

POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE



académie
Toulouse

RÉGION ACADÉMIQUE
OCCITANIE

MINISTÈRE
DE L'ÉDUCATION NATIONALE
ET DE LA JEUNESSE
MINISTÈRE
DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE
ET DE L'INNOVATION



REPUBLIQUE FRANÇAISE



REFORME STMG 2021

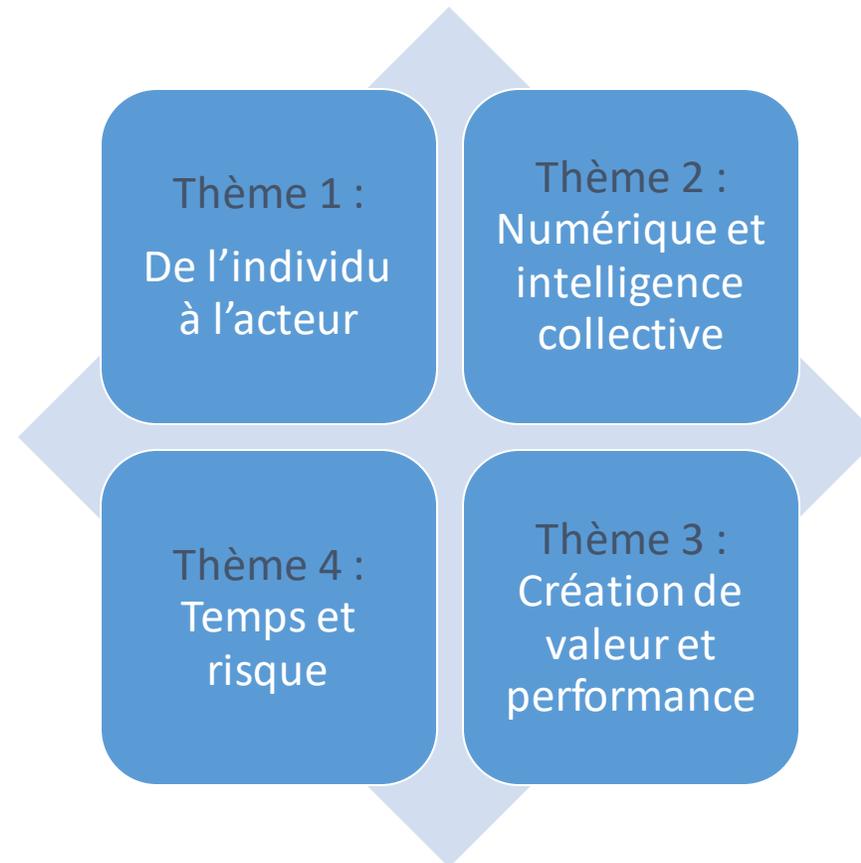
Sciences de gestion et numérique

Ilaria OLIBET, *LGT Toulouse-Lautrec*, Toulouse
Laure SENTOU, *ESPE Midi-Pyrénées*, Toulouse

1ère STMG

SCIENCES DE GESTION ET NUMÉRIQUE

Journée de présentation du 16 avril 2019



SOMMAIRE

- PARTIE I - Présentation du **nouveau programme** et étude comparative avec l'ancien
- PARTIE II - Zoom sur la **perspective historique** dans l'approche des organisations en travaillant sur des **monographies d'organisations**
- PARTIE III - Zoom sur les notions nouvelles de **valeur partenariale** et de **valeur boursière** (*genial.ly*)



THÈME 3. CRÉATION DE VALEUR ET PERFORMANCE.
PEUT-ON MESURER LA CONTRIBUTION DE CHAQUE ACTEUR À LA CRÉATION DE VALEUR ?

Notions mobilisées : Valeur ajoutée, valeur perçue, valeur boursière, valeur partenariale
Capacité : Caractériser les différents types de valeur et les mettre en relation avec les attentes d'acteurs

 CAS ÉTUDIÉ
DONTMOD
ENTERTAINMENT

 RESSOURCES UTILES

Ressource 1. Les différentes formes de valeur →
Ressource 2. Les parties prenantes →

 TRAVAIL PRÉPARATOIRE

SCIENCES DE GESTION ET NUMÉRIQUE

PARTIE I- Présentation du **nouveau programme** et étude comparative avec le programme de Science de Gestion

What's up doc ?



Nabaztag

LES NOUVEAUTÉS

SCIENCES DE GESTION ET NUMÉRIQUE

DANS LA PHILOSOPHIE DU PROGRAMME ET SON ENSEIGNEMENT :

- **SGN = PRÉ-REQUIS** lien **MANAGEMENT**,
- **DÉMARCHE PROJET**
- **ÉVOLUTION DIDACTIQUE**
- **DIMENSION HISTORIQUE ET CULTURELLE**

SUR LA FORME= clarté +++

- **REDÉCOUPAGE** du programme
- **REFORMULATION DE CERTAINES QUESTIONS**

SUR LE FOND

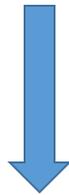
- **VOCABULAIRE** lié au **NUMÉRIQUE**
- prise en compte des **ENJEUX ENVIRONNEMENTAUX**
- absorption de certaines **notions** tournées vers le **MANAGEMENT**

COMPRENDRE LE PROGRAMME ET SA PLACE DANS LA SÉRIE

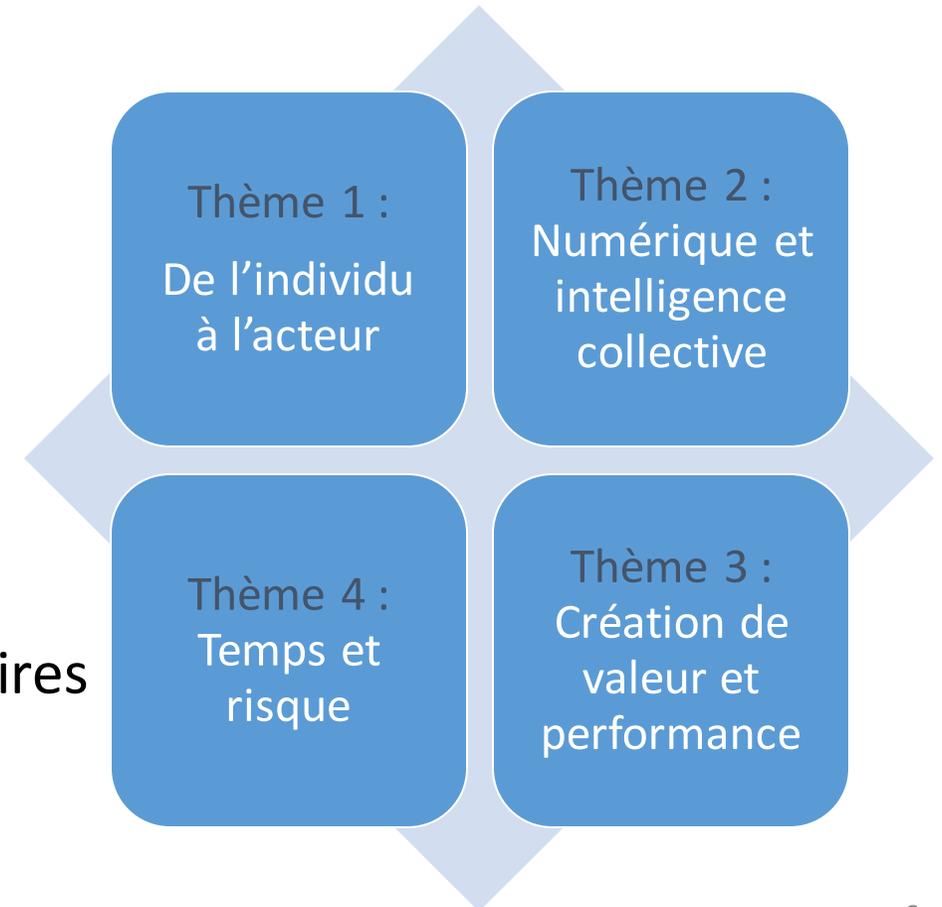
SCIENCES DE GESTION ET NUMÉRIQUE

4 thèmes complémentaires = 4 points-de-vue sur le fonctionnement des organisations

=> **Clés de compréhension** d'une MÊME RÉALITÉ qu'est l'ORGANISATION.



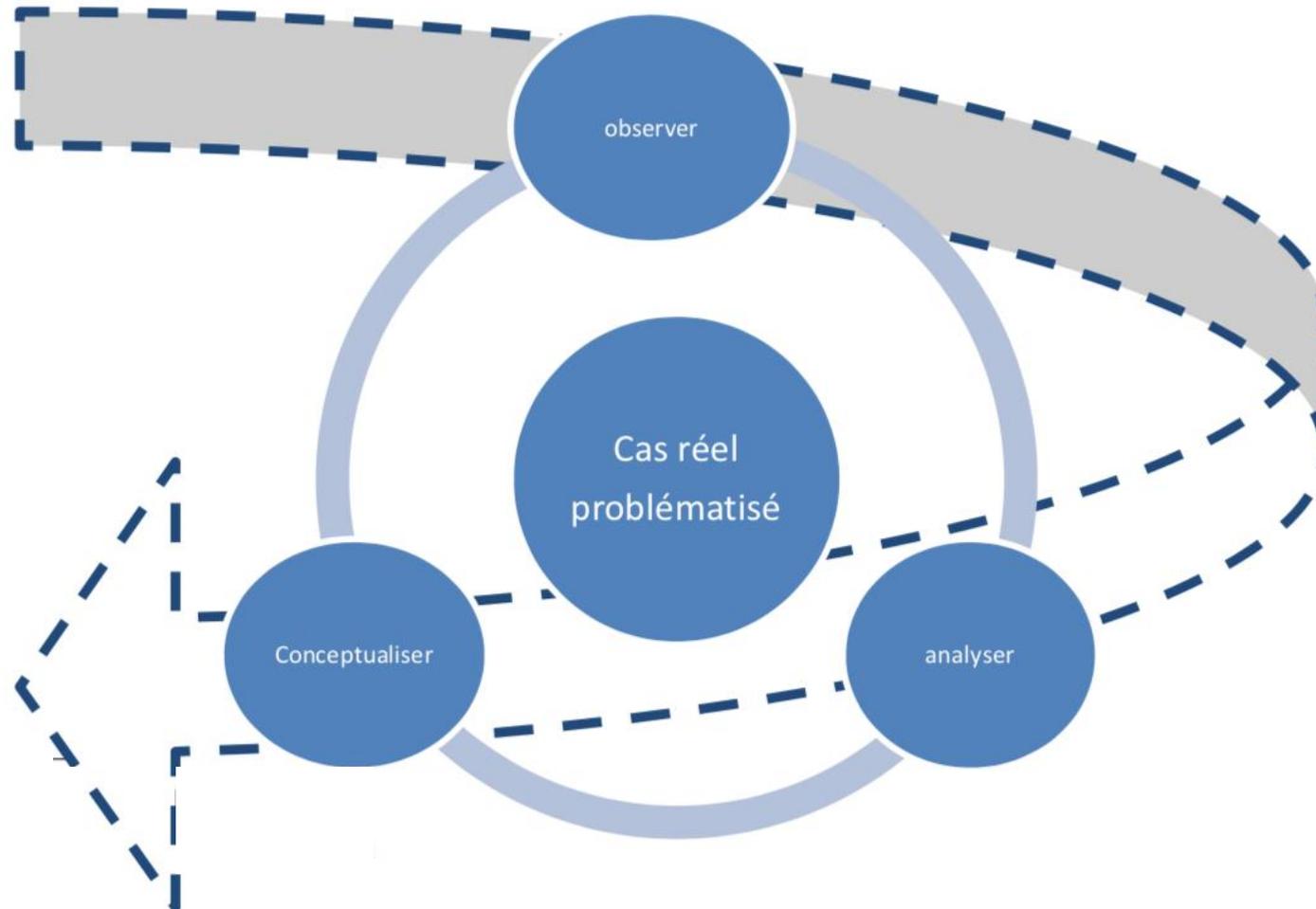
Pas de bijection entre thèmes et champs disciplinaires



ÉTUDE DU FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS

- Étude des **organisations** dans toute leur **diversité** (ENTREPRISES PRIVÉES/ORGANISATIONS ET ENTREPRISES PUBLIQUES /ORGANISATIONS DE LA SOCIÉTÉ CIVILE)
- Apporter au Management des **CONNAISSANCES** sur les **dimensions humaines et technologiques** des organisations.
 - ✓ **Sciences sociales** : Étude des **acteurs** et des **situations** au sein des organisations : *rôle, signification des conduites, des comportements et des actions.*
 - ✓ **Sciences de gestion** : conception d'outils, d'indicateurs, analyse des processus, structuration et maîtrise de l'Information et de la communication, mesure de l'influence des technologies, représentation de la réalité pour l'étudier, analyse des normes, procédures...

1- MISE EN ŒUVRE DE LA DIDACTIQUE DES SCIENCES DE GESTION



2- PARCOURS DE QUESTIONNEMENT DE L'ÉLÈVE

- Formuler des réponses plurielles à partir de mises en situation permettant de développer les capacités
- Des réponses ouvertes à la controverse, au regard critique
- Convoquer les notions pour construire les réponses



Rendre l'élève capable de s'exprimer de façon construite sur chaque question.

#débats #constructionargumentaire #intelligencecollective

3-OBJECTIFS

Cet enseignement donne l'occasion pour :

- Aborder la **COMPLEXITÉ ORGANISATIONNELLE** (contingence, pouvoirs...)
#dynamiquedesgroupes #Contingence
- Confronter **PRINCIPES/PRATIQUES, POSSIBILITÉS/LIMITES, et ENJEUX**
#espritcritique #contextualisation
- Mettre en **PERSPECTIVE HISTORIQUE** les pratiques de gestion au sein des organisations.
#théoriesdesorganisations #monographiedesorganisations

4- ENJEUX

- la **FORMATION CIVIQUE** de l'élève et sa compréhension du monde contemporain.
- des **capacités à ARGUMENTER** en référence à un contexte et à **CONVAINCRE** en suivant un raisonnement.
- Il acquiert progressivement :
 - une **AUTONOMIE DE PENSÉE, D'EXPRESSION ET D'ORGANISATION** qui lui seront indispensables pour la poursuite d'études supérieures
 - des **COMPÉTENCES TRANSVERSALES**: *collaborer, coopérer, communiquer, créer et mener une veille informationnelle*.
 - des **COMPÉTENCES ORALES** à travers notamment la pratique de l'argumentation (= préciser sa pensée + expliciter son raisonnement = convaincre).

#ÉLÈVE #CITOYEN #ACTEUR #FORMATION #ORIENTATION

5- LIBERTÉ PÉDAGOGIQUE DU PROFESSEUR

- Les travaux demandés aux élèves doivent intégrer les objectifs/enjeux/préconisations

- Véritables **marges de manœuvre** dans le choix :

- ✓ de la démarche *#jeuxderôle #exposés #revuesdepresses #débats #TD #classeinversée*
- ✓ de la sélection des données utiles,
- ✓ des outils et techniques de résolution. *#QQOQCCP #ISHIKAWA #7S*



Christian Clavier

@Ch_Clavier

Suivre

#PhraseDeProf : "Alors aujourd'hui, on invente un exercice... on le fait... on le corrige... Tout seul et en silence." 🤔🎬
#LesProfs



01:15 - 4 janv. 2017

425 Retweets 823 J'aime



Source : Twitter

LES TRANSFORMATIONS NUMÉRIQUES, AU CŒUR DE L'ENSEIGNEMENT DES SCIENCES DE GESTION

PROBLÉMATIQUE : la diffusion des technologies numériques (*intelligence artificielle, automatisation, robotique*, etc.) impacte les organisations qui se transforment, comme l'ensemble de la société.



Source : linternaute.com

APPORT DES SG :

- étudier les **MUTATIONS DE L'ACTIVITÉ HUMAINE** dans la production et la diffusion des connaissances, des biens et des services
- Mettre en évidence les **OPPORTUNITÉS** et les **RISQUES** associés.

COMMENT ? pratiques pédagogiques qui :

- simulent la production d'informations, la prise de décision, la communication et la coordination
- mobilisent des outils numériques = *PGI, jeux sérieux de gestion, tableur, environnements de travail collaboratif, dont les espaces numériques de travail (ENT).*
[#https://outilscollaboratifs.com/2019/03/outils-prendre-decision-en-equipe/](https://outilscollaboratifs.com/2019/03/outils-prendre-decision-en-equipe/)

#TICs #TICES #TISSENTLEURTOILE

UN SOCLE DE CONNAISSANCES VERS LA TERMINALE

APPROFONDISSEMENT DES CONCEPTS ET DES MÉCANISMES

ENSEIGNEMENT SPÉCIFIQUE :
RESSOURCES HUMAINES ET
COMMUNICATION

ENSEIGNEMENT SPÉCIFIQUE :
GESTION ET FINANCE

1^{ère} STMG

REPÈRES d'une compréhension
des principes généraux de
gestion des organisations

CORPUS DE CONNAISSANCES
COMMUNES

ENSEIGNEMENT SPÉCIFIQUE :
MERCATIQUE (MARKETING)

ENSEIGNEMENT SPÉCIFIQUE :
SYSTÈMES D'INFORMATION DE
GESTION

COMPLEXITÉ ←

→ TECHNICITÉ

ARTICULATION DES SG ET DU MANAGEMENT

- Réflexion didactique et progressions **communes et intégrées**.

#terminale #2intégrés #spécialité

- Toute décision de gestion ne trouve son sens qu'en référence à une **pratique managériale** bien identifiée, dans un **contexte organisationnel** qu'il est nécessaire de comprendre.

#transversalité #contextualisation

STRUCTURATION DU PROGRAMME THÈME/QG

4 thèmes déclinés en QG -> caractérisent phénomènes organisationnels et les choix faits au sein des organisations

THÈME = Cadre global de la réflexion proposée aux élèves

QG = Orientation à donner à l'enseignement + Sens et portée des travaux attendus

Thème 2 : Numérique et intelligence collective		
Le numérique se réfère à la fois à des technologies (automatisation, robotique, intelligence artificielle, etc.) et aux processus de transformation qu'elles engendrent. Pour l'organisation, il contribue à faciliter la communication, à améliorer la coordination et à diffuser la connaissance, tant dans les relations internes que dans les relations avec les clients, les usagers et les partenaires. Le système d'information, par exemple, structure l'organisation et prend en charge la diffusion et le partage des informations entre les acteurs. L'environnement de travail numérique offre des opportunités nouvelles de collaboration par l'intégration des compétences, la production et l'utilisation d'informations et de connaissances, constitutives d'une véritable « intelligence collective ». L'étude du thème vise à appréhender les contributions du numérique aux divers processus de l'entreprise (gestion, production, logistique, etc.) et à mettre en évidence les opportunités et les risques qu'il génère.		
Questions de gestion	Notions	Contexte et finalités
En quoi les technologies transforment-elles l'information en ressource ?	Donnée, information et connaissance. Données à caractère personnel. Mégadonnées (<i>big data</i>) données ouvertes (<i>open data</i>). Rôles, accessibilité et valeur de l'information. Système d'information (SI).	de gestion, l'information et résultante de l'action effective. Les systèmes concurrentiels que pour toute A partir de l'utilisation d'un environnement numérique et de l'observation d'un système d'information, l'élève est capable de : - repérer l'origine d'une information et les étapes de sa transformation (de la donnée à l'information, de l'information à la connaissance et à sa transmission) ; - distinguer les données à caractère personnel et les contraintes de leur utilisation ; - manipuler des données ouvertes pour créer de l'information.

CONTEXTE ET FINALITÉS =

1- les objectifs :

- d'acquisition de connaissances
- de maîtrise de capacités et d'attitudes nécessaires à la **poursuite d'études** dans les diverses formations d'enseignement supérieur en sciences de gestion et management.

2- Les indications pour la conception de la situation

La réponse est construite grâce à la mise en œuvre de situations mobilisant des capacités

Les capacités font appel aux notions

REPÈRES POUR L'ENSEIGNEMENT

- **Liberté pédagogique** des enseignants pour :
 - ✓ la mise en relation des thèmes,
 - ✓ l'ordre dans lequel seront étudiées les questions,
 - ✓ le choix des outils et des supports,
 - ✓ le choix et la mobilisation des situations utilisées.
- **Liberté des contenus** puisés en proportion variable par le professeur **selon les différents champs des sciences de gestion susceptibles d'apporter une réponse** aux questions de gestion dans les différents thèmes.



REPÈRES POUR L'ENSEIGNEMENT

Ex : Concours de création d'entreprise :

- Sciences de gestion & numérique
- Management
- Droit

<https://twitter.com/OuvreTaBoite>

Finale le 17/04/2019
Journée académique de l'innovation
Lycée Stéphane Hessel

Ouvre ta boîte !





Questions de gestion	Notions	Contexte et finalités
Comment définir les différents types d'organisation ?	Gouvernement des organisations. Mode de contrôle des dirigeants. Buts de l'organisation. Structure de propriété. Action collective organisée.	L'individu, qui possède des caractéristiques propres, devient un acteur au sein de l'organisation, en <u>général hiérarchisée</u> , par les relations formelles et informelles qu'il établit dans son activité de travail <u>et dans le cadre de ses responsabilités</u> . Il communique et interagit donc en permanence, <u>apportant à l'organisation ses compétences propres</u> tout en <u>s'inscrivant à travers ses fonctions dans un organigramme</u> , dans l'action collective. Les relations au sein des organisations peuvent être <u>conflictuelles</u> ou <u>consensuelles</u> . <i>À partir de scénarios, de vidéos, de jeux de rôles, de l'observation de situations de communication, de simulations orales, de l'analyse de <u>pratiques numériques</u>, de l'exploitation de récits, d'articles ou de témoignages, l'élève est en mesure :</i> - de caractériser les comportements individuels au sein des groupes ; - d'identifier les bonnes pratiques de gestion de l'identité numérique ; - de repérer ce qui, dans les relations, révèle la culture et les valeurs de l'organisation ; - de décrire, caractériser et analyser les situations de communication à partir de leurs composantes et des phénomènes relationnels qu'elles contribuent à développer.
Comment un individu devient-il acteur dans une organisation ?	Individu : personnalité, émotion, perception, attitude, <u>contrôle de soi</u> , comportement, compétences, <u>identité numérique</u> . Communication interpersonnelle. Interactions individu/groupe : caractéristiques des groupes, identité et statut dans les groupes, référence et appartenance aux groupes. Interactions individu/organisation : cultures, normes, codes, rituels, attribution, représentations, stéréotypes, <u>réseaux sociaux d'entreprise</u> , <u>fiche de poste</u> , <u>profils de compétences</u> , <u>hiérarchie</u> . Phénomènes relationnels : relations formelles et informelles, argumentation et influence, relation d'autorité, <u>leadership</u> , <u>motivations/incitations</u> . <u>Aptitude à gérer les conflits</u> .	

lien avec le Management en Terminale dans le 1er thème (avant la réforme)

ZOOM SUR LE PROGRAMME

Thème 1 :
De l'individu à l'acteur

REFORMULATION

Comment concilier gestion efficace des ressources humaines et coût du travail ?	Activité de travail : conditions de travail, compétences et qualification. Évaluation et rétribution de l'activité humaine dans les organisations : <u>tableaux de bord</u> , indicateurs d'activité et de productivité, rémunération et coût du travail. Nouveaux liens de travail (contractualisation, auto-entrepreneuriat). Conflits et consensus au sein de l'organisation.	La gestion des ressources humaines suppose des arbitrages pour les préserver, les valoriser et les rétribuer, de faire le choix entre l'internalisation et l'externalisation de certaines ressources humaines. <i>À partir de données sociales et comptables simplifiées, de curriculum vitae ou de documentation professionnelle, l'élève est capable :</i> - de distinguer l'approche par la qualification de l'approche par la compétence ; - de mesurer l'activité de travail à l'aide d'indicateurs pertinents ; - d'évaluer le coût global du travail avec les charges ; - <u>d'évaluer la productivité du travail</u> ; - d'établir un lien entre les conditions de travail et le comportement des membres de l'organisation.
--	---	--

Nouvelle capacité

Nouvelle capacité

ZOOM SUR LE PROGRAMME

Thème 2 : Numérique et intelligence collective



<p>En quoi les technologies transforment-elles l'information en ressource ?</p> <p>information et communication interne et externe</p>	<p>Donnée, information et connaissance.</p> <p>Données à caractère personnel.</p> <p>Mégadonnées (<i>big data</i>), données ouvertes (<i>open data</i>).</p> <p>Rôles, accessibilité et valeur de l'information.</p> <p>Système d'information (SI).</p>	<p>Dans les activités de gestion, l'information est à la fois source et résultante de l'action individuelle et collective. Les systèmes d'information (SI) concourent à en faire une ressource stratégique pour toute organisation.</p> <p>À partir de l'utilisation d'un environnement numérique et de l'observation d'un système d'information, l'élève est capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - repérer l'origine d'une information et les étapes de sa transformation (de la donnée à l'information, de l'information à la connaissance et à sa transmission) ; - distinguer les données à caractère personnel et les contraintes de leur utilisation ; - <u>manipuler des données ouvertes pour créer de l'information.</u>
<p>Comment le partage de l'information contribue-t-il à l'émergence d'une « intelligence collective » ?</p>	<p>Applications et usages du numérique dans les organisations : e-communication, partage de l'information, collaboration, communautés en ligne et réseaux sociaux.</p> <p>Intelligence artificielle et automatisation de tâches organisationnelles.</p>	<p>À l'échelle de l'organisation comme à celle de la société, les technologies numériques offrent de nouvelles formes de collaboration et de coopération. La maîtrise des conditions d'élaboration et d'utilisation de l'information collective est un enjeu pour les organisations.</p> <p>Dans le cadre d'activités au sein d'une organisation, réelle ou simulée, et à partir de l'utilisation d'un environnement de travail collaboratif, l'élève est capable de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - se situer dans un environnement numérique (rôles, droits, responsabilités) ; - comprendre la variété des usages et des impacts ; - <u>contribuer à l'architecture numérique globale de l'organisation.</u>

disparition de l'approche du SI par les métiers

REFORMULATION

<p>Le numérique crée-t-il de l'agilité ou de la rigidité organisationnelle ?</p>	<p>Processus : nature et représentation.</p> <p>Système de gestion intégrée (progiciels de gestion intégrée, solutions de e-commerce, systèmes de gestion industrielle, sites de marché, etc.).</p> <p>Applications métier.</p> <p>Travail à distance, mobilité.</p> <p>Informatique en nuage (<i>cloud computing</i>).</p>	<p>Par leur rôle structurant, les systèmes d'information contribuent à modéliser l'organisation : ils peuvent déterminer des modes de fonctionnement rigides et contraignants mais aussi être source d'<u>agilité organisationnelle</u> et d'opportunités de développement.</p> <p>À partir d'exemples et d'une mise en situation qui exploite des solutions numériques, notamment en ligne, l'élève est capable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'identifier les différentes étapes d'un processus de gestion et d'en schématiser l'enchaînement ; - de repérer les effets de l'automatisation des activités de gestion sur la circulation de l'information, l'organisation du travail et le rôle des acteurs ; - de situer le rôle des acteurs et des applications du système d'information dans un processus de gestion donné ; - <u>d'imaginer une nouvelle organisation des tâches avec l'intégration de l'intelligence artificielle.</u>
---	---	---

ZOOM SUR LE PROGRAMME

Réécriture des thèmes précédents « *gestion et création de valeur* » et « *évaluation et performance* »/ Fusion en un seul thème : + cohérence + lisibilité avec le management
Seulement 2 questions

Thème 3 : Création de valeur et performance

Questions de gestion	Notions	Contexte et finalités
Peut-on mesurer la contribution de chaque acteur à la création de valeur ?	<p><u>Valeur ajoutée</u> : création et répartition.</p> <p><u>Valeur financière et actionnariale</u>, valeur boursière.</p> <p><u>Valeur partenariale</u>.</p> <p><u>Valeur perçue</u> : image de marque, notoriété, satisfaction, qualité, indicateurs des médias sociaux, avis communautaires, recommandations, réputation.</p> <p><u>Indicateurs quantitatifs et qualitatifs</u>.</p> <p>Prix, coût, marge, charges.</p>	<p>De nombreux acteurs (internes et externes) contribuent à la création de valeur pour une organisation : le personnel, les actionnaires, les partenaires, les clients, etc. Encore faut-il pouvoir mesurer la valeur et distinguer ses différentes formes.</p> <p><i>À partir de l'étude comparative de différentes situations d'organisations, l'élève est capable :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - d'identifier le rôle des différents acteurs intervenant dans le processus de création de valeur ; - de caractériser les différents types de valeur et de les mettre en relation avec les attentes d'acteurs ; - de repérer, à partir de la notion de valeur ajoutée, les répartitions possibles afin de répondre aux attentes des acteurs, en prenant en compte les contraintes de gestion ; - d'utiliser un bilan et un compte de résultat pour repérer la valeur financière produite par une organisation (principalement une entreprise) ; - d'utiliser des indicateurs simples pour repérer la valeur produite par l'organisation ; - d'analyser la relation entre le prix, le coût et le niveau de qualité d'un produit ou d'un service.

Notions

Approfondissement

<p>Performance organisationnelle</p> <p>La création de valeur conduit-elle toujours à une performance globale ?</p>	<p>Performance des processus : efficacité et efficience.</p> <p>Performance commerciale : fidélité, chiffre d'affaires, part de marché.</p> <p>Performance financière : rentabilité, profitabilité, dividendes, autofinancement.</p> <p>Performance sociale : bilan social.</p> <p>Performance environnementale.</p> <p>Tableaux de bord.</p>	<p>L'analyse de la performance de l'organisation doit être envisagée dans ses différentes dimensions. Il convient de mesurer les différentes performances à l'aide d'indicateurs pertinents dans une optique comparative et évolutive.</p> <p><i>À partir de l'observation de situations d'organisation et d'informations qualitatives et quantitatives données, extraites notamment d'un tableau de bord, l'élève est capable :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - d'identifier les indicateurs pertinents pour apprécier la performance de l'organisation ; - d'effectuer des comparaisons dans le temps et dans l'espace pour situer la performance d'une organisation ; - de repérer, dans une organisation, en quoi les aspirations des différents acteurs peuvent constituer des contraintes et/ou des opportunités dans la recherche de la performance ; - de percevoir le caractère potentiellement contradictoire des différents types de performances.
---	--	--



ZOOM SUR LE PROGRAMME

Thème 4 : Temps et risque

reformulation
actualisation des flux financiers

Questions de gestion	Notions	Contexte et finalités
Quelle prise en compte du temps dans la gestion de l'organisation ?	Horizon et période. Actualité et pérennité de l'information, veille informationnelle. Prospective en matière d'activités : enquête, budget, seuil de rentabilité.	L'horizon de l'organisation est ordonné en termes échelonnés : court, moyen et long terme, avec des degrés variables quant à la valeur de l'information disponible. Par ailleurs, le découpage du temps en périodes au sein d'une organisation est lié à différentes contraintes : institutionnelles (durée du travail, publication des résultats, etc.), sectorielles (fluctuations saisonnières, longueur du cycle de production, ouverture des marchés, etc.), technologiques.
	Lien entre temps et valeur financière. Outils de planification, de gestion du temps et de simulation, calendrier prévisionnel.	Pour mieux faire face aux contraintes temporelles, l'organisation peut utiliser des outils et méthodes d'aide à la prévision et à l'homogénéisation de la valeur par rapport au temps. <i>À partir de l'étude de situations d'organisations variées et d'outils de simulation, de résultats d'enquête, l'élève est capable :</i> <ul style="list-style-type: none"> - d'expliquer en quoi le temps est source d'incertitude ; - d'identifier, en lien avec le contexte proposé, les temps caractéristiques de l'organisation ; - d'expliquer pourquoi, au sein de l'organisation, il peut y avoir des rétentions et de l'asymétrie d'informations ; - de repérer l'importance d'une information actualisée pour prendre des décisions pertinentes ; - d'utiliser des données prospectives pour repérer l'incidence d'une évolution de l'activité d'une organisation sur son résultat (seuil de rentabilité) ; - d'utiliser des données prospectives pour repérer l'incidence d'une évolution de l'activité d'une organisation sur sa trésorerie (démarche budgétaire).



reformulation

L'amélioration de la performance est-elle sans risque ?	Facteurs externes : évolution de la demande, cycle de vie obsolescence, rupture technologique, dépendance énergétique et technologique, approvisionnement, empreinte environnementale. Facteurs internes de risque (liés aux décisions de l'organisation).	La recherche de l'amélioration de la performance peut s'accompagner de risques, voire générer des risques pour l'organisation, la société et l'environnement. Leur prise en compte nécessite d'en identifier les origines : celles liées aux aléas et celles liées au temps et à la plus ou moins grande aptitude des dirigeants de prendre des risques et de sortir des zones de confort. Les organisations s'adaptent en mettant en place des modalités de gestion des risques pour en limiter les conséquences. <i>En s'appuyant sur des informations concrètes (témoignages de dirigeants d'organisation, récits d'entreprise, etc.), des données et des outils de simulation, l'élève est capable :</i> <ul style="list-style-type: none"> - de repérer les risques externes auxquels les organisations sont confrontées ; - de repérer les risques induits par une décision dans un contexte organisationnel donné ; - d'apprécier l'incidence du risque sur la performance de l'organisation ; - de mesurer les conséquences écologiques de la recherche de performance.
---	---	---

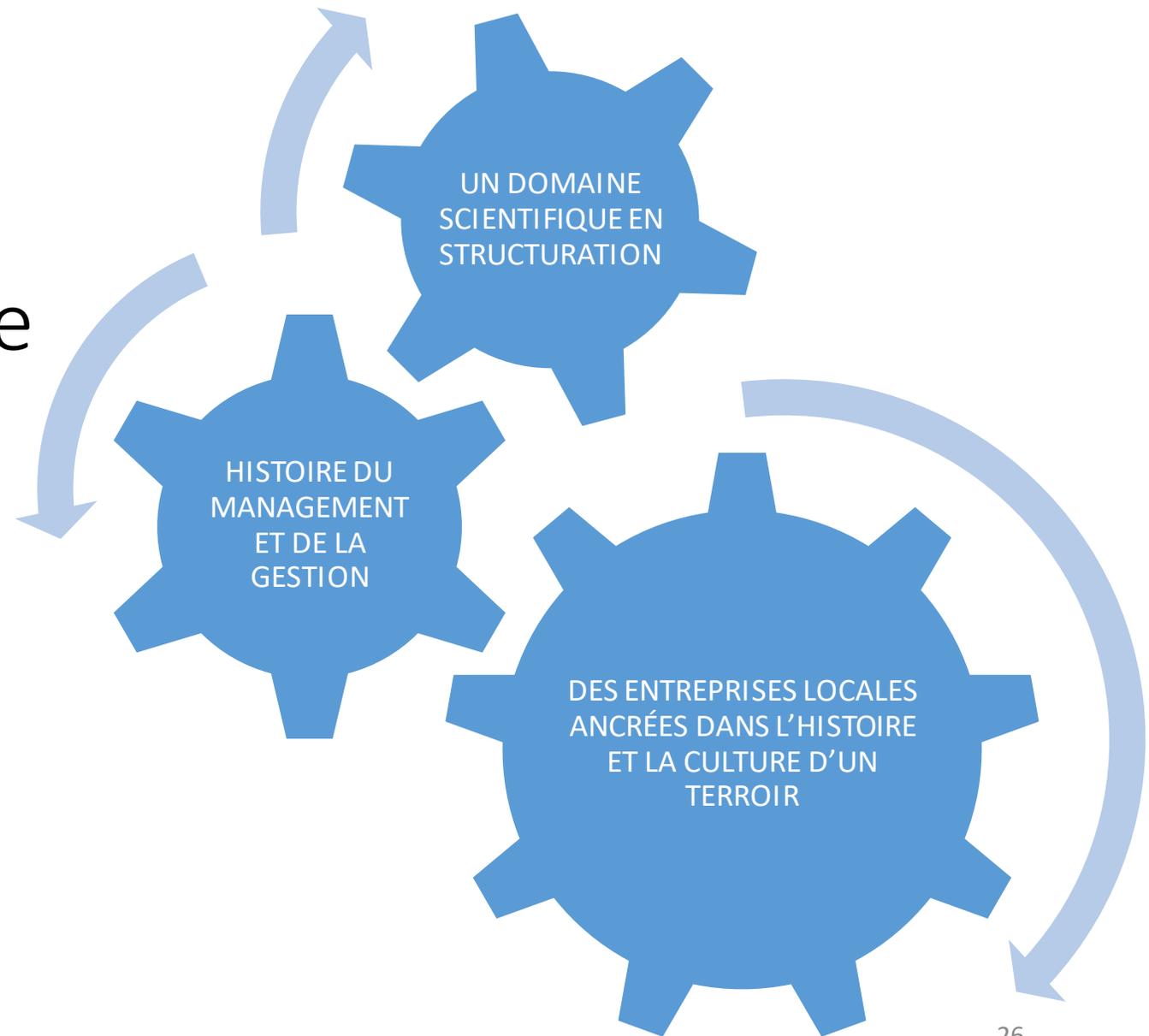


~~apprécier le risque « en utilisant des données probabilistes appliquées à une situation de gestion ».~~

CONCLUSION

- Les **thèmes** = Maintien d'une **cohérence interne + Complémentarité**
- Des **références scientifiques** qui ne sont pas explicites pour les élèves
- Il ne faut pas réserver un thème à un champ disciplinaire spécifique
- Une **révision de la frontière avec le management**
- La prise en compte des préoccupations nouvelles liées à la **transformation numérique** des organisations + la **responsabilité sociétale** des organisations.
- L'introduction d'une **dimension (perspective) historique** dans l'approche des organisations et donc plus « *culturelle* »
- Le renforcement du **développement de l'esprit critique** par une vision éclairée et positive des organisations.

PARTIE II - Dimension historique et culturelle de l'organisation... VERS LA MONOGRAPHIE D'ENTREPRISE



Dimension historique et culturelle de l'organisation...

CULTURE GÉNÉRALE

L'empreinte locale historique

- Michelin en Auvergne-Rhône Alpes
- Arcelor-Mittal ou Baccarat dans le Grand-Est
- Peugeot en Bourgogne-Franche-Comté
- Lu en Pays de la Loire
- Christian Dior dans les Hauts-de-France
- La VOA dans le Tarn
- Latécoère à Toulouse

De Nouvelles entreprises

- Airbus/ Les Laboratoires FABRE en Occitanie
- POULT à Montauban
- Merling en Nouvelle-Aquitaine
- Ubisoft en Bretagne



Dimension historique et culturelle de l'organisation...

LES FONCTIONS HISTORICISÉES

Financer

Evaluer

Diriger

Organiser

Produire

Vendre

Dimension historique et culturelle de l'organisation...

MÉTHODOLOGIE

Financer

Evaluer

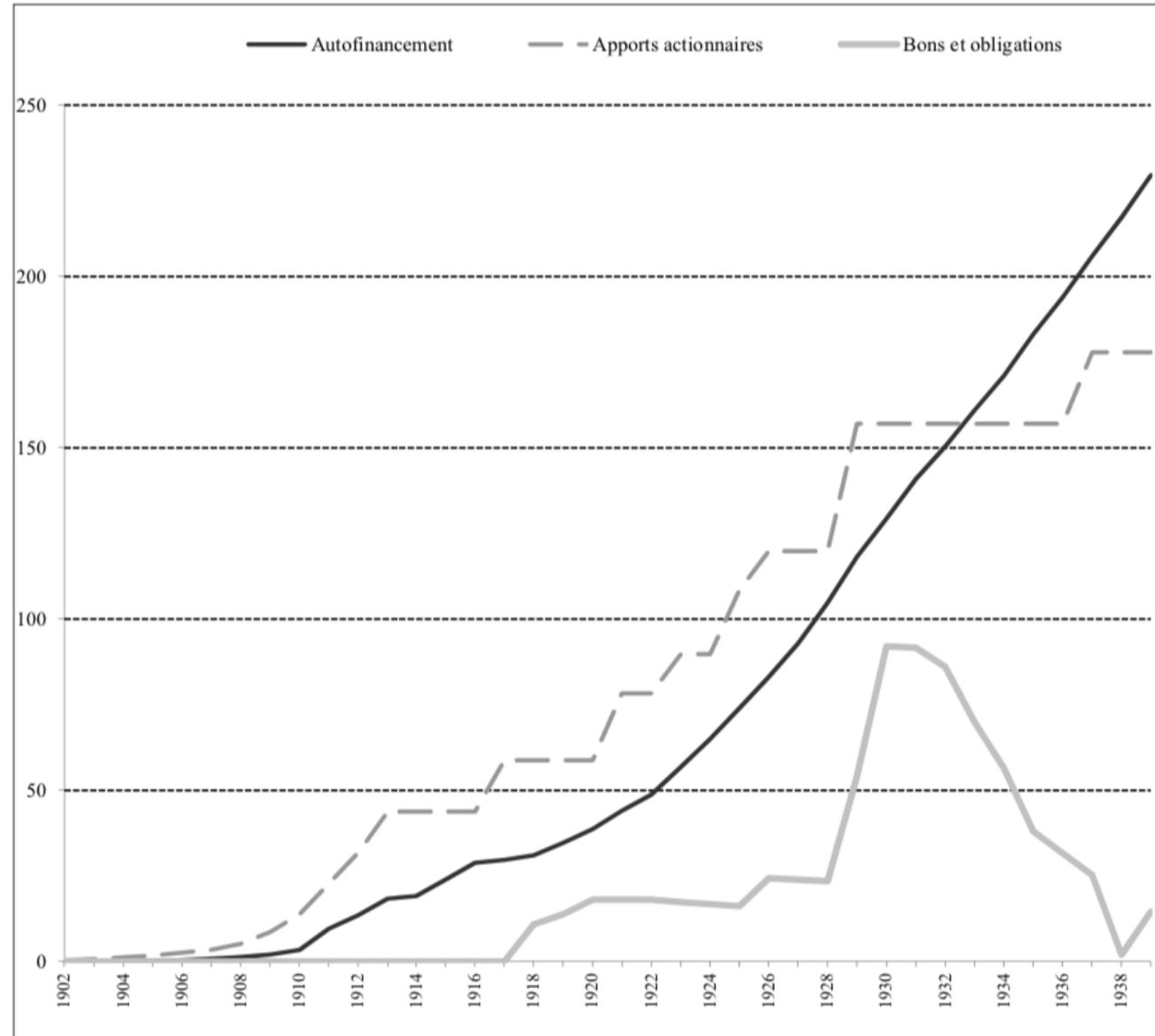
Diriger

Organiser

Produire

Vendre

<https://outilstice.com/2018/02/3-services-pour-creer-des-frises-chronologiques-sans-inscription/>



Dimension historique et culturelle de l'organisation...

MÉTHODOLOGIE

Financer

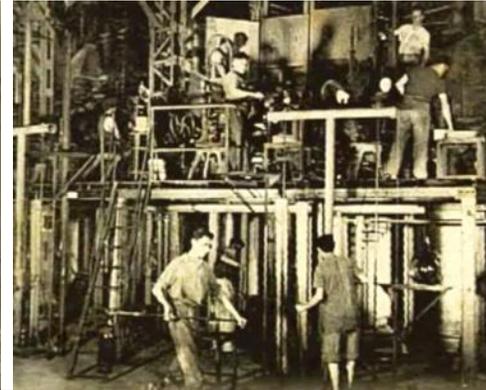
Evaluer

Diriger

Organiser

Produire

Vendre



Dimension historique et culturelle de l'organisation...

MÉTHODOLOGIE

Financer

Evaluer

Diriger

Organiser

Produire

Vendre



académie
Toulouse

©Philippe CAMUS/PARISMATCH/SCOOP

Région académique
OCCITANIE

LECLERC : vente encadrée en 56 et libre en 67... drive en 2019

Dimension historique et culturelle de l'organisation... MÉTHODOLOGIE

- Financer
- Evaluer
- Diriger**
- Organiser
- Produire
- Vendre

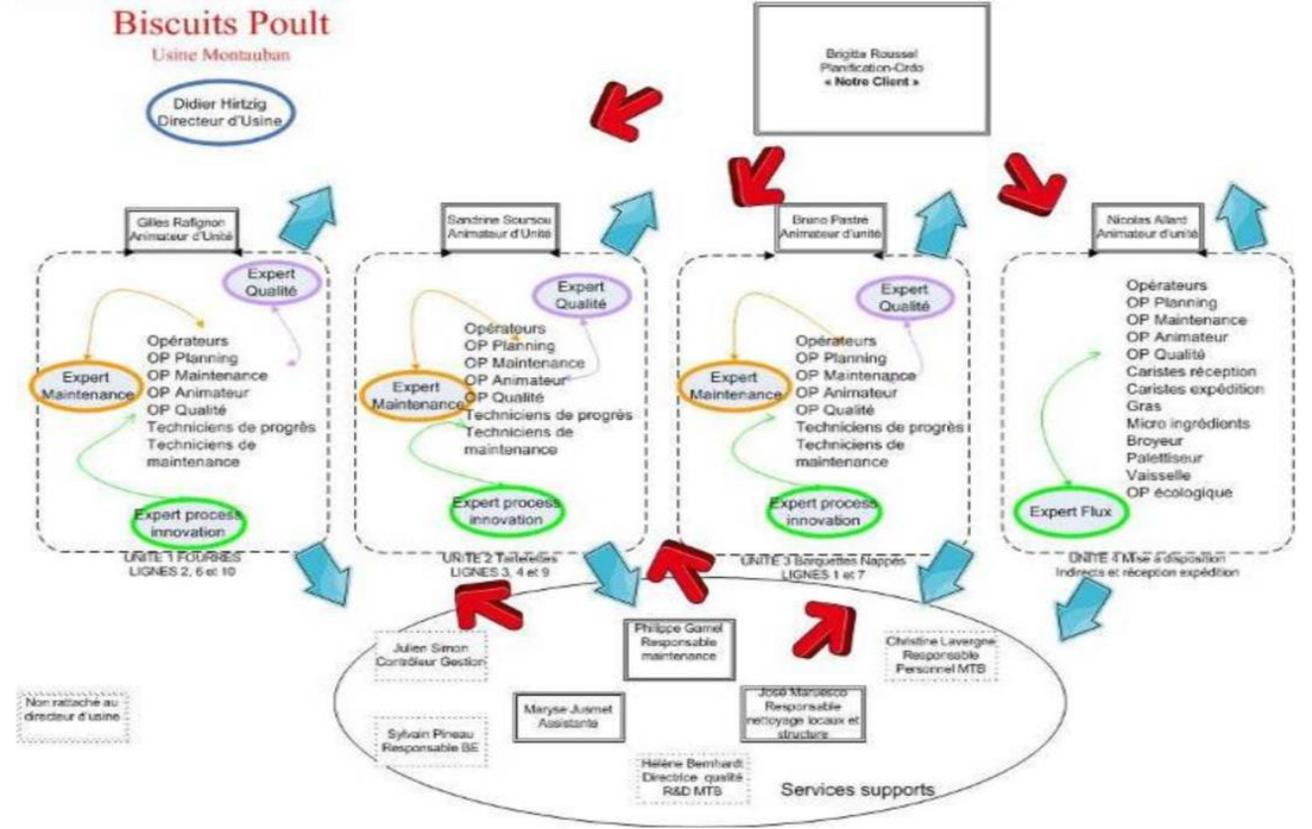


<http://www.laboiteaitece.fr/biscuiterie-poult/a-montauban-lusine-poult-experimete-un-nouveau-management-video-dailymotion/>

Culture managériale favorisant l'autonomie et la collaboration

- Travail en réseau d'équipes autonomes et responsables**
les équipes Familles produits comme colonne vertébrale de notre organisation au quotidien, des collectifs représentatifs et tournants pour les décisions stratégiques telles que la rémunération ou les investissements
- Déhiérarchisation**
1 à 2 niveaux hiérarchiques supprimés sur les sites de production, suppression du comité de direction
- Incubateur interne**
libérer l'initiative et permettre aux collaborateurs de porter des projets de nouveaux business pour créer le Poult de demain, 3 salariés actuellement en incubation
- Programme de formation leadership-intraprenariat**
formation par l'action pour permettre à tous les salariés de développer leur capacité à travailler en équipe, 30 collaborateurs de tous horizons formés par an

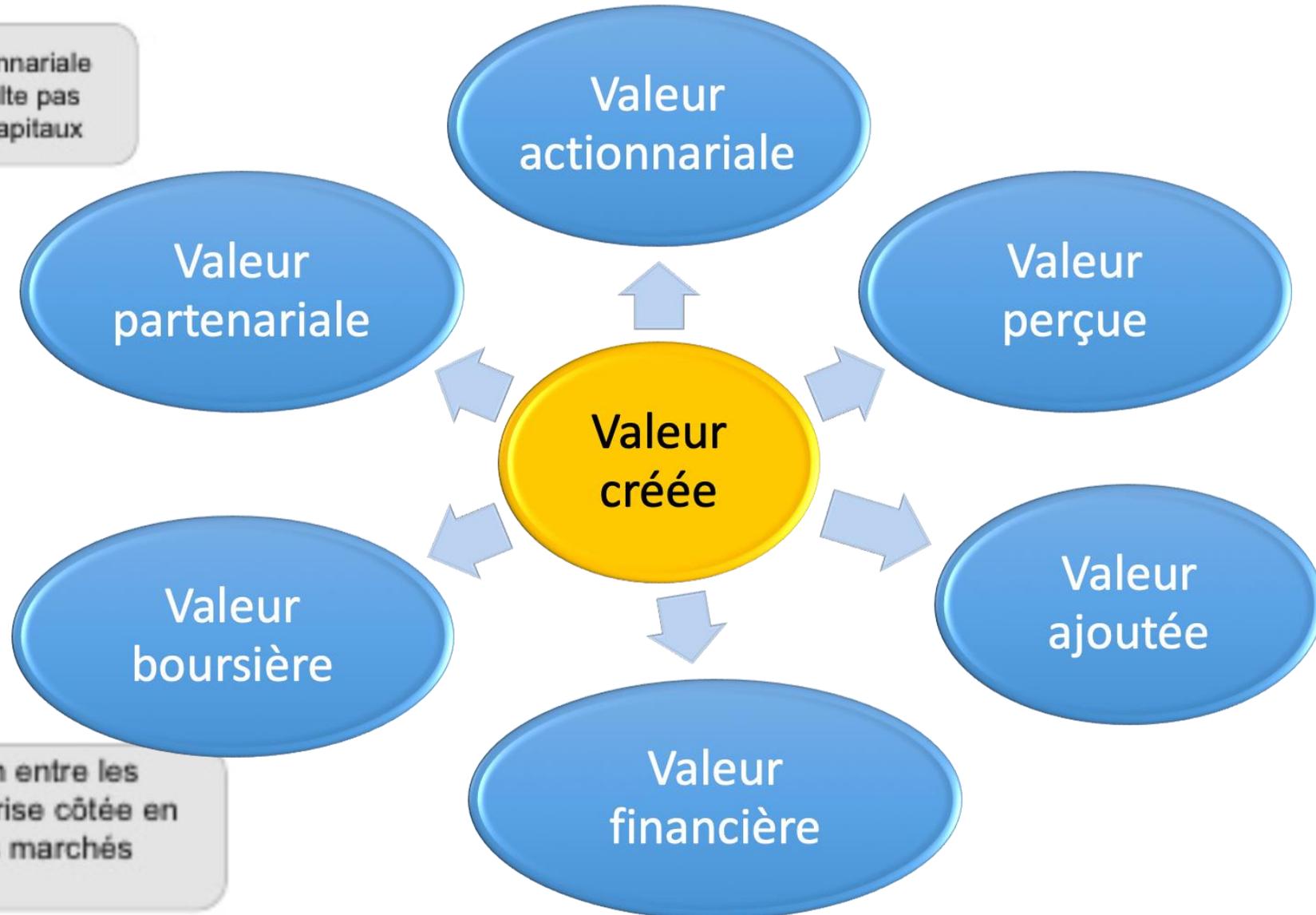
Source : <http://www.groupe-poult.com/fr/>



Poult (Montauban) : passage d'un management autoritaire paternaliste à une entreprise libérée où les salariés gèrent leur ligne

PARTIE III – ZOOM SUR LES NOTIONS DE VALEUR

Alternative à la valeur actionnariale
Création de valeur ne résulte pas
seulement de l'apport de capitaux



Ensemble de relation entre les
dirigeants d'une entreprise côtée en
bourse, le CA, et les marchés
boursiers

Vers une proposition de travail sur le TH 3

THÈME 3. CRÉATION DE VALEUR ET PERFORMANCE.

PEUT-ON MESURER LA CONTRIBUTION DE CHAQUE ACTEUR À LA CRÉATION DE VALEUR ?

Notions mobilisées : Valeur ajoutée, valeur perçue, valeur boursière, valeur partenariale

Capacité : Caractériser les différents types de valeur et les mettre en relation avec les attentes d'acteurs

 CAS ÉTUDIÉ

DONTNOD
E N T E R T A I N M E N T

 RESSOURCES UTILES

Ressource 1. Les différentes formes de valeur →

Ressource 2. Les parties prenantes →

 TRAVAIL PRÉPARATOIRE



**POUR L'ÉCOLE
DE LA CONFIANCE**

