

THÈME 1 : L'INTÉGRATION DE L'ENTREPRISE DANS SON ENVIRONNEMENT

Chapitre 1 : De quelle manière l'entreprise s'inscrit-elle dans son environnement ?

Compétence : Distinguer une démarche entrepreneuriale d'une démarche managériale
Savoirs associés : Logique entrepreneuriale / Logique managériale

Les profils des créateurs :

Le premier profil type, « **les chômeurs** », est composé de créateurs qui ont souvent bénéficié d'une aide en lien avec le statut de chômeur (pour 85 % d'entre eux). Leur projet de création concerne souvent les secteurs du commerce ou des services aux personnes.

Le profil des « **créateurs expérimentés** » est caractérisé par une forte proportion d'hommes de 40 ans et plus. Beaucoup ont déjà eu au moins une expérience dans la création d'entreprise. Les investissements de départ sont plus élevés. C'est dans ce profil type que la part des créateurs qui embauchent des salariés à la création est la plus élevée (17 %).

I/ De la démarche entrepreneuriale à la démarche managériale

A/ La Logique entrepreneuriale :

La logique entrepreneuriale Un entrepreneur est un individu ou un groupe d'individus qui possède les compétences et la motivation suffisantes pour créer une entreprise ou reprendre une activité source de valeur économique et/ou sociale et se lancer ainsi sur un secteur d'activité.

Les éléments qui caractérisent un entrepreneur :

- un état d'esprit : la volonté d'entreprendre ;
- une implication personnelle dans son projet, un investissement moral, matériel et financier important ;
- une personnalité marquée par un leadership naturel et de la ténacité ;
- la capacité à innover et à saisir des opportunités d'affaires (de marché) : l'entrepreneur se lance donc dans le processus de création de son entreprise à partir d'une idée innovante ;
- la prise de risques : en effet, le projet peut échouer et/ou être modifié en cours de création, c'est un pari pour l'entrepreneur que de se lancer sur un nouveau secteur d'activité.

Pour **Joseph Alois Schumpeter**, l'entrepreneur est un innovateur, car il lance un produit, ouvre un marché... Il fait preuve de créativité et, tel un leader, il sait rompre avec les habitudes. Les anciennes pratiques deviennent obsolètes, son innovation lui procure « un profit temporaire ».

B/ la logique managériale :

Logique managériale : elle est assurée par le manager qui dirige, définit des buts, coordonne, gère et optimise les ressources de l'entreprise afin qu'elle atteigne les objectifs préalablement fixés.

- Pilote : fixe des objectifs et les moyens pour les atteindre
- Dirige / Organise/ coordonne
- Gère les ressources : les alloue et les optimise en fonction d'objectifs stratégiques à atteindre et qu'il a fixé préalablement et afin d'assurer le développement et la pérennité de l'entreprise
- Contrôle : vérifie les résultats et met en place des actions correctrices

L'entrepreneur a besoin d'acquérir des compétences managériales pour assurer le développement de l'entreprise

Conclusion : La démarche managériale est complémentaire à la démarche entrepreneuriale en effet elle prend appui sur les innovations, contribue à les favoriser afin de saisir les opportunités du marché dans le but de permettre le développement et la pérennisation de l'organisation.

C/ La création d'entreprise

Compétence : caractériser les étapes de la création d'une entreprise

Fruit d'un processus

La **création d'une entreprise** est un projet qui demande de la préparation, des décisions importantes doivent être prises. Pour mettre en place un projet de création d'entreprise, il est nécessaire de procéder par étapes

1/ L'idée : Volonté de créer ou prendre une entreprise : Etat d'esprit/Projet personnel ou collectif
Idée innovante : identifier les opportunités du marché permettant d'exploiter l'idée/ l'idée correspond à un besoin

2/ La faisabilité du projet business model :

Définir la mission, la vision et la stratégie de l'entreprise, quels moyens mettre en place

Technique : le produit ou le service

Commercial : étudier le marché/ discuter avec les acteurs du marché

Financier : le prévisionnel (ressources/dépenses)

3/ Le choix du statut juridique

4/ la recherche de financement (parents/ fonds d'investissement

5/ Le business plan (l'étude de marché, les ressources/les dépenses...)

6/ Les démarches administratives sont effectuées auprès du centre de formalités des entreprises

II/ l'entreprise performance poursuite des finalités (économiques, sociale et sociétale) tout en tenant compte des parties prenantes

A/ Les parties prenantes

Compétence : caractériser les différentes parties prenantes (Classer/ Identifier / Présenter leurs attentes)

Savoirs associés : les parties prenantes

Pour **Edward Freeman**, les PP concernent « **tout groupe ou tout individu qui peut affecter ou être affecté par la réalisation des objectifs d'une organisation** ».

Cette définition entend que l'entreprise ne doit pas chercher à satisfaire uniquement les acteurs financiers affectant l'organisation tels que les actionnaires mais plutôt l'ensemble des acteurs pouvant l'affecter et pouvant être affecté par celle-ci (« stakeholder »). Freeman pense que l'entreprise doit pouvoir garantir sa légitimité et sa sécurité dans le système en ne mettant de côté aucun des acteurs ayant une influence dans son activité.

Les parties prenantes primaires sont liées contractuellement avec l'entreprise (actionnaires/associés/salariés/clients/ fournisseurs/dirigeant). Elles sont directement impactées par les décisions stratégiques de l'entreprise. L'entreprise doit veiller à satisfaire ces parties prenantes et obtenir leur adhésion afin d'assurer sa pérennité.

Les parties prenantes secondaires : ne sont pas en lien contractuel (association/ONG/ réseaux sociaux) collectivités territoriales/pouvoirs publics..) Ces parties prenantes peuvent influencer l'entreprise – (action association de consommateur) et/ou celle-ci peut être influencée par elle.

Conclusions : Les parties prenantes sont nombreuses et variées, le dirigeant et les managers doivent tenir compte de ces différentes parties prenantes dans l'exercice de leurs fonctions en effet la survie de l'entreprise dépend aussi de ces groupes. Toute la difficulté réside dans la satisfaction de leurs attentes qui sont très différentes

B/ Les finalités de l'entreprise

Compétence : identifier les finalités économiques, sociale et sociétale de l'entreprise

Savoirs associés : Les finalités de l'entreprise

La finalité est la raison d'être de l'entreprise c'est-à-dire les buts poursuivis. Elle s'inscrit sur le long terme et guide la stratégie et les objectifs stratégiques.

Peter Drucker (1909-2005) insiste sur le fait que les organisations ont à prendre en compte leur responsabilité. Il s'élève contre l'objectif de maximisation du profit. Il pensait que la première finalité de l'entreprise était de se créer une clientèle.

Objectif : (commerciaux, financiers, sociaux...) est un but (quantitatif) à atteindre.

Nous pouvons distinguer plusieurs finalités.

-La finalité la plus souvent observée est la finalité économique, financière, faire du profit afin de se développer et innover. Cette finalité permet à l'entreprise d'assurer sa pérennité.

-De plus, l'entreprise poursuit une finalité sociale, celle-ci vise à assurer les attentes des salariés, salaires, conditions de travail (sécurité, bien-être des salariés...) Elle contribue à leur performance.

-Enfin la finalité sociétale : il s'agit selon Drucker de satisfaire un « client vigilant » mais aussi de tenir compte de l'environnement au sens large, la société, la dimension écologique.

Conclusion : Un management de l'entreprise orienté vers ces trois finalités va tenir compte de toutes ses parties prenantes et permet à l'entreprise de s'inscrire dans une démarche de responsabilité sociale de l'entreprise (RSE). Cela signifie que les dimensions économique, sociale et sociétale sont volontairement et concrètement prises en compte par l'entreprise. Ces trois finalités sont complémentaires en assurant la finalité sociale et sociétale, l'entreprise sert sa finalité économique et financière. Par ailleurs la réalisation de profit permet à l'entreprise de mettre en place des actions sociales et sociétales.

C/ Les composantes de la performance

Compétence : Identifier les différentes composantes de la performance de l'entreprise

Savoirs associés : Les indicateurs de performance

La performance désigne le résultat d'une action mais aussi le processus suivi pour l'atteindre. La performance englobe **l'efficacité** d'une organisation c'est-à-dire sa capacité à atteindre les objectifs fixés et **l'efficience** qui prend en compte les ressources déployées pour atteindre ces objectifs.

La performance revêt plusieurs dimensions : économique et financière, commerciale, sociale, environnementale. Ces aspects représentent la performance globale et durable de l'entreprise qui contribue à son développement sur le long terme. Chaque performance peut être mesurée par des indicateurs :

- performance financière : résultat net, rentabilité, taux d'endettement, chiffre d'affaires ;
- performance commerciale : part de marché ;
- performance sociale : bilan social ;
- performance sociétale : empreinte écologique.

Conclusion : Créer une entreprise relève d'une logique entrepreneuriale. La logique managériale, quant à elle, permet d'assurer la continuité et le développement de l'entreprise.

L'entreprise qui s'inscrit dans son environnement est en interaction avec ses parties prenantes en poursuivant une finalité économique, sociale et sociétale. À plus ou moins long terme, les actions menées doivent lui permettre d'être performante.