

Chapitre I :

Organisation et Entreprise

1 ORGANISATION (WIKIPEDIA)

Avant tout, il est important de préciser que dans ce chapitre, nous étudions la notion d'« Organisation » dans le contexte des *Sciences de la gestion* et du *Management*.

1.1 Définition 1 : « Organiser »

L'**organisation** de quelque chose désigne l'action d'organiser. Cette action consiste à structurer, délimiter, agencer, répartir ou articuler les objets à organiser.

1.2 Définition 2 : « Organisation »

Une Organisation est :

- 1- le résultat de l'action d'organiser,
- 2- représentée par un ensemble d'individus ou de groupes d'individus en interaction, ayant un but collectif, mais dont les préférences, les informations, les intérêts et les connaissances peuvent diverger.

Elle peut prendre la forme d'une entreprise, d'une administration publique, d'un syndicat, d'un parti politique, d'une association, etc.

1.3 Types d'Organisation et Caractérisation

La grille suivante présente trois types d'organisation qui se différencient selon un certain nombre de critères qui vont de la finalité de l'organisation à utilisateurs cible.

Type	Entreprise	Organisation publique	Organisme à but non lucratif
Finalité	- Réaliser un profit - Etre pérenne	- Fournir un service public - Entretien le domaine public (notion de bien public)	- Satisfaire ses adhérents - Remplir une mission d'intérêt général
Objectifs	- Lucratifs (ex : croissance, devenir leader du marché...) - Non lucratifs (objectifs sociaux et environnementaux)	- Non lucratifs (ex : assurer un service public de qualité, assurer la continuité du service public...)	- Non lucratifs (ex : avoir le plus d'adhérents possible...)
Statut juridique	- Entreprise Individuelle - Société (SA, SARL...)	- Administrations publiques centrales : Etat, Universités... - Administrations publiques locales : collectivités locales, lycées... - Administrations de Sécurité sociale	- association - ONG - syndicat - fondation
Secteur public/privé	- Privé ou public	- Public	- Privé
Activité	- Marchande	- Non marchande	- Non marchande
Domaine d'activité	- Entreprise artisanale, industrielle, commerciale ou de services	- Social, éducation, justice...	- Culturel, social, humanitaire, sportif

	- Secteur primaire, secondaire, tertiaire - Métier(s) ou Domaine(s) d'Activité Stratégique(s)		
Nationalité	- Algérienne - ou étrangère	- Algérienne	- Algérienne - ou étrangère
Champ d'action (étendue géographique)	- Local - National - International	- Local - National	- Local - National - International
Taille	- Effectif (nombre de salariés) - Chiffre d'affaires - Parts de marché	- Effectif (nombre de fonctionnaires et de salariés) - Budget	- Nombre d'adhérents - Nombre d'actions entreprises - Nombre de litiges traités..
Ressources financières	- Profit - Capital - Emprunt	- Ressources publiques (impôts et taxes) - Ressources privées (paiement d'un service)	- Adhérents (cotisations) - Sympathisants (dons et legs) - Pouvoirs publics (subventions)
Ressources humaines	- Salariés	- Fonctionnaires - Salariés	- Bénévoles et éventuellement personnel salarié
Ressources matérielles	- Biens d'équipements, locaux...	- Biens d'équipements, locaux...	- Biens d'équipements, locaux...
Utilisateurs	- Clients	- Usagers ou Clients	- Adhérents - Société en général

1.4 Comment réaliser son but (ou objectif)

- ✓ Pour réaliser son but, l'organisation à intérêt à prendre en compte la tension naturelle qui existe entre d'une part les finalités choisies et d'autre part les moyens disponibles et/ou réunis pour y parvenir. Pour essayer de la réduire.
- ✓ L'organisation parvient d'autant mieux à réguler cette tension quand elle est capable de fonctionner comme un « système », c'est-à-dire d'être et d'agir comme un ensemble d'éléments en interaction, regroupés au sein d'une structure pilotée, ayant un système de communication pour faciliter la circulation de l'information, dans le but de répondre à des besoins et d'atteindre des objectifs déterminés. Cette vision de l'organisation fonctionnant comme un système a conduit à l'identification d'un ensemble de sous-systèmes constituant eux même des systèmes.

L'enjeu de cette démarche est la recherche d'optimisation de l'organisation.

2 ENTREPRISE (WIKIPEDIA)

Une **entreprise** est une organisation, mue par un projet décliné en stratégie ou en politiques et plans d'action, dont le but est de produire et de fournir des biens ou des services à destination d'un ensemble de clients ou usagers.

Ressources : l'entreprise s'organise, fait appel, mobilise et consomme des ressources (matérielles, humaines, financières, immatérielles et informationnelles) ; ce qui la conduit à devoir coordonner des fonctions (qui sont des expertises ou des compétences) achat, commerciale, informatique, etc.

Contexte : l'entreprise exerce son activité dans le cadre d'un contexte précis auquel elle doit s'adapter : un environnement plus ou moins concurrentiel, une filière technico-économique caractérisée par un état de l'art, un cadre socio-culturel et réglementaire spécifique.

Rentabilité : l'entreprise peut se donner comme objectif de dégager un certain niveau de rentabilité, plus ou moins élevé.

3 APPROCHE SYSTEMIQUE DES ORGANISATIONS

La science des systèmes ou systémique est une discipline qui date des années 70. La systémique a pour objectif de proposer des modèles pour des phénomènes perçus ou conçus complexes dans des domaines les plus variés (biologie, science sociales, gestion, etc.) de manière à permettre de les comprendre et d'y intervenir. Elle a permis la définition du concept de « Système d'Information ».

L'objectif ici n'est pas de présenter en détail cette science, mais de montrer comment elle a contribué à la conception des systèmes d'information et à quel point elle a inspiré la méthode MERISE.

3.1 *Système*

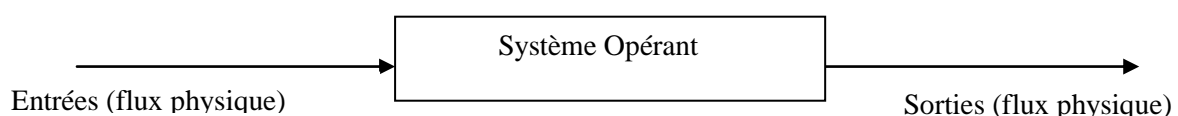
Un système est un ensemble d'éléments matériels ou immatériels (hommes, machines, règles, etc.) en interaction transformant par un processus des éléments (les entrées) en d'autres éléments (les sorties).

Exemple : Un Chauffage transforme du gaz en chaleurs

3.2 *Modélisation systémique des organisations*

Grace à la systémique, tout corps social organisé, en particulier les entreprises ou les administrations, pourra être modélisé comme un système. Nous présentons ci-dessous comment apparaissent les sous-systèmes composant une organisation avec chacun son rôle et ses fonctions spécifiques ainsi que les relations qui existe entre eux.

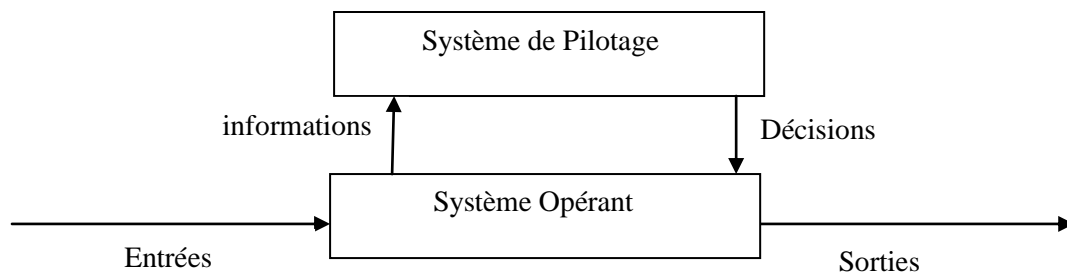
Sous-système Opérant ou physique (SO) : transforme un flux physique d'entrées (matière première, flux financiers, etc.) en un flux physique de sorties (produits finis, flux financiers, etc.).



Un système peut être contrôlé par un autre système dit système de pilotage.

Exemple : On obtiendra plus ou moins de chaleur selon les réglages qu'on effectuera sur le chauffage. L'opérateur qui effectue les réglages et qui contrôle le flux de gaz en entrée constitue un système de pilotage qui par ses commandes au système physique (le chauffage) cherche à satisfaire un objectif (tel niveau de chaleur).

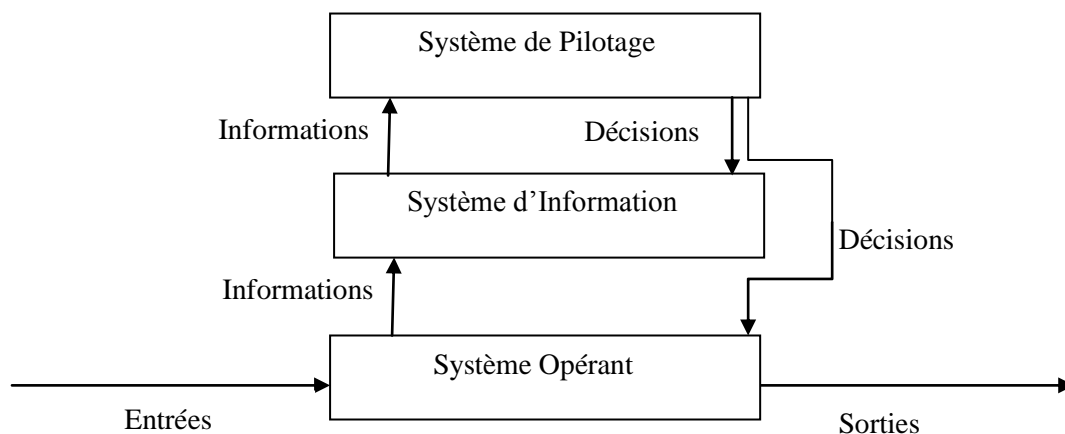
Sous-système de Pilotage ou de gestion (SP) : procède au pilotage (régulation et contrôle) du système opérant en décidant du comportement de celui-ci en fonction des objectifs fixés. Il reçoit du système opérant des informations sur l'état du système lui permettant de mesurer l'écart avec les objectifs et réagit par des décisions (commandes) sur le processus du système opérant par régulation des flux.



Sous-système d'Information (SI) :

En interface entre le système opérant et le système de pilotage toute organisation évoluée doit se doter d'un système de mémorisation dont le rôle est de permettre au système de pilotage d'assurer ses fonctions avec le système opérant.

Composé d'éléments divers (employés, ordinateurs, règles et méthodes, etc.) chargés de stocker et traiter les informations relatives au système opérant afin de les mettre à la disposition du système de pilotage. Il peut recevoir de celui-ci des décisions destinées à son propre pilotage.



Le SI est la mémoire de l'organisation.