

PREMIERE

THÈMES ET QUESTIONS	LES NOTIONS ABORDÉES
<p>1. Le rôle du management dans la gestion des organisations The place of management in organisations governance</p> <p>L'élève doit être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Distinguer action individuelle et action collective - Repérer les éléments constitutifs d'une organisation - Repérer dans une organisation simple les problèmes de gestion qui 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 	
<p>1.1 Qu'est-ce qu'une organisation ? What is an organization ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Action collective, objectifs, collective action, goals - Groupe organisé, organisation, organized group, organization - Éléments caractéristiques d'une organisation : characteristics . 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
<p>1.2 Qu'apporte-le management à la gestion des organisations ? What does management bring to the running of an organization ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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
<p>2. Les critères de différenciation des organisations Organizations differentiation criteria</p> <p>L'élève doit être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Distinguer les trois grandes catégories d'organisations - Identifier les finalités respectives de chaque forme d'organisation - Caractériser une organisation donnée 	
<p>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 ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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
<p>2.2 Quelles finalités pour les organisations publiques ? What are the goals of public organizations ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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 governments, 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
<p>2.3 Quel rôle pour les associations ? Which role for</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Objet de l'association, services aux adhérents, association aim, service to members

associations ?	<ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les objectifs et les décisions stratégiques - Repérer les facteurs environnementaux influençant la stratégie (micro et macro environnement) - Relier choix stratégiques, finalités, environnement et ressources 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 ?	<ul style="list-style-type: none"> - 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,	<ul style="list-style-type: none"> - 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 ?	<ul style="list-style-type: none"> - 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 ?	<ul style="list-style-type: none"> - 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 : <ul style="list-style-type: none"> - 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 enjeux 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 mécanismes de coordination mis en place - Identifier et justifier le choix d'une configuration structurelle rigide ou souple 	
4.1 Quel mode de production choisir ? Which production method choosing ?	<ul style="list-style-type: none"> - 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 ?	<ul style="list-style-type: none"> - 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 ?	<ul style="list-style-type: none"> - 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 mobilizing 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 ses 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 – **members** Attention : connaître 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's 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 responsibility**

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 – **global compensation, 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**

<p>L'élève doit être capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les avantages concurrentiels d'une entreprise, 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 des décisions stratégiques dans les organisations publiques et les associations - Repérer l'influence exercée par les parties prenantes sur les choix stratégiques d'une organisation 	
<p>7.1 Quelles sont les principales options stratégiques pour les entreprises ? What are the main strategic options for companies ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialisation, diversification – Specialization, diversification - Domination par les coûts, différenciation – Low price (cost) strategy – differentiation strategy - Externalisation, intégration – Outsourcing, in-house
<p>7.2 Les stratégies des organisations publiques : quelles spécificités ? Public organizations strategy : which specificities ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Marge de manœuvre stratégique strategic flexibility - Valorisation des ressources locales , support of local resources - Transferts de compétences , Transfer of jurisdiction - Groupes de pression Lobby
<p>7.3 Peut-on parler de stratégies pour les associations? Is there strategy for associations ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialisation, Specialization - Diversification des ressources - diversifying resources - Développement de l'association, Association development - Reconnaissance de l'utilité publique – Recognition of public interest status