

Transversalités programme de RH et communication avec Sciences de gestion / Management des organisations / Droit

Le programme de Ressources humaines et communication prend appui sur les enseignements de sciences de gestion et de management des organisations de la classe de première, notamment par leurs apports en matière de lecture des organisations et des problématiques qu'elles rencontrent.

Le programme possède une forte dimension juridique ; il sollicite très concrètement les savoirs et les raisonnements relevant du droit du travail et de la réglementation générale des relations de travail. Au-delà des notions juridiques qui apparaissent très explicitement dans certains thèmes, il est important de systématiquement mettre en perspective toutes les autres notions étudiées, dans leur contexte juridique, et ainsi d'établir des liens avec le programme de droit du tronc commun.

1. Mobilisation/Motivation

La mobilisation des ressources humaines consiste, pour l'organisation, à rassembler ses membres afin qu'ils conjuguent leurs énergies pour atteindre des objectifs, dans une logique de performance. Mobiliser ne suffit pas, encore faut-il que chacun soit motivé. Or la motivation ne se décrète pas ; elle dépend de facteurs internes et externes à l'individu qui influencent son action et ses comportements. Le cadre et les conditions de travail, la rémunération, la communication interne sont autant de facteurs qui peuvent renforcer ou affaiblir la mobilisation et la motivation.

Ressources humaines et communication		Transversalités	
Questions de gestion	Notions	Classe de 1ère	Classe terminale
Comment faire du cadre juridique du travail, un facteur de motivation ?	<p>La motivation :</p> <ul style="list-style-type: none"> Facteurs internes Facteurs externes Le cadre de travail : cadre juridique de la relation de travail Aménagement du temps de travail : horaires fixes/variables, annualisation, compte épargne temps. 	<p>• Sciences de gestion Thème : De l'individu à l'acteur Individu : personnalité, émotion, perception, attitude, comportement Communication interpersonnelle Interactions individu-organisation Phénomènes relationnels • Management des organisations Thème : Le rôle du management dans la gestion des organisations Éléments</p>	<p>• Management des organisations Thème : Le management stratégique : les choix en matière d'animation et de mobilisation des hommes Délégué du personnel, délégué syndical Flexibilité des ressources humaines Politique de formation Facteurs de motivation</p>

		caractéristiques d'une organisation • Droit Thème : Quels sont les droits reconnus aux personnes ? Les droits de la personne	
La recherche du mieux-vivre au travail est-elle compatible avec les objectifs de performance ?	Les conditions de travail : • Santé et sécurité : accidents du travail, maladies professionnelles et risques psychosociaux, handicap, souffrance au travail • Indicateurs sociaux • Éléments d'ergonomie • Responsabilité sociale de l'entreprise et bien-être au travail	• Sciences de gestion Thème : De l'individu à l'acteur Thème : Évaluation et performance Performance sociale : bilan social	• Management des organisations Thème : Le management stratégique : les choix en matière d'animation et de mobilisation des hommes Responsabilité sociale Stress au travail
Comment passer de la rémunération à la reconnaissance de l'individu au travail ?	La reconnaissance du travail par la rémunération : • Individualisation de la rémunération : primes individuelles et collectives, modulation personnelle, avantages particuliers • Intéressement, participation, épargne salariale	• Sciences de gestion Thème : De l'individu à l'acteur Activité de travail Indicateurs d'activité et de productivité Rémunération	• Droit Thème : Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ? Le contrat de travail Les libertés individuelles et collectives des salariés Management des organisations Thème : Le management stratégique : les choix en matière d'animation et de mobilisation des hommes Politique de rémunération Modes de rémunération Individualisation de la rémunération Rémunération globale
Communiquer à l'interne suffit-il à mobiliser ?	La communication au service de la mobilisation : Communication interne Animation d'équipes	• Sciences de gestion Thème : Information et intelligence collective Information et communication interne et externe Applications et usage des TIC	

2. Compétences/Potentiel

L'organisation est confrontée à une double exigence : répondre à ses besoins de travail en trouvant les compétences nécessaires, mais aussi tenir compte de l'aspiration de chacun à développer son potentiel. Les compétences désignent les capacités d'un individu à mobiliser ses ressources, dans une situation de travail donnée, pour atteindre une performance voulue par l'organisation. Le potentiel peut s'exprimer à travers les parcours individuels dans la recherche de développement professionnel. Des tensions peuvent ainsi apparaître entre les aspirations individuelles et les intérêts de l'organisation. Il convient donc d'inscrire les compétences dans les parcours des individus avec comme finalité, non seulement la recherche de la performance, mais aussi la contribution à une forme d'épanouissement professionnel.

Ressources humaines et communication		Transversalités	
Questions de gestion	Notions	Classe de 1ère	Classe terminale
Comment répondre aux besoins en compétences de l'organisation ?	Les besoins de travail : <ul style="list-style-type: none"> • Compétences • Potentiel et parcours professionnel • Qualification et emploi Le recrutement L'accueil L'intégration	• Management des organisations Thème : Le rôle du management dans la gestion des organisations Action collective, objectifs	• Droit Thème : Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ? Le contrat de travail Le cadre spécifique des contrats précaires • Management des Organisations Thème : Le management stratégique : les choix en matière d'animation et de mobilisation des hommes Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences Management des connaissances
Peut-on évaluer les compétences mais aussi le potentiel d'un individu ?	L'évaluation des compétences et du potentiel : <ul style="list-style-type: none"> • Modes d'évaluation • Bilan professionnel • Bilan de compétences 	• Sciences de gestion Thème : De l'individu à l'acteur Activité de travail Individu : personnalité, émotion, perception, attitude, comportement	
La gestion des compétences permet-elle de garantir l'employabilité de l'individu ?	La gestion des compétences et l'employabilité : <ul style="list-style-type: none"> • Formation professionnelle continue • Gestion de carrière • Mobilité professionnelle 		

3. Cohésion/Conflits

La cohésion dans l'organisation est la garantie non seulement de sa performance mais aussi de sa pérennité. Rechercher la cohésion pour l'organisation, c'est construire une unité entre les groupes qui la constituent, au-delà de leurs spécificités et de leurs intérêts particuliers. Or ces groupes sont traversés par des processus relationnels complexes qui peuvent conduire à des conflits. Si la cohésion peut être menacée, elle peut aussi être renforcée par le dépassement du conflit. Le thème permet de comprendre comment les phénomènes d'influence au sein des groupes, les relations professionnelles et le dialogue social ont un impact sur le degré de cohésion de l'organisation.

Ressources humaines et communication		Transversalités	
Questions de gestion	Notions	Classe de 1ère	Classe terminale
En quoi la dynamique d'un groupe peut-elle construire sa cohésion ?	<p>La dynamique de groupe :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leadership • Phénomènes d'influence • Décision de groupe <p>La cohésion des groupes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facteurs de cohésion 	<p>• Sciences de gestion Thème : De l'individu à l'acteur Interactions individu-groupe : caractéristiques des groupes, identité et statut dans les groupes, référence et appartenance aux groupes Phénomènes relationnels Communication interne et externe Communication interpersonnelle</p>	
Les tensions professionnelles peuvent-elles renforcer la cohésion ?	<p>Les relations professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Climat relationnel • Conflits, dépassement de conflits 	<p>• Sciences de gestion Thème : De l'individu à l'acteur Interactions individu-groupe : caractéristiques des groupes, identité et statut dans les groupes, référence et appartenance aux groupes Phénomènes relationnels Communication interne et externe Communication interpersonnelle</p> <p>• Management des Organisations Thème : Le management stratégique : le choix des objectifs et le contrôle stratégique Information et information imparfaite</p>	

		• Droit Thème : Comment le droit permet-il de régler un litige ? Le litige Le recours au juge Thème : Quel est le rôle du contrat ? L'exécution du contrat	
Le dialogue social suffit-il à la cohésion de l'organisation ?	Le climat social : <ul style="list-style-type: none"> • Dialogue social : acteurs, formes, contenus • Bilan social : éléments et indicateurs de dialogue social 	• Management des Organisations Thème : Le management stratégique : le choix des objectifs et le contrôle stratégique Information et information imparfaite	

4. Coordination/Coopération

Pour atteindre ses objectifs de performance, l'organisation répartit et organise les activités entre ses membres. Ainsi la coordination permet d'assurer la cohérence, l'efficacité mais aussi l'intégrité de l'organisation générale du travail mise en place. Mais pour que les individus agissent ensemble, encore faut-il qu'ils aient une réelle volonté de coopérer entre eux. La coopération est alors susceptible, non seulement de permettre la coordination mais, plus encore, d'améliorer l'organisation même du travail. L'organisation doit proposer un cadre qui vise à faire émerger des attitudes coopératives, notamment à travers la gestion des activités sous forme de processus ou de projets, et la priorité accordée aux outils collaboratifs.

Ressources humaines et communication		Transversalités	
Questions de gestion	Notions	Classe de 1ère	Classe terminale
A quelles conditions l'organisation du travail favorise-t-elle la coopération ?	L'organisation du travail : <ul style="list-style-type: none"> • Définition des postes de travail • Analyse et répartition des tâches La communication opérationnelle	• Sciences de gestion Thème : De l'individu à l'acteur Activité de travail Interactions individu-groupe Phénomènes relationnels Thème : Gestion et création de valeur Processus de gestion : acteurs internes et externes, activités, flux, stocks Thème : Temps et risque Outils de planification et de gestion du temps • Management des organisations Thème : Le management stratégique : le choix des objectifs et le contrôle stratégique Système d'information Qualités du système d'information Aide à la décision Thème : Le management stratégique : l'organisation de la production Mécanismes de coordination	• Droit Thème : Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ? Le contrat de travail
Travailler ensemble suffit-il à coopérer ?	Les modes d'action coopératifs : <ul style="list-style-type: none"> • Groupes de projet 	• Sciences de gestion Thème : Gestion et création de valeur Processus de gestion : acteurs internes et externes, activités, flux,	

	<ul style="list-style-type: none"> • Réunions • Techniques de créativité • Technologies coopératives 	stocks • Management des organisations Thème : Le management stratégique : l'organisation de la production Mécanismes de coordination	
Le document peut-il être vecteur de coopération ?	Le document : <ul style="list-style-type: none"> • Dématérialisation des documents • Partage, mutualisation, sécurisation des documents • Gestion électronique de documents (Ged) acquisition, diffusion et stockage des documents 	• Sciences de gestion Thème : Information et intelligence collective Information et communication interne et externe Système d'information (SI) dans l'organisation Applications et usage des TIC Processus : nature et représentation Thème : Gestion et création de valeur Processus de gestion : acteurs internes et externes, activités, flux, stocks Thème : Temps et risque Outils de planification et de gestion du temps	