

PROGRAMME DE FORMATION EN 2^{ème} ANNEE DU BACCALAUREAT

Sciences Economiques

Economie et organisation administrative des entreprises

Masse horaire hebdomadaire : 2 heures

Enveloppe globale de formation : 68 heures

1^{ère} PARTIE : La stratégie et la croissance
Masse horaire : 22 H (dont 4 H pour l'évaluation)

COMPETENCE RECHERCHEE

Préciser, sur la base de documents fournis, l'intérêt et l'influence des choix stratégiques appliqués aux orientations générales de l'entreprise

Etapes de la compétence :	Contenus	Masse horaire :
Pouvoir apprécier l'importance de l'optique stratégique Dégager la nécessité de l'élaboration <ul style="list-style-type: none"> • d'une stratégie • d'une planification stratégique Identifier les opérations stratégiques Cerner le phénomène de la croissance des entreprises, ses modes et ses directions	1- <u>Notion de stratégie</u> 1-1 Nécessité d'une stratégie pour l'entreprise 1-1-1- Les finalités économiques 1-1-2- Les finalités sociales	2 H
	2- <u>La planification stratégique</u> 2-1- Définition de la planification stratégique 2-2- Mise en place de la planification stratégique 2-2-1- Le diagnostic 2-2-2- Le plan stratégique 2-2-3- Les plans opérationnels 2-2-4 - Les budgets	3 H
	3- <u>Les options stratégiques</u> 3-1 Notion de stratégie de spécialisation 3-2 Notion de stratégie de diversification 3-3 Notion de stratégie d'impartition 3-4 Notion de stratégie d'intégration 3-5 Notion de stratégie d'internationalisation	4 H
	4- <u>La croissance de l'entreprise</u> 4-1- Définition de la croissance 4-2 Mesure de la croissance 4-2-1 taux de croissance 4-2-2 représentation graphique d'évolution 4-3- Les modes de croissance 4-3-1- La croissance interne 4-3-1-1- Définition 4-3-1-2- Avantages 4-3-1-3- Limites 4-3-2- La croissance externe 4-3-2-1- Définition 4-3-2-2 - Avantages 4-3-2-3- Limites	6 H
	5- <u>La concentration des entreprises</u> 5-4-1- Définition 5-4-2 Causes de la concentration 5-4-3 Formes de la concentration 5-4-3-1- Horizontale 5-4-3-2- Verticale 5-4-3-3- Conglomérale 5-4-4 Conséquences de la concentration 5-4-4-1- Economiques	3 H

5-4-4-2- Sociales

2^{ème} PARTIE : La Gestion des ressources humaines
Masse horaire 28 H (dont 4 H pour l'évaluation)

COMPETENCE RECHERCHEE

Prendre conscience de l'importance des ressources humaines au sein de l'Entreprise en tant que organisation évoluant dans un environnement concurrentiel.

Etape de la compétence	Contenus	Masse horaire
Mettre en évidence le rôle de la GRH et identifier ses différents domaines d'application	1- <u>Les enjeux de la GRH</u> 1-1- Les changements technologiques 1-2- Les changements économiques et sociaux 2- <u>Les domaines de la GRH</u> 2-1- La gestion du personnel 2-2- Les relations sociales 2-3- La formation 2-4- La communication 2-5- La rémunération 2-6- Les motivations du personnel	3 H
Répertorier les facteurs traditionnels et modernes de la motivation Pouvoir comparer les différents styles de management Mettre en relief les avantages d'une bonne communication au sein de l'entreprise	3- <u>Les relations humaines dans l'entreprise</u> <u>3-1- Analyses théoriques de la relation entre l'homme et le travail</u> 3-1-1 Les auteurs classiques (Fayol et Taylor) 3-1-2 Le mouvement des relations humaines (E. Mayo) 3-1-3 La pyramide des besoins de Maslow 3-1-4 Les facteurs de motivation selon Herzberg 3-1-5 L'organisation participative (Likert) <u>3-2 Les styles de commandement</u> 3-2-1- Autoritaire 3-2-2- Paternaliste 3-2-3- Démocratique 3-2-4- Participatif <u>3-3 La communication interne</u> 3-3-1 La communication interne 3-3-1-1- Rôle informatif 3-3-1-2- Rôle social 3-3-2- Rôle des instances de représentation du personnel	7 H

<p>Décrire les étapes du recrutement</p> <p>Mettre en évidence les aspects pratiques du processus de recrutement</p> <p>Identifier les objectifs et les impératifs de la formation</p> <p>Connaître les nouvelles techniques de gestion des carrières</p> <p>Connaître les modalités de mise en place d'un plan social</p>	<p><u>4-Le recrutement</u></p> <p>4-1- <u>La détermination des besoins</u> 4--1-1- Les profils de poste 4--1-2- Le marché du travail</p> <p>4-2- <u>Les moyens de recrutement</u> 4-2-1- Les annonces 4-2-2- Les salons 4-2-3- Les candidatures spontanées 4-2-4- Les stages et travaux intérimaires 4-2-5- Les recommandations 4-2-6- Le recrutement par Internet</p> <p>4-3- <u>La sélection des candidats</u> 4-3-1- Le recueil des candidatures 4-3-2- Les méthodes de sélection 4-3-2-1- CV 4-3-2-2- Tests psychotechniques 4-3-2-3- Essais professionnels 4-3-2-4- Attestations de travail 4-3-2-5- Entretiens d'embauche</p> <p>4-4- <u>La phase d'intégration</u> 4-4-1- L'accueil 4-4-2- Les formalités administratives</p> <p><u>5- La formation</u></p> <p>5-1 Les objectifs de la formation 5-1-1- L'objectif économique pour l'entreprise 5-1-2- L'objectif personnel pour les individus 5-2- Les modalités de la formation 5-2-1- La formation initiale 5-2-2- La formation continue 5-3- Le plan de formation</p> <p><u>6-La gestion des carrières</u></p> <p>7-1- L'entretien annuel d'évaluation 7-2- Le bilan des compétences</p> <p><u>7- Le plan social</u></p> <p>5-1- La préretraite 5-2- Le licenciement économique 5-3- Le temps aménagé</p>	<p>9 H</p>
--	--	------------

Saisir la nécessité d'un système de rémunération transparent et équitable

Saisir la nécessité de stimuler les salariés par diverses formes de participation

8- La rémunération

8-1- Définition

8-2- Les objectifs d'une politique de rémunération

8-1-1- Pour l'entreprise

8-1-2- Pour l'employé

8-2- Contraintes pesant sur la rémunération

7-2-1- Juridiques

7-2-2- Economiques

7-2-3- Sociales

8-3- Les formes de rémunération

8-3-1- Le salaire au temps

8-3-2- Le salaire au rendement

8-3-3- Le salaire à prime

8-4- Les formes de la participation

8-4-1- L'intéressement

8-4-2- La participation aux résultats de l'entreprise

8-4-3- Le plan d'épargne entreprise

8-4-4- Les stocks options

5 H

