**1ère ANNEE**

|  |  |
| --- | --- |
| PARTIE 1 : FINALISER ET DECIDER | |
| 1. entreprendre et diriger | |
| 1.1Entreprendre et gérer | |
| AUTEUR :  SCHUMPETER | Entrepreneur  Innovation  Logique entrepreneuriale  Logique managériale  Manager |
| 1.2Finaliser, mobiliser et évaluer | |
| AUTEURS :  DRUCKER, MINTZBERG | Finalité  Objectifs  Responsabilité sociétale de l’entreprise  Investissement Socialement Responsable  Management stratégique  Management opérationnel  Articulation entre management stratégique et management opérationnel |
| AUTEURS :  NORTON ET KAPLAN | Performance  Efficacité  Efficience  Performance globale  Tableau de bord prospectif  Processus |
| 1.3Diriger et décider | |
| AUTEURS :  LIKERT, Herbert SIMON | Style de direction  Style de leadership  Leadership  Prendre une décision  Rationalité  Décision politique/stratégique  Décision administrative/logistique/tactique  Décision opérationnelle  Etapes du processus de décision |
| AUTEURS :  CYERT ET MARCH, CROZIER et FRIEDBERG | Partie prenante (et leur classification)  Shareholder  Stakeholder  Pouvoir  Action en contre-pouvoir d’une partie prenante  Sources du pouvoir  Gouvernance (et les différents modèles de gouvernance) |
| 2. élaborer une stratégie | |
| 2.1Définir une démarche stratégique | |
|  | Stratégie  Stratégie délibérée  Stratégie émergente  Modèle LCAG  MATRICE FFOT (SWOT)  Stratégie générale ou corporate stratégie  Domaine d’activité stratégique  Business strategy  Stratégie fonctionnelle  Segmentation stratégique  Segmentation marketing |
| 2.2établir un diagnostic stratégique | |
| AUTEURS :  PORTER | Méthode PESTEL (pour le macro environnement)  Analyse de marché (pour le micro environnement) : 5 +1 forces concurrentielles  Facteurs clés de succès |
| AUTEURS :  PORTER, E. PENROSE, HAMEL et PRAHALAD | La chaîne de valeur  Ressources tangibles et intangibles  Cœur de compétences / compétences clés/ compétences spécifiques  Avantage concurrentiel |
| 2.3Effectuer des choix stratégiques | |
| AUTEURS :  ANSOFF et PORTER | Stratégie globale (corporate)  Spécialisation  Diversification  Stratégie par DAS ou stratégie générique  Différenciation  Stratégie d’amélioration  Stratégie de spécialisation  Stratégie d’épuration  Stratégie de limitation  Domination par les coûts  Focalisation/ stratégie de niche/ concentration  Intégration (verticale et horizontale)  Externalisation (sous traitance ou impartition)  Sous traitance de capacité, de spécialité |
|  | Croissance portée  Croissance intensive  Croissance extensive  Croissance interne ou organique  Financement de la croissance organique  Croissance externe  Acquisitions stratégiques (4 types)  Modalités juridiques de la croissance externe  Prise de participation  Fusion  Apport partiel d’actifs  Modalités financières de la croissance externe  OPA  OPE  Ramassage boursier  Croissance conjointe  Alliances (3 types)  Partenariat (2 formes)  Internationalisation  Délocalisation  IDE |

**2ème ANNEE**

|  |  |
| --- | --- |
| PARTIE 2. mettre en œuvre la stratégie | |
| 3. ADAPTER LA STRUCTURE | |
| 3.1Choisir une structure | |
| AUTEURS  Théories de la contingence  P.R. LAWRENCE et J.W. LORSCH  J. WOODWARD  A.D. CHANDLER  H.MINTZBERG  M. AOKI | Structure, facteurs de contingence, organigramme, division fonctionnelle, liens hiérarchiques, coordination des activités, degré de centralisation, division du travail, mécanismes de coordination, cohérence de l’ensemble des actions, structures simple, structure fonctionnelle, structure divisionnelle, structure matricielle, structure formelle, structure informelle, échanges interpersonnels |
| 3.2Faire évoluer la structure | |
| AUTEURS  M. HAMMER et J. CHAMPY  Crises de L.E. GREINER  M. CROZIER (Résistances au changement) | Configurations structurelles organiques, environnement ouvert, environnement incertain, flexibilité, réactivité, processus, reengineering, frontières de l’entreprise, partenariat, entreprise réseau, organisation flexibles, organisation organique, organisation transversale, organisation par projet, organisation innovatrice (adhocratie), organisation en réseau, adhocratie |
| 4. mobiliser les ressources | |
| 4.1Mobiliser les ressources humaines | |
| AUTEURS  MASLOW (Théorie des besoins)  F. HERZBERG (Théorie bifactorielle)  V. VROOM (Théorie des attentes)  R.M. CYERT et J.G. MARCH (Théorie du décideur politique) | Ressources humaines, gestion prévisionnelle des ressources humaines, flexibilité, formation, gestion des emplois et des compétences, motivation, mode de rémunération, gestion de carrière, enrichissement des tâches, culture d’entreprise, implication, valeurs, politique de recrutement, politiques de réduction des effectifs, flexibilité du temps de travail, impartition, formation professionnelle, reconversion, promotion, indicateurs sociaux, pyramide des âges |
| 4.2Optimiser les ressources technologiques et la connaissance | |
|  | Fonction de production, modes de production, économies d’échelle, flux poussés, flux tirés, organisation taylorienne, procédures standardisée, veille technologique, démarche qualité, recherche et développement, brevets, politique d’innovation, management des connaissances, patrimoine technologique |
| 4.3Financer les activités | |
|  | Mode de financement , besoins liés au cycle d’exploitation, besoins liés au cycle d’investissement, cycle d’exploitation, cycle d’investissement, autofinancement, augmentation de capital, emprunt, crédit bail, concours bancaires, besoin en fonds de roulement |