

# Plan

- La réforme du lycée
- De STG à STMG
- Économie – Droit – Management
- Sciences de gestion

# Sciences et Technologies du Management et de la Gestion

*Une évolution plus qu'une révolution...*

2012



# La réforme du lycée

Les enseignements d'exploration

L'accompagnement personnalisé

Les heures à effectif réduit

Le soutien scolaire (Stages et tutorat)

La progressivité de l'orientation

La vie au lycée



# De STG à STMG

- Le bilan STG
- Le contexte
- Les objectifs de la rénovation STMG

# Partie I : Le bilan STG

## 1. Rappel des ambitions de la réforme STG

- Une meilleure poursuite d'études
- Des contenus disciplinaires actualisés et étoffés
- Une approche technologique revendiquée
- Des flux mieux adaptés aux opportunités de l'enseignement supérieur et aux besoins de qualifications plus élevés

# Partie I : Le bilan STG

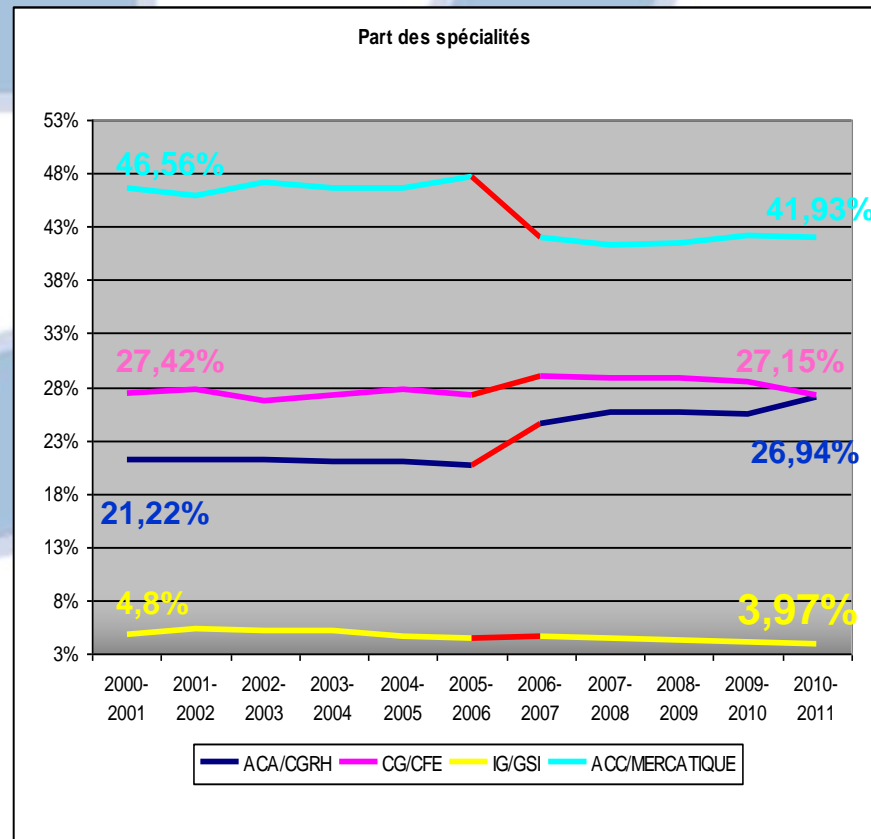
## 2. Rappel des principes d'organisation de la réforme STG

- Une organisation fondée sur une spécialisation dès la première
- Des contenus d'enseignements plus exigeants, en phase avec le corpus des sciences de gestion
- Une certification axée sur des compétences valorisées dans l'enseignement supérieur
- Un contexte de mise en œuvre favorable

# Partie I : Le bilan STG

## 3.1 Bilan en termes de flux d'élèves

- Une évolution préoccupante des effectifs globaux et par spécialité



# Partie I : Le bilan STG

## 3.2 Bilan en termes de réussite au baccalauréat

- ▶ Des résultats encourageants mais la contribution à l'objectif de 80% est limitée par une baisse du nombre de bacheliers
- ▶ Peu de différences perceptibles entre les spécialités
- ▶ Un nombre d'admis au premier groupe sensiblement plus important
- ▶ Un nombre de mentions limité par la structure de la certification



# Partie I : Le bilan STG

## 3.3 Bilan en termes de réussite dans l'enseignement supérieur

- ▶ De timides progrès dans les orientations vers l'enseignement supérieur
- ▶ Résultats variables selon la spécialité
- ▶ Une réussite des bacheliers STG dans l'enseignement supérieur difficile à évaluer



# Partie I : Le bilan STG

## Conclusion : de STG à STMG...

- ▶ Les points d'appui de STG
  - ▶ Des spécialités bien identifiées par rapport à des poursuites d'études
  - ▶ Une démarche technologique plébiscitée
  - ▶ Un positionnement Techno/Prof à conforter
  - ▶ La place du management confortée
  - ▶ L'accent mis sur les concepts pour la poursuite d'études

# Partie II : La réforme STMG

## Les éléments de contexte

- ▶ Améliorer le taux de réussite des bacheliers STMG dans l'enseignement supérieur
- ▶ La réforme de la voie professionnelle
- ▶ La réforme du lycée

# Partie II : La réforme STMG

## Les objectifs de la rénovation STMG

- ▶ Favoriser la construction du projet de l'élève par la mise en place d'une spécialisation progressive
- ▶ Assurer un rééquilibrage des flux entre les spécialités de terminale
- ▶ Favoriser une poursuite d'études réussie avec des possibilités de mobilité et de passerelle
- ▶ Tirer parti de l'intégration de l'accompagnement personnalisé

# Partie II : La réforme STMG

## L'intégration de STMG dans la réforme du lycée

- ▶ Création d'une première STMG commune
  - ▶ Recul d'un an du choix définitif de la spécialité
  - ▶ L'aide à la construction d'un parcours d'élève
- ▶ Alignement des horaires de maths et LVE
- ▶ Introduction de l'Accompagnement Personnalisé - 2h par niveau
- ▶ Attribution d'un volume d'heures à effectif réduit pour nourrir un projet pédagogique

# Partie II : La réforme STMG

## Les principes fondateurs

- ▶ Des enseignements centrés sur les sciences de gestion et le management
- ▶ Un programme commun de sciences de gestion en première
- ▶ L'affirmation du caractère technologique de la formation
- ▶ Un recentrage sur les concepts fondamentaux
- ▶ Le développement de la réflexion et de l'esprit critique des élèves
- ▶ L'utilisation des TICE

# Économie – Droit – Management

- **LES OBJECTIFS**

- Apporter des concepts fondamentaux pour développer des capacités d'analyse et d'argumentation
- Fournir un cadre intellectuel et culturel favorisant la poursuite d'études
- Contribuer à la formation du citoyen



# Économie – Droit – Management

- **LES CONTINUITES**
- Les notions abordées sont quasiment les mêmes qu'en STG
- La démarche technologique perdure
- La mise en activité de l'élève est renforcée



# Économie – Droit – Management

- **LES RUPTURES**

- La nécessaire problématisation
- La maîtrise de l'argumentation

## Les sciences de gestion

Les sciences de gestion constituent un ensemble de **concepts, d'outils et démarches**, qui permettent de décrire, d'analyser et de ***comprendre le fonctionnement*** des organisations à travers leur représentation en termes de structure et de processus organisationnels. Elles visent à ***orienter et coordonner*** leurs ressources vers la recherche de la ***performance*** et la régulation des ***tensions*** entre les enjeux collectifs et les aspirations individuelles qui les traversent

## Les sciences de gestion

- « L'enseignement par les technologies plutôt que l'enseignement aux technologies » selon l'expression de l'ancien directeur de l'ENSET – Bernard Decomps dans le rapport « une nouvelle ambition pour la voie technologique » de 2001.
- La voie technologique se distingue de la *voie professionnelle* au sens où l'objectif est bien de s'intéresser à l'*évolution* des techniques et des démarches et non à leur mobilisation directe pour faire face à des situations professionnelles caractéristiques de *métiers*.

# Peut-on parler de changement de paradigme ?

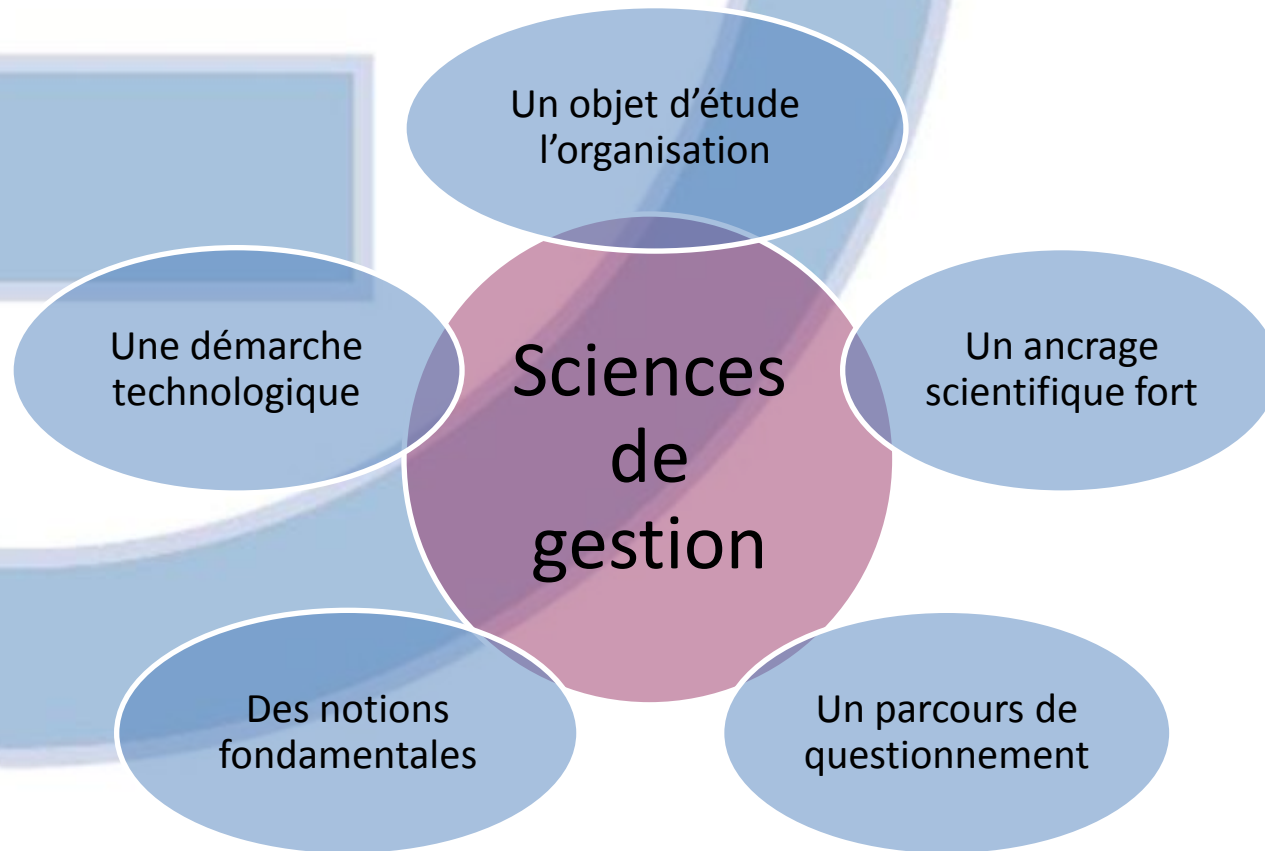
Références disciplinaires complémentaires

- Un objet, les organisations  
(Aucun des thèmes ne renvoie à une spécialité )
- Organisation du programme, rôle des notions, des capacités
- Des transversalités :
  - Entre les thèmes ;
  - Avec les autres programmes.

# Un programme de première articulé autour de l'enseignement de Sciences de gestion



# La structure du programme



**Comment un individu devient-il acteur dans une organisation ?**

Individu :  
personnalité,  
émotion, perception,  
attitude,  
comportement

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

Phénomènes  
relationnels :  
relations formelles et  
informelles, argumen-  
tation et influence,

**L'individu, qui possède des caractéristiques propres, devient un acteur au sein de l'organisation par les relations formelles et informelles qu'il établit dans son activité de travail.**

**Il communique et interagit donc en permanence, en cherchant à la fois à affirmer son individualité tout en s'inscrivant dans l'action collective. C'est en partie de cette tension que naissent les phénomènes relationnels au sein des organisations**

*À partir de scénarii, de vidéos, de jeux de rôles, de l'observation de situations de communication, de simulations orales, de l'analyse de pratiques technologiques, de l'exploitation de récits, d'articles ou de témoignages, l'élève est en mesure :*

- de caractériser les comportements individuels au sein des groupes ;
- 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.

# Individu avec les caractéristiques de son comportement

## Sens de l'étude

Compréhension de l'individu

Acte social dans lequel le comportement de l'individu a une importance

Condition d'intégration de l'individu à une dynamique de groupe  
L'organisation est un groupe avec ses propres caractéristiques

Acteur au sein d'un collectif (groupe, organisation)

Individu : personnalité, émotion, perception, attitude, comportement

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

Phénomènes relationnels : relations formelles et informelles, argumentation et influence, relation d'autorité

**L'individu, qui possède des caractéristiques propres, devient un acteur au sein de l'organisation par les relations formelles et informelles qu'il établit dans son activité de travail.**

**Il communique et interagit donc en permanence, en cherchant à la fois à affirmer son individualité tout en s'inscrivant dans l'action collective. C'est en partie de cette tension que naissent les phénomènes relationnels au sein des organisations**

*À partir de scénarii, de vidéos, de jeux de rôles, de l'observation de situations de communication, de simulations orales, de l'analyse de pratiques technologiques, de l'exploitation de récits, d'articles ou de témoignages, l'élève est en mesure :*

- de caractériser les comportements individuels au sein des groupes ;
- 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



## Individu avec les caractéristiques de son comportement

**Comment un individu devient-il acteur dans une organisation ?**

Individu : personnalité, émotion, perception, attitude, comportement

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

Phénomènes relationnels : relations formelles et informelles, argumentation et influence, relation d'autorité

**L'individu, qui possède des caractéristiques propres, devient un acteur au sein de l'organisation par les relations formelles et informelles qu'il établit dans son activité de travail.**

**Il communique et interagit donc en permanence, en cherchant à la fois à affirmer son individualité tout en s'inscrivant dans l'action collective. C'est en partie de cette tension que naissent les phénomènes relationnels au sein des organisations**

*À partir de scénarii, de vidéos, de jeux de rôles, de l'observation de situations de communication, de simulations orales, de l'analyse de pratiques technologiques, de l'exploitation de récits, d'articles ou de témoignages, l'élève est en mesure :*

- de caractériser les comportements individuels au sein des groupes ;
- 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.

Acteur au sein d'un collectif (groupe, organisation)

**Contexte, situation pédagogique**

## Individu avec les caractéristiques de son comportement

**Comment un individu devient-il acteur dans une organisation ?**

Individu : personnalité, émotion, perception, attitude, comportement

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

Phénomènes relationnels : relations formelles et informelles, argumentation et influence, relation d'autorité

**L'individu, qui possède des caractéristiques propres, devient un acteur au sein de l'organisation par les relations formelles et informelles qu'il établit dans son activité de travail.**

**Il communique et interagit donc en permanence, en cherchant à la fois à affirmer son individualité tout en s'inscrivant dans l'action collective. C'est en partie de cette tension que naissent les phénomènes relationnels au sein des organisations**

*À partir de scénarii, de vidéos, de jeux de rôles, de l'observation de situations de communication, de simulations orales, de l'analyse de pratiques technologiques, de l'exploitation de récits, d'articles ou de témoignages, l'élève est en mesure :*

- de caractériser les comportements individuels au sein des groupes ;
- 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. **capacités**

Acteur au sein d'un collectif (groupe, organisation)

## Individu avec les caractéristiques de son comportement

**Comment un individu devient-il acteur dans une organisation ?**

Individu : personnalité, émotion, perception, attitude, comportement

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

Phénomènes relationnels : relations formelles et informelles, argumentation et influence, relation d'autorité

**L'individu, qui possède des caractéristiques propres, devient un acteur au sein de l'organisation par les relations formelles et informelles qu'il établit dans son activité de travail.**

**Il communique et interagit donc en permanence, en cherchant à la fois à affirmer son individualité tout en s'inscrivant dans l'action collective. C'est en partie de cette tension que naissent les phénomènes relationnels au sein des organisations**

*À partir de scénarii, de vidéos, de jeux de rôles, de l'observation de situations de communication, de simulations orales, de l'analyse de pratiques technologiques, de l'exploitation de récits, d'articles ou de témoignages, l'élève est en mesure :*

- de caractériser les comportements individuels au sein des groupes ;
- 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

Concevoir la situation

Appel aux notions

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


## Le parcours de questionnement de l'élève

- Formuler des réponses plurielles à partir des mises en situation et des capacités
- Des questions pour construire les notions
- Porteuses d'enjeux et ouvertes à la controverse, au regard critique
- Une aide pour comprendre le fonctionnement des organisations en prenant appui sur des fondements scientifiques

**Un objectif : rendre l'élève capable de s'exprimer sur cette question.  
La construction intellectuelle passe par le parcours de questionnement**

# Conclusion

- **Cohérence interne au sein de chaque thème** (lignes introductives + questions de gestion + Notions + capacités)
- **Complémentarité des 5 thèmes** (Transversalités entre les différents thèmes et transversalités avec les autres programmes avec pour l'objectif de construire une grille d'analyse des organisations)
- **Les références scientifiques ne sont pas explicites pour les élèves** mais elles font partie des fondements de la réflexion des enseignants nécessaire pour aborder les thèmes
- **Aucune « bijection » entre thèmes et champs disciplinaires**

A large, light blue graphic element consisting of a thick, curved line that starts from the left edge and curves downwards and to the right, ending near the center of the slide. It has a subtle drop shadow effect.

# Quel positionnement par rapport au programme de management ?

- Fondements scientifiques de cette distinction
- Des transversalités

## II-A - Les fondements d'une distinction entre management et sciences de gestion

« Le **management** s'intéresse principalement au *pilotage* des activités, au développement des *structures* et à la conduite des hommes en situation de travail. Il se différencie assez nettement de la **gestion** qui fait plutôt référence à la recherche de l'allocation optimale des *ressources rares*. [...] Il s'agit de faire face aux défis de la *maîtrise des coûts*, de la *qualité*, du respect des délais, de la flexibilité mais aussi de l'innovation et de la variété de l'offre.» (*in*, Management des organisations, théories, concepts, cas, Jean-Michel Plane : Dunod, 2003).



## II-A Les fondements d'une distinction entre management et sciences de gestion

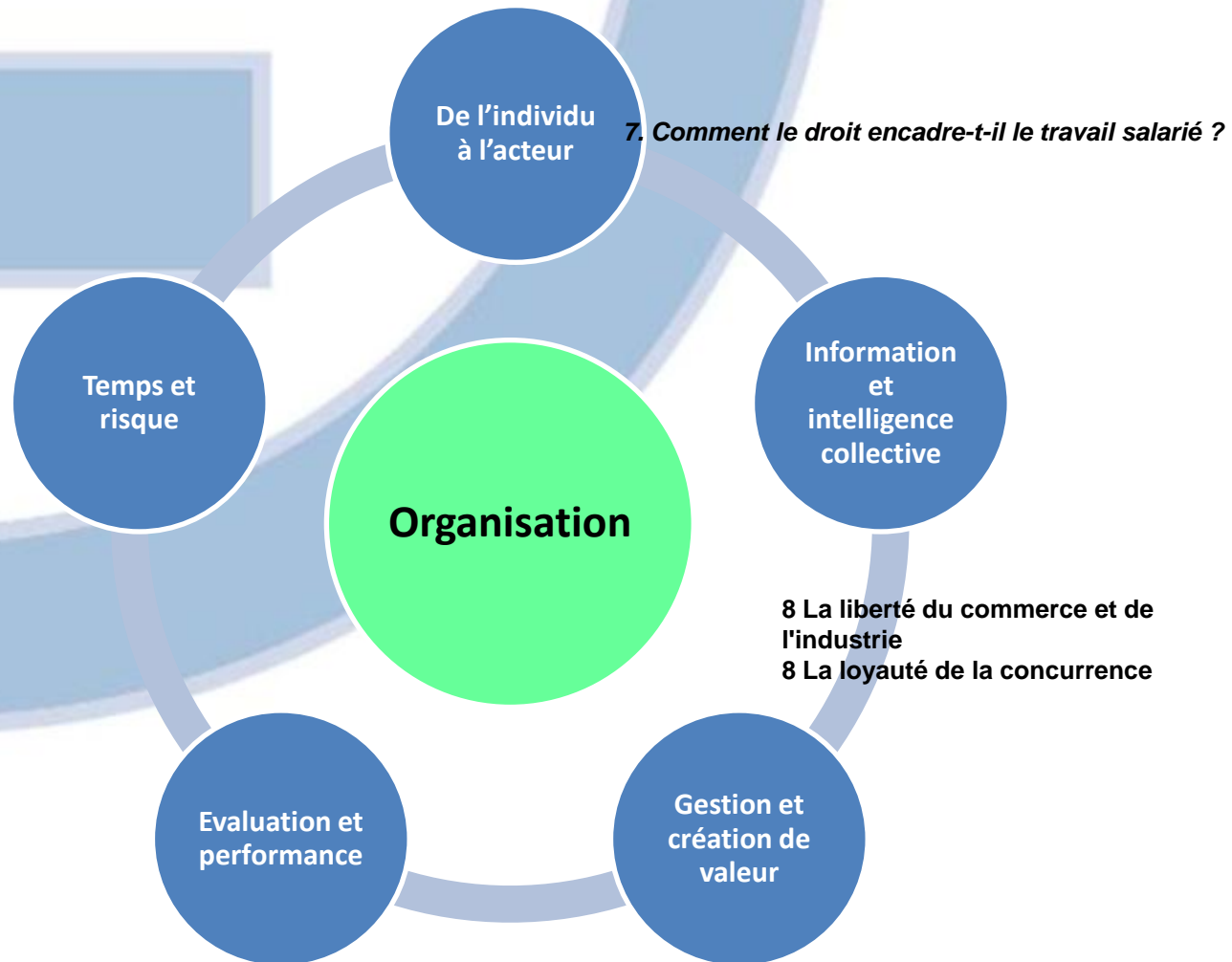
- Fondements scientifiques : différents niveaux de décision
  - Management stratégique
  - Management opérationnel
- Conséquences pédagogiques
  - Élève observateur extérieur à l'objet pour le management,
  - Élève acteur impliqué, dans des simulations pour les sciences de gestion.



# II-B Les transversalités entre les programmes de management et de sciences de gestion



## II-C Les transversalités entre les programmes de droit et de sciences de gestion



# II-C Les transversalités entre les programmes d'économie et de sciences de gestion

