**1ère ANNEE**

|  |
| --- |
| PARTIE 1 : FINALISER ET DECIDER |
| 1. entreprendre et diriger
 |
| 1.1Entreprendre et gérer |
| AUTEUR : SCHUMPETER | EntrepreneurInnovationLogique entrepreneurialeLogique managérialeManager |
| 1.2Finaliser, mobiliser et évaluer  |
| AUTEURS : DRUCKER, MINTZBERG | FinalitéObjectifsResponsabilité sociétale de l’entrepriseInvestissement Socialement ResponsableManagement stratégiqueManagement opérationnelArticulation entre management stratégique et management opérationnel |
| AUTEURS : NORTON ET KAPLAN | PerformanceEfficacitéEfficiencePerformance globaleTableau de bord prospectifProcessus  |
| 1.3Diriger et décider  |
| AUTEURS : LIKERT, Herbert SIMON | Style de directionStyle de leadershipLeadershipPrendre une décisionRationalitéDécision politique/stratégiqueDécision administrative/logistique/tactiqueDécision opérationnelleEtapes du processus de décision |
| AUTEURS : CYERT ET MARCH, CROZIER et FRIEDBERG | Partie prenante (et leur classification)ShareholderStakeholderPouvoirAction en contre-pouvoir d’une partie prenanteSources du pouvoirGouvernance (et les différents modèles de gouvernance) |
| 2. élaborer une stratégie |
|  2.1Définir une démarche stratégique  |
|  | Stratégie Stratégie délibéréeStratégie émergenteModèle LCAGMATRICE FFOT (SWOT)Stratégie générale ou corporate stratégieDomaine d’activité stratégiqueBusiness strategyStratégie fonctionnelleSegmentation stratégiqueSegmentation marketing |
|  2.2établir un diagnostic stratégique |
| AUTEURS : PORTER | Méthode PESTEL (pour le macro environnement)Analyse de marché (pour le micro environnement) : 5 +1 forces concurrentiellesFacteurs clés de succès |
| AUTEURS : PORTER, E. PENROSE, HAMEL et PRAHALAD | La chaîne de valeurRessources tangibles et intangiblesCœur de compétences / compétences clés/ compétences spécifiquesAvantage concurrentiel |
|  2.3Effectuer des choix stratégiques |
| AUTEURS : ANSOFF et PORTER | Stratégie globale (corporate)SpécialisationDiversificationStratégie par DAS ou stratégie génériqueDifférenciationStratégie d’améliorationStratégie de spécialisationStratégie d’épurationStratégie de limitationDomination par les coûtsFocalisation/ stratégie de niche/ concentrationIntégration (verticale et horizontale)Externalisation (sous traitance ou impartition)Sous traitance de capacité, de spécialité |
|  | Croissance portéeCroissance intensiveCroissance extensiveCroissance interne ou organiqueFinancement de la croissance organiqueCroissance externe Acquisitions stratégiques (4 types)Modalités juridiques de la croissance externe Prise de participationFusionApport partiel d’actifsModalités financières de la croissance externeOPAOPERamassage boursierCroissance conjointeAlliances (3 types)Partenariat (2 formes)Internationalisation DélocalisationIDE |

**2ème ANNEE**

|  |
| --- |
| PARTIE 2. mettre en œuvre la stratégie |
| 3. ADAPTER LA STRUCTURE |
| 3.1Choisir une structure  |
| AUTEURS Théories de la contingenceP.R. LAWRENCE et J.W. LORSCHJ. WOODWARDA.D. CHANDLERH.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  |
| AUTEURSM. HAMMER et J. CHAMPYCrises de L.E. GREINERM. 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 |
| AUTEURSMASLOW (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 |