|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Management des organisations** |
| ***Programme de première et terminale STMG*** |

**PREMIERE**

|  |  |
| --- | --- |
| **Thèmes et questions** | **Les notions abordées** |
| 1. **Le rôle du management dans la gestion des organisations The place of management in organisations governance**

L’élève doit être capable de :- Distinguer action individuelle et action collective- Repérer les éléments constitutifs d’une organisation- Repérer dans une organisation simple les problèmes de gestion qi se posent- Repérer les décisions relevant du management stratégique et celles relevant du management opérationnel- Identifier les principaux acteurs décisionnels- Identifier les facteurs pouvant agir sur les décisions managériales |
| 1.1 Qu’est-ce qu’une organisation ?What is an organization ? | - Action collective, objectifs, collective action, goals- Groupe organisé, organisation, organized group, organization- Éléments caractéristiques d’une organisation : caracteristics. finalité – purpose goal, mission statement. nature de l’activité - sphere of activity. statut juridique - legal status, legal framework. ressources - human, financial and material resources, . répartition du pouvoir – government. champ d’action géographique – geographical scope |
| 1.2 Qu’apporte-lemanagement à la gestiondes organisations ? What does management bring to the running of an organization ? | - Fonctions du management - Functions of management- Management stratégique, management opérationnel - Strategic management, operational management- Décisions stratégiques, décisions opérationnelles - Strategic decisions Operational decisions- Facteurs de contingence - Contingency factors |
| 1. **Les critères de différenciation des organisations Organizations differentiation criteria**

L’élève doit être capable de :- Distinguer les trois grandes catégories d’organisations- Identifier les finalités respectives de chaque forme d’organisation- Caractériser une organisation donnée |
| 2.1 La finalité de l’entreprisese limite-t-elle à la réalisationd’un profit ? Is making profit the only goal of a company ? | - Bien, service – Good, service- Finalité lucrative, profit –profit making, profit - Ressources Resources- Valeur ajoutée et bénéficiaires – added value and beneficiaries- Parties prenantes – stakeholders- Assurer la pérennité de l’entreprise - to ensure the continuity of the company, long term survival- Finalité sociale, responsabilité sociétale de l’entreprise –Corporate Social Responsibility,( CSR) - Types d’entreprises : statut, taille, secteur, activité – types of companies : status, size,sphere of activity, business sector |
| 2.2 Quelles finalités pour lesorganisations publiques ? What are the goals of public organizations ? | - Service public, biens publics, non marchands – public services, public property, non market / commercial (goods or services)- Finalité non lucrative – non profit purpose- Administrations centrales, collectivités territoriales – Central governements, local, public authorities- Missions et principes de service public : continuité, égalité et équité, adaptabilité- public service principles and missions : continuity , equality and equity , adaptability - Primauté de l’intérêt général - primacy of the general interest- Ressources fiscales et non fiscales – Tax resources, non-tax resources- Usager, client – user, , customer |
| 2.3 Quel rôle pour lesassociations ? Which role for associations ? | - Objet de l’association, services aux adhérents, association aim, service to members- Types d’association : association loi 1901, syndicat, ONG – Type : association, labour union, non governmental organization- Bénévolat / salariat - Voluntary work / Paid work- Ressources financières – Financial resources |
| **3. Le management stratégique : Le choix des objectifs et le contrôle stratégiqueStrategic management : choice of targets and strategic control** L’élève doit être capable de :- Identifier les objectifs et les décisions stratégiques- Repérer les facteurs environnementaux influençant la stratégie (micro et macro environnement)- Relier choix stratégiques, finalités, environnement et ressorces de l’organisation- Analyser le processus de prise de décision et ses limites- Définir des critères d’évaluation- Analyser les résultats du contrôle stratégique- Repérer le rôle du système d’information dans le processus de prise de décision |
| 3.1 Quels objectifsstratégiques ? Which strategic objectives ? | - Objectifs stratégiques - strategic objectives.- Microenvironnement et macroenvironnement - microenvironment and macroenvironment |
| 3.2 Sur quoi portent lesdécisions et comment sont-ellesprises ? Which decision ?How to make a decision, | - Décisions stratégiques - strategic decisions- Offre (bien et service marchand ou non marchand) – supply, (commercial) commodity, market service, non market good or service, commercial and-non commercial services- Information et information imparfaite – imperfect and perfect information- Planification stratégique et stratégie émergente – strategic planning and emerging strategy (Mintzberg :deliberate and emergent)- Processus de décision - decision-making process- Métiers – jobs, trades |
| 3.3 Un contrôle stratégiques’impose-t-il ?A necessary strategic control? | - Contrôle stratégique – strategic control- Critères quantitatifs et qualitatifs d’évaluation – Evaluation / assessment quantitatives and qualitatives criterias.- Veille stratégique - business intelligence, strategic watch, strategic monitoring- Actions correctrices - corrective actions |
| 3.4 Le système d’informationcontribue-t-il à l’efficacité dela prise de décision ? Is information system contributing to efficient decision making ? | - Système d’information – information system- Qualités du système d’information – Quality- Aide à la décision – decision support  |
| **4. Le management stratégique : L’organisation de la production****Strategic management : production organization**L’élève doit être capable de :- Identifier et justifier le mode de production choisi par une organisation- Présenter les avantages et les inconvénients de l’externalisation de la production- Dégager les enjex de la qualité- Caractériser l’organisation du travail- Identifier et justifier le type d’organisation du travail choisi- Apprécier le degré de décentralisation du pouvoir de décision- Identifier les mcanisms de coordination mis en plae- Identifier et justifier le choix d’une configuration structurelle rigide ou souple |
| 4.1 Quel mode de productionchoisir ?Which production method choosing ? | - Fabrication à l’unité, en série, en continu – job production, batch production, mass production, continuous production / manufacturing- Production de biens, production de services- Externalisation – outsourcing, externalisation- Flux tendus, flux poussés – just in time, a production-driven push approach - Démarche qualité – quality approach |
| 4.2 Une organisation dutravail souple ou rigide ? A flexible or a rigid work organisation?  | - Division du travail – division of labor- Taylorisme, toyotisme – Taylorism, Toyota production system (SPT)- Polyvalence, flexibilité - Flexibility- Enrichissement des tâches - Job Enhancement |
| 4.3 Comment assurer lacohérence de l’ensemble destâches? How to handle tasks coherence?  | - Mécanismes de coordination - coordination mechanisms- Centralisation, décentralisation du pouvoir de décision - centralization, decentralization of decision making power- Délégation d’autorité - delegation of authority- Structure rigide, structure souple – flexible/rigid structure |

**TERMINALE**

|  |
| --- |
| **5. Le management stratégique : les choix en matière d’animation et de mobilisation des hommes Strategic management : choices for mobilisating human resources**L’élève doit être capable de :- Identifier les différents acteurs dans les organisations, leurs rôles et leurs intérêts- Identifier les différents types et styles de direction- Déterminer les objectifs d’une politique de l’emploi et identifier se contraintes- Déterminer les moyens d’une politique de management des compétences et d’adaptation aux besoins de l’organisation- Définir les objectifs et les contraintes d’une politique de rémunération- Identifier les facteurs de motivation- relier responsabilité sociale et performance d’une organisation |
| 5.1 Le management peut-iltenir compte de l'intérêt detous les acteurs del'organisation ?Can management take into account the interest of all the stakeholders? | - Dirigeants d'entreprise privée d'organisation publique, d'association- manager in private business, public organization , association- Styles de direction – Leadership style- Salarié, fonctionnaire, bénévole –salaried employee, public servant, volunteer- Cadre, employé, ouvrier – executive / manager, employee, worker- Délégué du personnel, délégué syndical – staff representative, stewards / union representatives- Associé, actionnaire, propriétaire – partners, shareholder, business owner- Adhérent - membersAttention : [lire ici](http://www.investorguide.com/article/15947/stakeholder-vs-shareholder-wfu/) la différence entre « shareholder » et « stakeholder » |
| 5.2 Comment orienter lemanagement des emplois etdes compétences selon lesbesoins de l’organisation?How to manage jobs and ability to suit the company needs?  | - Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences  job and skills forecast management - Marché interne, marché externe, internal/external market- Externalisation, outsourcing- Statut de l’emploi employment status- Flexibilité des ressources humaines, human resource flexibility - Politique de formation Training policy- Management des connaissances Knowledge management- Responsabilité sociale, Social responsability |
| 5.3 Peut-on entretenirdurablement la motivation deshommes par la seulerémunération ?Is remuneration the only way of motivating people at work overtime?  | - Politique de rémunération – remuneration policy, - Modes de rémunération –remuneration methods- Individualisation de la rémunération - individual components of remuneration- Rémunération globale – globalcompensation , remuneration package- Culture de l’organisation – corporate culture- Facteurs de motivation **–** motivational factors - - Souffrance au travail - Suffering at work |
| **6. Le processus et le diagnostic stratégiques Strategic process and diagnosis**L’élève doit être capable de :- Repérer les étapes successives d’un processus stratégique- Identifier la mission de l’organisation et montrer la cohérence entre ses objectifs stratégiques et cette mission- Identifier le métier de base de l’entreprise et repérer ses domaines d’activité stratégiques- Caractériser les compétences et les ressources disponibles- Repérer l’avantage concurrentiel à partir de l’analyse des compétences et des ressources- Repérer des éléments de diagnostic interne et/ou externe d’une organisation |
| 6.1 Comment émergent-lesgrandes orientationsstratégiques ? How do the main strategic guidelines come out ? | - Stratégie globale, global strategy- Processus stratégique Strategic process- Objectifs stratégiques strategic objectives- Domaine d’activité stratégique Strategic Business Unit- Avantage concurrentiel – Competitive Advantage- Compétences distinctives Distinctive competence- Politique publique, Public policy |
| 6.2. Quelles sont-lescomposantes du diagnosticstratégique ? What are the components of a strategic diagnosis ? | - Le SWOT – Swot analysis- Diagnostic interne (SWOT) – Internal diagnosis- Diagnostic externe (SWOT) - External diagnosis  |
| **7. La stratégie des organisations Organization’s strategies**L’élève doit être capable de :- Identifier les avantages concurrentiels d’une entrepris, les ressources spécifiques qu’une organisation publique ou une association peuvent valoriser- Repérer et analyser les choix stratégiques d’une organisation- Comparer les choix stratégiques d’une entreprise avec ceux d’autres organisations- Caractériser les spécificités desdécisions stratégiques dans les organisations publiques et les associations- Repérer l’influence exercée par les parties prenantes sur les choix stratégiques d’une organisation |
| 7.1 Quelles sont les principales options stratégiques pour lesentreprises ?What are the main strategic options for companies ? | - Spécialisation, diversification – Specialization, diversification- Domination par les coûts, différenciation – Low price (cost) strategy – differenciation strategy- Externalisation, intégration – Outsourcing, in-house |
| 7.2 Les stratégies desorganisations publiques :quelles spécificités ? Public organizations strategy : which specificities ? | - Marge de manœuvre stratégique strategic flexibility- Valorisation des ressources locales , support of local resources- Transferts de compétences , Transfer of jurisdiction- Groupes de pression Lobby |
| 7.3 Peut-on parler destratégies pour lesassociations? Is there strategy for associations ?  | - Spécialisation, Specialization- Diversification des ressources - diversifying resources- Développement de l’association, Association development- Reconnaissance de l’utilité publique – Recognition of public interest status |