

## VOIE TECHNOLOGIQUE

Série STMG : Sciences et Technologies du Management et de la Gestion

2<sup>DE</sup>

1<sup>RE</sup>

T<sup>LE</sup>

*Enseignement technologique en langue vivante*

ENSEIGNEMENT

COMMUN

# TABLEAU DE CORRESPONDANCE LVE ET SCIENCES DE GESTION ET NUMÉRIQUE : QUELQUES ILLUSTRATIONS

Notions du programme de sciences de gestion et numérique pouvant être mobilisées	Axes du programme de langue pouvant être mobilisés	Pistes d'exploitation pédagogique (non exhaustives)
<b>Thème 1 : De l'individu à l'acteur</b>		
<i>Question de gestion : Comment un individu devient-il acteur dans une organisation ?</i>		
Individu (personnalité, comportement, identité numérique)	<b>Axe 4. Citoyenneté et mondes virtuels</b>	<p>Quel est le « comportement numérique » des acteurs à l'intérieur d'une organisation ? Ce comportement numérique varie-t-il selon l'aire géographique considérée (Chine, Pays en voie de développement, France...) ? Des facteurs explicatifs peuvent être évoqués : culture, technologie, éléments législatifs, personnalité...</p> <p>Quelles sont les pratiques en matière de gestion de l'identité numérique au sein des organisations, des aires géographiques ? Quelles sont les perceptions des acteurs quant à l'usage de données personnelles par des organisations, quant aux traces numériques ? Existe-t-il de bonnes pratiques ? (chaque aire culturelle peut adopter des pratiques qu'elle juge « bonnes » ou adaptées).</p> <p>→ Données personnelles, liberté d'expression, censure, usurpation d'identité, blogs...</p>
Communication interpersonnelle, interaction		Analyse de l'évolution de la communication interpersonnelle à l'ère du numérique (réseaux sociaux, forums...) à l'intérieur des organisations et avec les parties prenantes externes,

<p>individu/organisations (cultures, rituels, aptitude à gérer les conflits),</p> <p>Phénomènes relationnels (influence, leadership, relation d'autorité)</p>		<p>notamment les consommateurs potentiels dans des aires géographiques données.</p> <p>À l'intérieur des organisations, la part de la communication numérique prend-elle le pas sur la communication « classique » ? Dans quelle mesure cette dualité influence-t-elle la culture, les codes, les rituels, le leadership ? Cette profusion communicationnelle entraîne-t-elle plus de conflits entre les salariés ?</p> <p>Ces flux d'information contribuent également à rendre poreuses les traditionnelles frontières entre les organisations, les groupes constitués, et posent la question de la fiabilité des échanges (source) et de leur sécurisation. Comment ce phénomène est-il appréhendé dans la formation des citoyens (éducation) selon les aires géographiques ?</p> <p>→ Réseaux sociaux, fausses informations, éducation aux médias.</p>
<p>Interactions individu/organisation</p>		<p>Comment évoluent les relations entre l'individu et l'organisation du fait du développement du numérique ? Comment peuvent-ils interagir aujourd'hui ? De plus en plus d'organisations mettent en place des réseaux sociaux d'entreprise, ce qui leur permet de collecter et d'échanger des informations plus rapidement, notamment auprès de leurs collaborateurs, etc.</p> <p>Le regroupement de ces informations et l'interaction entre les individus doivent permettre le développement d'une intelligence collective. Qu'en est-il ?</p> <p>→ Réseaux sociaux, wikis, blogs, forums, etc.</p>
<p>Interactions individu/organisation</p>	<p><b>Axe 1. Identités et échanges</b></p>	<p>L'observation d'organisations appartenant à des aires géographiques variées permet de mettre en évidence des spécificités/singularités dans les relations qu'entretiennent les salariés avec leur organisation. Existe-t-il des codes, des usages, des rituels singuliers selon les aires géographiques ? Les relations d'affaires peuvent-elles être abordées de la même façon selon les aires géographiques ? Les modes de management, l'expression de l'autorité sont-ils identiques ? Comment la culture nationale se matérialise-t-elle en entreprise ? Quels impacts sur les conditions de travail, les relations d'affaires, etc. ?</p> <p>Les organisations ayant un champ d'action géographique international adaptent-elles leurs pratiques managériales à chaque zone géographique concernée ou mettent-elles en œuvre des pratiques identiques, universelles dans tous les pays ?</p> <p>Les frontières semblent avoir disparu pour de nombreuses organisations qui sont parvenues à s'internationaliser. Ce qui nécessite parfois pour certains salariés de s'expatrier. Des questions se posent alors concernant leur mobilité géographique, leur intégration dans le nouveau pays et donc l'interculturalité.</p>

		<p>→ Interculturalité, frontières physiques et frontières invisibles, dialogue, dépaysement, mobilité, accueil.</p>
Phénomènes relationnels (relations formelles et informelles, relation d'autorité, leadership)	<b>Axe 1. Identités et échanges</b>	<p>Le leadership et ses modalités d'expression sont étroitement liés à la formation et à la personnalité du manager. Des éléments culturels spécifiques à une aire géographique peuvent également contribuer à le façonner : Quels sont-ils ?</p> <p>Ces spécificités culturelles se réduisent-elles compte tenu du développement des échanges, de l'instantanéité et de la profusion de la communication ? En d'autres termes, doit-on s'attendre à un management uniforme ?</p> <p>Il est possible d'illustrer la thématique du leadership en présentant la diversité des intervenants dans le monde des affaires d'une zone géographique donnée (de l'absence de diversité à la diversification croissante, dans une perspective diachronique, par exemple, ou avec un objectif de comparaison internationale).</p> <p>→ Partage, dialogue, contacts.</p>
<p><b>Thème 1 : De l'individu à l'acteur</b></p> <p><b>Question de gestion : Comment concilier gestion efficace des ressources humaines et coût du travail ?</b></p>		
Rétribution de l'activité humaine (coût du travail)	<b>Axe 1 : Identités et échanges</b>	<p>Le coût du travail est-il le même selon les aires géographiques ? Pourquoi ? Comment ces différences sont-elles optimisées par les organisations ? (internalisation / externalisation ; délocalisation / licenciements). Dans quelle mesure ces différences peuvent-elles entraîner des conflits ?</p> <p>→ Protectionnisme.</p>
Activité de travail (conditions de travail)		<p>Les conditions de travail observées dans les organisations sont-elles identiques selon les aires géographiques ? L'étude des différences amène à expliquer certains phénomènes sociétaux.</p> <p>→ Migrations, exils, facteurs culturels, solidarité.</p>
	<b>Axe 2. Espace privé et espace public</b>	<p>Les leviers pour motiver les salariés s'inscrivent dans une problématique d'optimisation des ressources humaines. Le télétravail ou encore la création de lieux de convivialité à l'intérieur d'une organisation s'inscrivent dans cette optique. Quelle est la place accordée à ces dispositifs selon les aires géographiques ?</p> <p>Dans quelle mesure ces dispositifs permettent-ils un équilibre entre vie professionnelle et vie privée ?</p>

<p>Activité de travail (conditions de travail...) Évaluation et rétribution de l'activité humaine dans les organisations</p>	<p><b>Axe 6 : Innovations scientifiques et responsabilité</b></p>	<p>→ Liberté de mouvement, lieux de convivialité, télétravail.</p> <p>Le progrès scientifique et technologique contribue à améliorer les conditions de travail. Une approche historique tend à le montrer, au moins tout au long du XX<sup>ème</sup> siècle sur le plan physique, tout en étant plus nuancée sur les plans émotionnel et psychologique (aliénation au travail, surmenage, burn out, etc.).</p> <p>Quelle est la place accordée au bien-être des salariés, à l'équilibre vie privée/vie publique à l'ère du numérique, dont l'effet est de rendre plus floue la frontière entre sphère privée et sphère professionnelle ?</p> <p>→ Aliénation au travail</p> <p>Peut-on craindre une disparition du travail humain au profit de la robotisation dans les processus de production de biens et services ? Quelles seraient les conséquences (quels emplois ? quelles zones géographiques ? quels secteurs d'activité ?).</p> <p>→ Robots, intelligence artificielle.</p>
	<p><b>Axe 2. Espace privé et espace public</b> <b>Axe 6 : Innovations scientifiques et responsabilité</b></p>	<p>Quelle est l'influence de l'usage des outils numériques sur le temps de travail effectif des salariés (les outils numériques permettent d'être joignable, de solliciter en dehors des heures de présence dans l'entreprise). En d'autres termes, quel est l'impact des outils numériques professionnels sur l'espace privé ? Quels sont les constats selon les aires géographiques, les attentes des organisations en la matière (culture nationale, d'entreprise) et les protections apportées aux citoyens ?</p> <p>→ Télétravail, liberté de mouvement, lieux de convivialité, droit de la famille.</p> <p>→ Aliénation au travail.</p>
<p>Évaluation et rétribution de l'activité humaine dans les organisations Conflits et consensus au sein de l'organisation</p>	<p><b>Axe 2. Espace privé et espace public</b> <b>Axe 7. Diversité et inclusion</b></p>	<p>L'égalité de traitement (entre les hommes et les femmes par exemple) est-elle une préoccupation partagée ? Les femmes accèdent-elles, à compétences égales, aux mêmes responsabilités et salaires que les hommes ? Les différences entre les organisations et entre aires géographiques peuvent être soulignées. Dans ce cadre, l'action des pouvoirs publics peut être évoquée, au même titre que certaines actions entreprises par de grands groupes engagés dans une forme de responsabilité sociétale. Des dimensions culturelles, historiques peuvent parfois expliquer les écarts évoqués qui peuvent s'amoinrir, mais perdurent dans le temps. Les mouvements sociaux/sociétaux qu'ils suscitent peuvent être étudiés, dans le temps et dans l'espace.</p> <p>→ Égalité homme-femme, parité.</p>

		→ Discriminations, égalité, émancipation.
<b>Thème 2 : Numérique et intelligence collective</b>		
<b>Question de gestion : En quoi les technologies transforment-elles l'information en ressource ?</b>		
Données (y compris données à caractère personnel)	<b>Axe 4. Citoyenneté et mondes virtuels</b>	On peut notamment travailler sur les données à caractère personnel et les enjeux liés à leur utilisation par les entreprises notamment (des exemples peuvent être développés). En d'autres termes, la diffusion de données personnelles sur les réseaux sociaux n'est pas un acte anodin.  Quelles sont les politiques de sensibilisation et les protections mises en place dans les différents pays ?  → Réseaux sociaux, éducation aux médias, cyber-harcèlement, données personnelles, usurpation d'identité.
Mégadonnées ( <i>big data</i> ), données ouvertes ( <i>open data</i> )	<b>Axe 4. Citoyenneté et mondes virtuels</b>	Quels sont les enjeux liés aux données publiques pour les citoyens et/ou les organisations ? Comment sont-elles utilisées par ces dernières ?  → Fausses informations, éducation aux médias, etc.
Système d'information	<b>Axe 1. Identités et échanges</b>	Comment sont collectées, traitées, stockées et diffusées les informations au sein des organisations et entre différentes organisations ?  → Frontières, enjeux linguistiques, dialogue.
<b>Thème 2 : Numérique et intelligence collective</b>		
<b>Question de gestion : Comment le partage de l'information contribue-t-il à l'émergence d'une intelligence collective ?</b>		
Applications et usages du numérique dans les organisations : intelligence artificielle	<b>Axe 4. Citoyenneté et mondes virtuels</b>	Analyse d'applications et d'usages du numérique dans des organisations (réseaux sociaux d'entreprise, partage de l'information...).
Applications et usages du numérique dans les organisations : communauté en ligne, réseaux sociaux.		Les réseaux sociaux, blogs, tweets contribuent à démultiplier les données, souvent appréhendées comme des informations opérationnelles, pertinentes. Le développement de l'intelligence collective appelle davantage de rigueur et d'analyse (exemple de fausses informations touchant des organisations).  Les organisations doivent parvenir à contrôler leur image et leur e-réputation. Or, elles font face à des informations d'origine diverse qui peuvent impacter leur image. Comment les

		<p>organisations agissent-elles pour se protéger ?</p> <p>→ Fausses informations, censure et contrôle d'internet, liberté d'expression, forums, blogs.</p>
<p><b>Thème 2 : Numérique et intelligence collective</b></p> <p><i>Question de gestion : Le numérique crée-t-il de l'agilité ou de la rigidité organisationnelle ?</i></p>		
Travail à distance, mobilité	<p><b>Axe 2. Espace privé et espace public</b></p> <p><b>Axe 4. Citoyenneté et mondes virtuels</b></p>	<p>Quelles sont les formes d'organisation du travail adossées au développement des nouvelles technologies ? Quelles sont les conséquences du numérique sur le travail ?</p> <p>Peut-on encore parler de vie privée en apportant le travail chez soi ? Quelles sont les nouvelles frontières entre la sphère privée et la sphère professionnelle ?</p> <p>De nouvelles problématiques apparaissent : la santé des salariés (suractivité, surmenage, épuisement professionnel), la question du droit à la déconnexion.</p> <p>Ces problématiques sont-elles perçues de la même façon dans les différentes aires géographiques ?</p> <p>→ Droit de la famille, liberté de mouvement, lieux de convivialité, télétravail.</p> <p>→ Télétravail, réseaux sociaux.</p>
<p><b>Thème 3 : Création de valeur et performance</b></p> <p><i>Question de gestion : Peut-on mesurer la contribution de chaque acteur à la création de valeur ?</i></p>		
Valeur ajoutée	<b>Axe 1. Identités et échanges</b>	<p>La répartition de la valeur ajoutée se fait-elle de façon équitable selon les organisations et les aires géographiques concernées ? Quels en sont les facteurs explicatifs ? Les éventuels conflits observés sont-ils plus marqués dans certaines aires géographiques ? Quels dispositifs pour les éviter ou les traiter ?</p> <p>→ Conflits, migrations, protectionnisme, mobilité, facteurs culturels.</p>
Valeur perçue (indicateurs des médias sociaux, avis communautaires, réputation...)	<b>Axe 4. Citoyenneté et mondes virtuels</b>	<p>La présence des organisations sur les réseaux sociaux leur permet d'accroître leur visibilité, mais cela les expose à des critiques parfois malveillantes.</p> <p>Comment les organisations arrivent-elles à préserver leur réputation ? Doivent-elles systématiquement prendre en considération les avis communautaires ?</p> <p>→ Fausses informations, réseaux sociaux, liberté d'expression, manipulation.</p>
	<b>Axe 7. Diversité et inclusion</b>	<p>Certaines entreprises mettent en avant leur RSE (responsabilité sociétale des entreprises)</p>

		<p>en valorisant la diversité (ex : chez leurs collaborateurs). En communiquant ainsi sur les réseaux sociaux ou sur leur site, elles tentent de renforcer leur valeur perçue. Cette pratique, honnête ou instrumentale, est-elle observée dans toutes les aires géographiques ? Est-ce l'apanage des grands groupes ? Quels facteurs influencent la prise en compte de la diversité au sein des organisations ?</p> <p>→ Intégration, handicap, discriminations, générations, minorités, égalité.</p>
<p><b>Thème 3 : Création de valeur et performance</b></p> <p><b>Question de gestion : La création de valeur conduit-elle toujours à une performance globale ?</b></p>		
Performance sociale	<b>Axe 1 : Identité et Echanges</b>	<p>On peut travailler sur le bilan social d'une entreprise (conditions de travail, rémunération, prise en compte du handicap, ...) pour s'interroger sur l'utilité de cet outil et de ses indicateurs d'une part, et sur la façon dont cette thématique est appréhendée dans différentes aires géographiques, d'autre part. Que révèlent ces considérations en termes de culture, de leadership, de conditions de travail, de droit, etc. dans ces aires géographiques ?</p> <p>→ Handicap, intégration, discriminations, égalité.</p>
	<b>Axe 8 : Territoire et mémoire</b>	<p>La performance sociale s'apprécie de façon différente à travers le temps. Les périphériques salariaux proposés au début/milieu du XX<sup>ème</sup> siècle en France sont encore perceptibles : les cités ouvrières, par exemple. Dans certaines aires géographiques, ces périphériques salariaux sont encore d'actualité. Pour quelle efficacité ?, pour quelle motivation des salariés ?</p> <p>→ Patrimoine bâti.</p>
Performance environnementale	<b>Axe 6. Innovations scientifiques et responsabilité</b>	<p>Les organisations se coordonnent-elles pour réduire leur empreinte écologique ? Les actions observées, les éventuels partenariats engagés illustrent-ils une préoccupation partagée au sein et entre des aires géographiques ?</p> <p>Comment les parties prenantes (notamment les citoyens) sont-elles intégrées ? Quels rôles jouent-elles ?</p> <p>→ Axe 6 : Circuit court, éco-citoyenneté, biodiversité, bio, pollution, croissance verte, etc.</p>

**Thème 4 : Temps et risque**

**Question de gestion : Quelle prise en compte du temps dans la gestion de l'organisation ?**

<p>Actualité et pérennité de l'information, veille informationnelle</p>	<p><b>Axe 4. Citoyenneté et mondes virtuels</b></p>	<p>L'information est devenue une ressource primordiale pour les organisations. Elles doivent être en mesure de la collecter rapidement tout en s'assurant de sa fiabilité et de son actualité. Quelles sont les pratiques observées dans un environnement globalisé et numérique ? La veille informationnelle revêt-elle la même importance et les mêmes modalités selon les aires géographiques ?</p> <p>→ Intelligence artificielle, fausse information, réseaux sociaux, éducation aux médias, manipulation, blogs.</p>
---	---	--

**Thème 4 : Temps et risque**

**Question de gestion : L'amélioration de la performance est-elle sans risque ?**

<p>Facteurs externes de risque (rupture technologique, dépendance énergétique, empreinte environnementale...)</p>	<p><b>Axe 1. Identités et échanges</b> <b>Axe 6. Innovations scientifiques et responsabilité</b></p>	<p>La recherche de la performance est une préoccupation constante pour les entreprises. Elle passe par l'innovation (scientifique et technologique), questionne les différentes fonctions de l'entreprise (ex : fonction de production) et peut prendre la forme de la délocalisation vers des pays en voie de développement.</p> <p>Quelles sont les conséquences sociales (licenciement en cas de rupture technologique, délocalisation, ...), sanitaires (santé des salariés), et écologiques, etc. des choix stratégiques opérés par les organisations ? Des protections ou garde-fous sont-ils mis en place par les pouvoirs publics ? Quelle coordination politique au niveau mondial ?</p> <p>→ Protectionnisme, conflits, incompréhension culturelle, migration, exils, solidarité. → Pollution, aliénation au travail, éco-citoyenneté.</p>
<p>Facteurs internes de risque</p>	<p><b>Axe 2. Espace privé et espace public</b> <b>Axe 4. Citoyenneté et mondes virtuels</b></p>	<p>La quête de performance amène également à prendre des décisions qui peuvent porter, en interne, sur le développement des médias numériques, la mise en place de nouveaux modes/nouvelles modes organisationnels/elles (travail en projet, espaces collaboratifs, télétravail...). Quels sont leurs effets sur les salariés ? Ces évolutions concernent-elles l'ensemble des aires géographiques ?</p> <p>→ Liberté de mouvement, télétravail, lieux de convivialité. → Télétravail, réseaux sociaux, wikis, données personnelles, intelligence artificielle.</p>