

***Question de gestion***

***2.1. Comment fédérer les acteurs de l’organisation ?***

**Attendus et éléments de correction**

*La monographie de l’entreprise O’tera[[1]](#footnote-1) est associée à un parcours de questionnement dont il convient de préciser les attendus.*

Quatre éléments constituent ces attendus :

* les intentions exprimées par la ou les capacité(s) visée(s) du programme ;
* les notions que les élèves construisent ou mobilisent ;
* les informations qu’ils peuvent objectivement repérer dans les annexes ou ressources mobilisées ;
* des éléments d’argumentation, qui prennent appui sur les informations repérées et les notions des programmes (de première et de terminale). Dans certains cas l’argumentation met en évidence les tensions organisationnelles et les arbitrages qui en découlent.

Selon la nature de la question, il n’y a pas forcément une argumentation attendue : si la question est formulée à partir des verbes « identifier » ou « repérer », l’attendu porte sur un repérage des informations. Dans ce cas les éléments d’argumentation ne sont pas présents. La structuration de l’information repérée constitue cependant une première étape vers l’argumentation.

Ce repérage peut être suivi de questions valorisant une analyse, une argumentation formulée par les verbes « montrer » ou encore « commenter ». Cette analyse peut aussi être conduite oralement par l’enseignant, dans le cas où ce prolongement n’existe pas dans les questions proposées.

*La prise en compte de ces différents éléments est à adapter en fonction de la place de la monographie dans la stratégie pédagogique mise en place avec les élèves. Par ailleurs, rappelons que ‐ par la référence à un programme de management, sciences de gestion et numérique ‐ la solution unique n’existe pas, mais que les propositions, si elles peuvent être diverses, nécessitent d’être argumentées.*

**1) Repérer, dans les relations humaines et dans l’organisation, des éléments qui relèvent de la culture et des valeurs de l’organisation O’tera.**

***Intentions :*** l’élève est capabled’identifier les modalités de coopération dans une organisation.

***Notion :***culture de l’organisation

***Repérage des informations :*** *« Rejoindre le projet O’tera c’est avant tout être fier ! Fier de ce que l’on fait, fier de travailler en équipe, fier de prendre des initiatives. La fierté, voilà une de nos valeurs. ».* La coopération au sein des équipes, encouragée par la direction et basée sur la recherche de résultats, participe à la culture d’entreprise, fondée sur la transparence.

*« La force d’O’tera repose sur la fiabilité ́ de l’organisation du travail, les quantités vendues et le niveau de la rémunération. […] Les agriculteurs enquêtés n’en finissent pas de s’étonner qu’ils puissent participer aussi librement à la détermination de leurs prix de vente à O’tera ! ».* La coopération entre l’enseigne et les producteurs participe aussi aux valeurs de l’entreprise (la proximité avec les partenaires), notamment l’éthique dans la relation commerciale.

Enfin, le recrutement majoritairement local, couplé au recours à des producteurs du territoire, renforce le sentiment d’appartenance, et les valeurs de proximité.

*La personnalisation de la relation commerciale, et la transparence des choix mercatiques participent aussi à diffuser, auprès des clients, les valeurs fondées sur l’éthique et la transparence. Ce point n’est cependant pas demandé explicitement ici.*

**2) Montrer en quoi l’organisation du travail est facteur de motivation pour les salariés d’O’tera.**

***Intentions :*** l’élève est capablede distinguer les facteurs de motivation

***Notion :***Facteurs de motivation : facteurs internes et externes.

***Repérage des informations :*** L’organisation du travail repose donc sur deux axes :

* une mise en valeur des potentiels, encouragée par la liberté d’actions laissée aux différents collaborateurs, dans le respect des valeurs de l’enseigne ;
* une coordination des actions au travers des objectifs donnés, puis analysés par des tableaux de bord réguliers.

***Éléments d’argumentation :*** L’organisation du travail est un facteur externe de motivation. L’autonomie laissée à chaque collaborateur peut renforcer la mobilisation des individus, en permettant une plus grande implication et en valorisant leurs actions. Cette valorisation est renforcée par les perspectives de mobilité interne, qui ne reposent pas uniquement sur les qualifications professionnelles.

L’organisation du travail favorise aussi l’implication et la motivation des salariés en renforçant une culture d’entreprise basée sur les valeurs de proximité et du terroir, sur lesquelles peuvent se reconnaître les salariés d’O’tera.

**3) Identifier le style de direction mis en œuvre au sein de l’enseigne et montrer qu’il est particulièrement adapté à l’organisation O’tera.**

***Intentions :*** l’élève est capablede reconnaître les différents types et styles de direction

***Notion :***style de direction

***Repérage des informations :*** Le style de direction est relativement participatif, et les salariés sont ainsi associés aux décisions tactiques et opérationnelles des magasins, comme le choix des producteurs ou la négociation des prix.

***Éléments d’argumentation :*** Ce style est cohérent avec les valeurs de l’entreprise car il favorise les valeurs de transparence et d’éthique dans les relations. En encourageant les initiatives ; notamment dans les relations commerciales, il crée aussi les conditions qui permettent à l’entreprise de se différencier.

**4) Montrer que les producteurs peuvent être à la fois considérés comme acteur interne et comme acteur externe à l’entreprise.**

***Intentions :*** l’élève est capablede d’identifier les différents acteurs dans les organisations et leurs intérêts respectifs

***Notion :***acteurs internes

***Repérage des informations :*** Les producteurs ont un poids prépondérant dans la négociation des prix, et une place importante dans les animations commerciales, et dans l’image de marque de l’entreprise. Inversement, la relation tissée avec O’tera est essentielle pour beaucoup de ces fournisseurs, dont certains ont même adapté leur offre pour satisfaire l’entreprise.

***Éléments d’argumentation* :** Si les producteurs sont à priori des acteurs externes à l’entreprise, puisqu’ils ne participent pas aux décisions de l’organisation, la double relation permet de considérer les fournisseurs comme des acteurs quasi‐internes à l’entreprise, sur lesquels repose aussi le concept d’O’tera.

En associant très fortement les producteurs au concept d’O’tera, celle‐ci ne se prive‐t‐elle pas d’une mise en concurrence des fournisseurs ?

1. Cette monographie est disponible sur le site eduscol à la page https://eduscol.education.fr/cid144117/stmg‐bac‐2021.html [↑](#footnote-ref-1)