a losing streak, managers are often seen as contributing to the team's downfall. Managers should expect to be fired and forced to relocate a number of times during their careers. For all of these reasons, this is a highly stressful job.

QUESTION

Does this type of job interest you? What do you think are the best and worst parts of the job? Explain your answer using specific reasons or examples. (USE YOUR OWN WORDS, DO NOT COPY FROM THE TEXT.)

Your answer should be 150- 200 words.