

Il y a aujourd'hui en France plus de 3.5 millions d'entreprises de formes diverses et de toutes tailles, aux activités très variées.

A – Présentation

Définition

L'entreprise est un centre de décision économique autonome (une entité) disposant de ressources (humaines, matérielles, incorporelles et financières) qu'elle gère en vue de produire et vendre de manière rentable des biens et services.

*Loi LME (loi modernisation de l'économie – 2008)

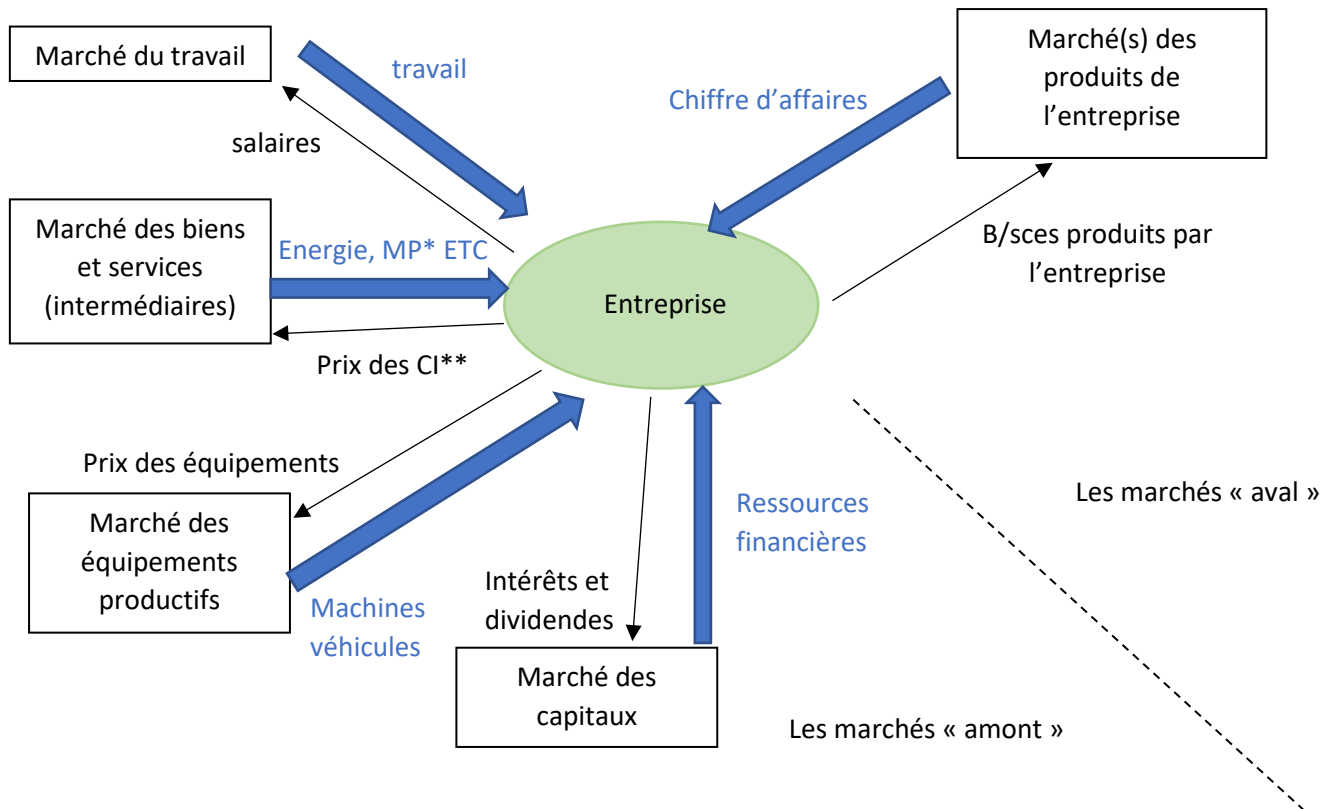
Production marchande : destiné à être vendue sur le marché ; prix ≠ Distinction avec autres agents éco : les administrations publiques (ministères, collectivités locales) ou privées (associations, syndicats) production de services non marchands.

B – Production

- Pour produire il faut nécessairement avoir différents facteurs de production :
- Facteur TRAVAIL : les hommes avec leurs compétences (savoir, savoir-faire et savoir être / charisme)
- Facteur CAPITAL : matières premières, de brevets de fabrication, produits semi-finis, équipement productif, énergie...
- Elle a également besoin d'informations, et de ressources financières.

➔ Se procure ces éléments sur différents marchés

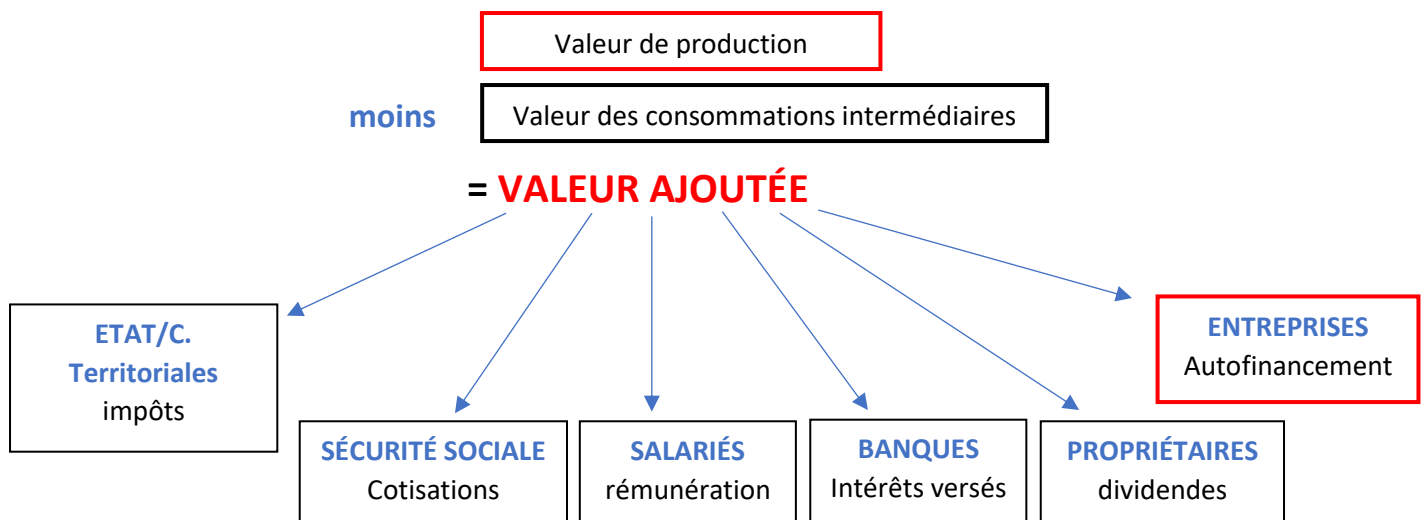
Pour produire l'entreprise a besoin de différents facteurs



*MP = matières premières

**CI = consommations intermédiaires

En produisant l'entreprise crée de la valeur ajoutée qu'elle répartit



A – Le secteur d'activité

Travaux réalisés notamment par J. Fourastié

Il distingue branche et secteur d'activité :

- **Secteur d'activité** : « ensemble d'entreprises exerçant une même activité principale »
- **Branche d'activité** : « ensemble d'entreprise ou d'éléments d'entreprises produisant le même type de biens »
- **Secteur PRIMAIRE** : en rapport avec la nature : agriculture, pêche, industrie, extractives...
- **Secteur SECONDAIRE** : entreprise de transformation : industrie, bâtiments et travaux publics...
- **Secteur TERTIAIRE** : celui des services : la production immatérielle : banque, assurance et transport. On trouve aussi des entreprises commerciales c'est-à-dire de distribution...

➔ Transfert de facteur (capital et travail) du primaire vers le secondaire puis tertiaire.

Aujourd'hui un secteur **QUATERNAIRE** : entreprise de communication (informatique...).

En France, les entreprises produisant des services représentent plus de 80% du total.

Domination des secteurs tertiaire et quaternaire



Influence

L'organisation des activités de production, les méthodes de gestion et les priorités des entreprises (conséquences...)

B – La forme juridique

- Secteur privé : capitaux —→ personnes privées
Prise de risque ← → détention du pouvoir

Choix :

Personne physique : (ex : commerçants : 49,35% des entreprises)

Personne morale (plusieurs personnes physiques qui ensemble essayent d'atteindre un but) :
(ex : sociétés : 50.65%)

C – La taille de l'entreprise

Critère qui permet de dégager des caractéristiques identiques dans le comportement des entreprises.

Variation en fonction de l'objet analysé :

- Facteur de production : nombre de salariés, capital investi
- Fonction activité : Chiffre d'affaires
- Fonction de la rentabilité : VA, bénéfice
- Le critère retenu est l'effectif employé : Insee + droit social

Micro entreprises	Entre 0 et 10 salariés et CA ou total du bilan inférieure à 2 millions d'€ (2.9 millions d'entreprises et 19% des salariés)
PME	N inférieure à 250 salariés et CA inférieure à 50 millions d'€
ETI (Entreprises de taille intermédiaire)	Entreprises remplissant 2 des 3 critères suivants : Entre 250 et 4999 salariés Entre 50 millions et 105 milliards d'€ (4600 entreprises en France 23% des salariés)
Grande entreprises	Celles n'appartenant pas aux autres catégories (229 en France)

En résumé

- La diversité des entreprises est illustrée selon différents critères
- Le secteur d'activité (J. Fourastié)
- La forme juridique
- La taille et ses différents critères

Critères « d'analyse classique »

On parle de facteurs de contingence qui lui sont propres

Autres observations possibles : la direction et le processus de décision

Définir la direction de l'entreprise et notamment son « chef d'orchestre ».

2 visions selon les auteurs du management :



2 visions différentes mais qui peuvent parfois être complémentaires.

A – L'entrepreneur

- Individu qui investit des moyens (financiers matériels et humains) pour mener un projet économique dans le but de réaliser des profits.

Ex : B.Gates, R.Branson, Michel et Augustin

B – Caractéristiques

- Créateur de petites structures
- Peu de salariés, travaille souvent seul
- Grande place à l'innovation : sait comprendre les attentes des consommateurs ; influence l'environnement (P.Drucker)
- Goût du risque
- Prise de décision rapide, saisie les opportunités
- Négociateur : doit donner confiance aux investisseurs

C – 3 visions : organisateur ou innovateur ?

- Entrepreneur organisateur → J.B. SAY (1767-1832)
 - Coordination des ressources : optimisation de la production
- Entrepreneur innovateur → J.SCHUMPETER (1883-1950)
 - Créer et identifier des nouvelles opportunités
 - Destruction créatrice
 - Création d'emplois
- Logique d'entreprise → P.DRUCKER (1909-2005)
 - Il fait coïncider les opportunités de l'environnement avec les points forts de l'entreprise

D – Différentes formes

- **Création d'entreprises**, encouragement par l'Etat : statut auto entrepreneur loi LME 2008 (avantages fiscaux et sociaux)
- **Reprise d'entreprise**, avantages fiscaux et sociaux
- **Essaimage** (le salarié crée sa propre structure mais avec le soutien de son entreprise d'origine) (ex : menuiserie à St-Nazaire)

On parle d'**intrapreneurs** dans les organisations par le projet : ils gèrent seuls l'ensemble des aspects du projet (RH, F/O/CC) → **autonomie au sein de l'entreprise**

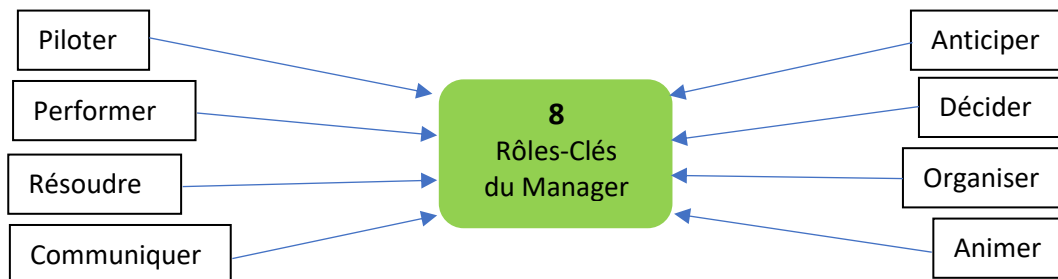
A – Définitions

C'est celui qui dirige dans le but d'optimiser les ressources de l'entreprise et d'assurer la pérennité de cette dernière.

C'est un cadre dirigeant qui est **salarie**, qui a la confiance de l'entrepreneur et/ou des actionnaires.

B – Caractéristiques

- Il est rationnel
- Performant c'est-à-dire efficace (atteindre l'objectif) et efficient (atteindre l'objectif en trouvant le meilleur moyen)



C – Visions historiques

- **H. FAYOL (1841-1925)** « administrer, c'est prévoir, organiser, commander et contrôler »
- **H. MAYO (1880-1949)** manager doit concilier organisation humaine et technique
- **P. DRUCKER (1909-2005)** il reprend la vision de FAYOL mais insiste sur la dimension humaine (motiver, former, communiquer et contrôler)
- **MINTZBERG (1939-)**

Fonctions qui intègrent différents rôles :

- Un rôle relationnel
- Un rôle informationnel
- Un rôle décisionnel (environnement, répartition ressources, négociation etc...)

Aujourd'hui un manager **doit rendre des comptes** (actionnaires et manager n+1...) prise de risque = prime

D – Evolutions de la vision du manager

- Français : erreur ou échec est tabou ; sanction (vécu comme une honte → emploi)
- Etats-Unis : chance : ne referra plus la même erreur, théorie de l'apprentissage par l'erreur : conférence



Favorise la prise de risque : le changement

Ex : Google et ses lunettes (en avance sur son temps ?)

En résumé

L'entrepreneur	Le manager
<ul style="list-style-type: none">• C'est le créateur de l'entreprise• Celui qui ose engager ses biens personnels dans une affaire• Prise de risque importante <p>Un homme, une idée</p>	<ul style="list-style-type: none">• Celui qui gère et optimise les ressources• Sous la tutelle d'un entrepreneur ou d'actionnaires• Prise de risque importante mais « protégé »

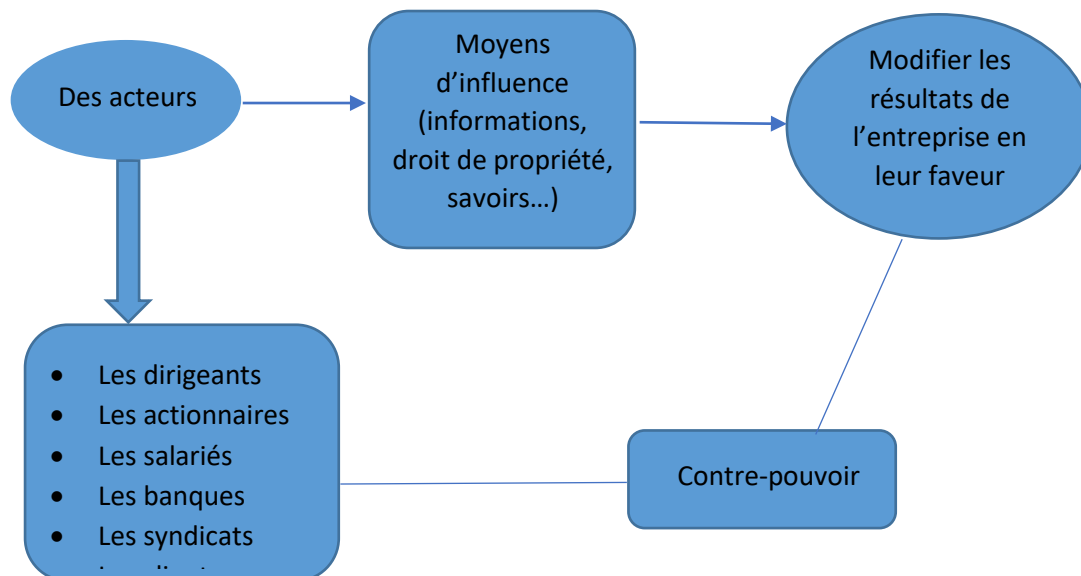
A – Qu'est-ce que le pouvoir ?

M. WEBER : le pouvoir d'un individu est sa capacité à contraindre d'autres individus à lui obéir alors que l'autorité est la capacité à se faire obéir volontairement (reconnaissance morale)

Autorité légitime :

- Savoir
 - Savoir faire
 - Savoir être
 - Juridique, propriétaire de l'entreprise ou droit de travail...
- } Compétences

H. MINTZBERG : il y a 4 éléments

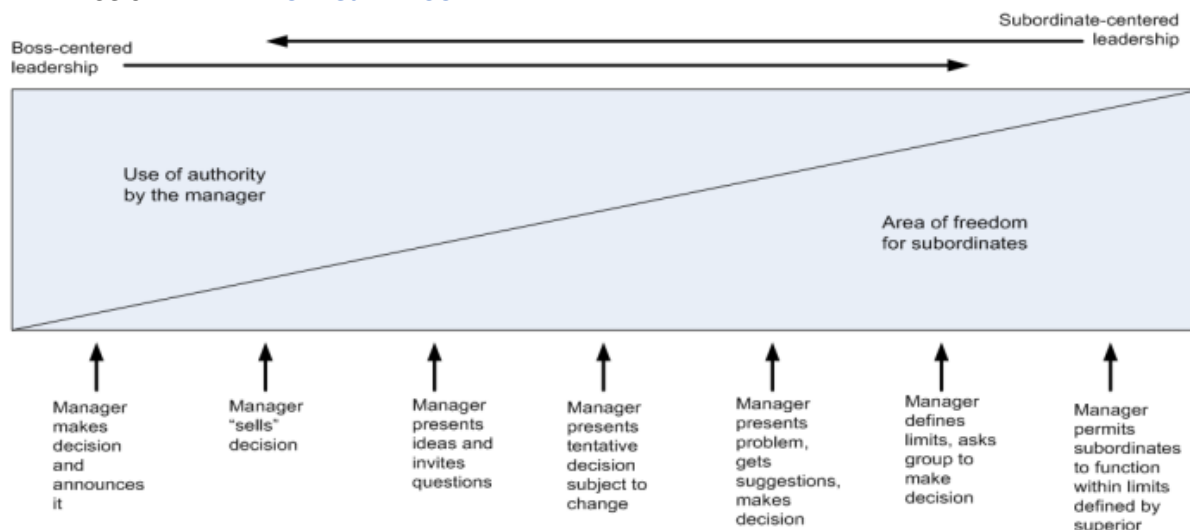


B – Quel style adopter pour commander ?

Selon LICKERT (1903-1981)

	Autoritaire exploiteur	Autoritaire paternaliste	Consultatif	Participatif
Niveau de confiance	Aucun	Confiance des salariés envers le manager	Début de confiance du manager envers les salariés	Confiance mutuelle totale
Méthode de motivation	Par la crainte et les menaces	Par les récompenses et sanctions	Par les récompenses et sanctions	Par l'implication aux décisions
Participation des salariés aux décisions	Aucune	Suggestions	Consultations	Participation

Selon TANENBAUM et W.H.SCHMIDT



C – La gestion du pouvoir

Varie en fonction des situations et de la personnalité du dirigeant

Centraliser le pouvoir	Déléguer
<u>Avantages :</u> <ul style="list-style-type: none"> Cerner et maîtriser la situation, clarté, cohérence <u>Inconvénients :</u> <ul style="list-style-type: none"> Lourdeur (taille) Dépendance Eloignement, Pb communication... 	<u>Avantages :</u> <ul style="list-style-type: none"> Proximité des décideurs (terrain) Information proche : rapidité prise de décision Motivation, implication <u>Inconvénients :</u> <ul style="list-style-type: none"> Fixation d'objectif DPO DPPO Contrôle etc...

Synthèse

