|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **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-le  management à la gestion  des 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’entreprise  se limite-t-elle à la réalisation  d’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 les  organisations 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 les  associations ? 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 stratégique Strategic 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 objectifs  stratégiques ? Which strategic objectives ? | - Objectifs stratégiques - strategic objectives.  - Microenvironnement et macroenvironnement - microenvironment and macroenvironment | |
| 3.2 Sur quoi portent les  décisions et comment sont-elles  prises ? 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 stratégique  s’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’information  contribue-t-il à l’efficacité de  la 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 production  choisir ?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 du  travail 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 la  cohérence de l’ensemble des  tâches? 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-il  tenir compte de l'intérêt de  tous les acteurs de  l'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 le  management des emplois et  des compétences selon les  besoins 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 entretenir  durablement la motivation des  hommes par la seule  rémunération ?  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-les  grandes orientations  stratégiques ? 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-les  composantes du diagnostic  stratégique ? 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 les  entreprises ?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 des  organisations 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 de  stratégies pour les  associations? 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 |