

« Exemples Cours Français »

Synthèse de documents

L'épreuve de culture générale représente un total de 60 points: 40 points pour la synthèse de documents et 20 points pour l'écriture personnelle.

❖ Méthodologie

- Un alinéa (2 carreaux) doit être mis: au début l'introduction, à chaque début des deux grandes parties et au début de la conclusion.
- Sauter 2 lignes entre: l'introduction et la 1ère partie, la 1ère et la 2ème partie et entre la 2ème partie et la conclusion.
- A chaque fois qu'on cite un document pour la première fois il est bon de préciser l'auteur, la date de publication en soulignant le titre et de résumer les idées principales de l'auteur.
- Vous devez être objectif et ne pas laisser paraître votre avis mais seulement argumenter à l'aide des documents du corpus et de l'avis des auteurs et des exemples de votre culture générale liés à la problématique. Il ne faut donc ni utiliser le « je » ni le « nous ». Le but étant de résumer des documents au travers des idées qui sont présentes dans ceux-ci.
- Il faut être synthétique avant tout. Une feuille double bien aérée et avec des idées claires et concises et une structure bien lisible sera bien notée à l'inverse d'une copie trop longue et brouillon dans la structure et les idées.
- Les 2 parties du plan doivent être de taille similaire.

La confrontation de documents

L'idéal est de faire un tableau en référençant les idées similaires trouvées dans chacun des documents qui composent le corpus.

DOCUMENT 1	DOCUMENT 2	DOCUMENT 3	DOCUMENT 4
IDÉE 1		IDÉE 1	
IDÉE 2	IDÉE 2		IDÉE 2
		IDÉE 3	IDÉE 3
IDÉE 4	IDÉE 4	IDÉE 4	
IDÉE 5	IDÉE 5		IDÉE 5

-> Ce tableau servira à déterminer la problématique et le plan de la synthèse.

(...)

« Exemples Cours Économie »

Les modalités de financement

Certains agents économiques ont des investissements supérieurs à leur épargne (ils sont en besoin de financement = les entreprises).

Lorsque l'épargne est supérieure à l'investissement l'agent est en capacité de financement (= les ménages).

-> Pour assurer le fonctionnement de l'économie il faut mettre en relation ces 2 agents (par l'intermédiaire des banques).

Le financement interne

Lorsque l'agent finance l'opération économique par ses propres ressources, on dit qu'il s'autofinance (avec la partie non distribuée du bénéfice).

Le financement interne est mesuré par le taux d'autofinancement = $E / FCBF$ (épargne / investissement)

Le financement externe

> Direct

Les agents en besoin de financement vont émettre sur les marchés des titres de propriété (actions, obligations, bon du trésor (état)) qui seront achetés par les agents en capacité de financement.

Ces échanges se font sur les marchés de capitaux composés du marché monétaire (CT et MT) et du marché financier (LT).

On parle de financement direct car les agents sont mis directement en relation.

- ✓ Pour les emprunteurs : réduire le coût de l'intermédiaire et pouvoir investir grâce à l'argent emprunté.
- ✓ Pour le prêteur : cela lui permet un revenu futur.

> Indirect

Dans ce cas, les banques jouent un rôle d'intermédiaire et un rôle de transformation de l'épargne des agents en capacité de financement en prêt pour ceux qui ont un besoin de financement.

✓ Permet de réduire les risques pour le prêteur.

=> Le financement externe (direct ou indirect) améliore l'efficacité de l'économie :

- Les prêteurs voient leur épargne rémunérée.
- Les emprunteurs peuvent réaliser leur investissement.

(...)

« Exemples Cours Droit »

Les modifications du contrat de travail

Le salarié peut-il refuser des modifications qui concernent son activité professionnelle ?

	Modifications des CONDITIONS de travail	Modifications du CONTRAT de travail
Fondement	L'EMPLOYEUR peut IMPOSER grâce à son POUVOIR de DIRECTION.	Le contrat de travail s'IMPOSE à l'EMPLOYEUR
Éléments concernés	Ceux qui ne constituent pas les piliers de l'accord entre l'employeur et le salarié : horaires de travail..	Ceux qui sont DETERMINANTS dans la conclusion du contrat : rémunération, durée, qualification professionnelle, horaires décalés..
Conséquences des modifications	- En principe le salarié ne peut pas refuser et le contrat se poursuit avec les nouvelles conditions de travail. - En cas de refus, le salarié commet une faute grave qui constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.	- En principe l'accord du salarié est nécessaire : Information du salarié et délai de réflexion + AVENANT au contrat de travail signé. - En cas de refus, le salarié ne commet pas de faute qui pourrait justifier son licenciement.

Le régime des salariés

Le recrutement

L'entreprise recrute pour que ses besoins économiques soient en sa politique de Ressources Humaines (RH) en termes de profil, de compétences et de salaires.

Protection des candidats

Embauche : Non discrimination (âge, sexe, origine ethnique...), pertinence des informations demandées (existence d'un lien direct avec l'emploi), transparence (le candidat doit être informé des méthodes de recrutement).

Droits généraux : Respect de sa vie personnelle, ne pas subir de discrimination, ni harcèlement moral ou sexuel, droit d'expression, égalité des salaires, égalité homme/femme..

Obligations générales : Exécuter consciencieusement le travail convenu, ne pas faire de concurrence déloyale envers son employeur, respecter le règlement intérieur de l'entreprise..

Clauses particulières : clause de mobilité (modification du lieu de travail), clause de non-concurrence..

La rupture du contrat de travail

Licenciement pour motif économique

Il n'est possible que si le reclassement du salarié est impossible (poste correspondant à ses compétences). L'employeur est tenu de tout mettre en œuvre pour former et adapter le salarié à l'évolution de son emploi.

=> Si l'employeur n'arrive pas à respecter les éléments essentiels du contrat de travail, il peut supprimer ou transformer le poste.

Licenciement pour motif personnel

Pour faute : fondé sur des faits suffisamment graves qui empêche l'exécution du contrat.

Pour absence de faute : manque d'efficacité du salarié (doit être prouvé par l'employeur).

=> Envoi d'une lettre de convocation (en recommandé) pour un entretien préalable, avec mention de la mesure de licenciement. Pour un licenciement sans faute grave ou lourde, le salarié a le droit de bénéficier d'un délai de préavis.

La démission

C'est la volonté unilatérale du salarié de mettre fin au CDI. Il n'est pas nécessaire de la justifier ni d'obtenir l'accord de l'employeur.

La volonté du salarié doit être

- Non équivoque
- Libre (non exprimée sous la contrainte physique ou morale)
- Sérieuse (non exprimée sous l'emprise de la colère ou de l'émotion)

(...)

« Exemples Cours Management »

Méthodologie

> Il est indispensable d'apprendre le cours par cœur car c'est plus du tiers des points à chaque question et c'est ce qui vous servira de base pour l'application au cas.

> Réponses aux questions

- Cours
- Application au cas
- Réponse (avec le « donc »)

> Exemple : Quelle stratégie de croissance adopte l'entreprise x ?

- Cours = résumé des **3 types de croissance** des entreprises.
- Application au cas = L'entreprise x fait des acquisitions, elle a grossi rapidement... (**Citer les documents** et appuyer chaque argument des exemples chiffrés)
- Réponse = L'entreprise x adopte **donc** une croissance externe.

Les parties prenantes

Freeman

Pour lui, une partie prenante est un individu ou groupe d'individus en relation avec une entreprise, qui peut affecter ses décisions et être affectée par elle.

Les parties prenantes ont une relation d'échange avec l'entreprise, elles sont liées à elle par un lien contractuel, un risque et un lien de pouvoir.

On peut classer ces parties prenantes

> En fonction de leur appartenance ou pas à l'entreprise:

- PP internes (dirigeants, investisseurs)
- PP externes

> En fonction de leur importance pour la survie de l'entreprise:

- PP primaires (fournisseurs, actionnaires, salariés, clients)
- PP secondaires (médias)

=> L'entreprise est un ensemble d'acteurs (internes et externes) guidés par leur intérêt propre. Ils peuvent ainsi constituer des contre-pouvoirs à l'entreprise et à ses dirigeants afin d'orienter leur décision en fonction de leur intérêt.

La gouvernance d'entreprise : C'est l'ensemble des mécanismes qui permettent de réguler et de contrôler le pouvoir des dirigeants.

Cyert et March

Ils ont travaillé sur les théories de la décision dans les organisations. Pour eux, l'organisation est conçue comme une coalition d'individus qui ont des objectifs différents.

Les décisions prises sont le résultat de négociation entre les acteurs, chacun va donc chercher la négociation (salariés via CE, actionnaires via CA).

Le diagnostic interne

La chaîne de valeur de *Michael Porter*

Elle permet de déterminer les activités qui créent le plus et le moins de valeurs ajoutées. Celles qui créent de la valeur sont des activités clés qui donnent un avantage concurrentiel.

> Dans les activités principales, on retrouve:

- La logistique interne (production)
- La logistique externe (Vente et SAV)

> Les activités de soutien sont:

- L'approvisionnement
- Les ressources humaines
- Les ressources financières
- La R et D

=> Le processus d'élaboration d'une chaîne de valeur doit permettre à l'entreprise de connaître la stratégie à adopter pour réussir dans un domaine donné.

La théorie des ressources d'*Edith Penrose*

Elle considère l'entreprise comme un ensemble des ressources productives. Sa performance est due à l'agencement de ces différentes ressources qui doivent : Avoir de la valeur / être rare / être inimitables.

> On distingue 2 types de ressources :

- Les ressources tangibles : ressources physiques / humaines / financières
- Les ressources intangibles : L'image de marque, la réputation, le savoir-faire, les ressources technologiques.

=> L'entreprise doit alors chercher d'allouer au mieux ses ressources afin d'en retirer un avantage concurrentiel.

L'analyse des compétences : *Hamel et Prahalad*

Dans la théorie des compétences fondamentales, ils mettent l'accent sur les compétences clés (cœur de compétence) à détenir pour avoir un avantage concurrentiel durable.

Selon eux, l'association des connaissances et des savoir-faire doit permettre une synergie et d'être meilleur que ses concurrents.

(...)

Les stratégies de croissance

La stratégie de croissance d'une entreprise consiste à augmenter la taille de l'entreprise (son CA, parts de marché, VA)

> Les entreprises peuvent utiliser 3 modalités de croissance:

La croissance interne (organique)

Permet à l'entreprise d'augmenter son CA par le biais de la conquête de nouveaux clients. Pour cela elle va réaliser des investissements financés par ses propres ressources.

- ✓ Permet le développement fonctionnel du produit. Elle est financée soit par l'autofinancement soit par des prêts à la banque. Elle est donc moins risquée et garantit à l'entreprise une indépendance en évitant l'immixtion de capitaux étrangers dans l'entreprise.
- ✗ Présente l'inconvénient d'être lente car limitée aux seules ressources dégagées par l'entreprise.

(...)

**>> Pour télécharger les 55 fiches :
Français / Anglais / Économie / Droit /
Management clique **