

B. L'entrepreneur

L'entrepreneur est déf comme étant "une personne ou un gp de personnes qui crée, développe et implante une entreprise dont il assume les risques et qui met en œuvre des moyens financiers, humains et matériels pour en assurer le succès et pour réaliser un profit" (Grand dictionnaire).

Autrement dit, l'entrepreneur est qq qui sait percevoir (identifier, sélectionner et exploiter) une opportunité et créer une organisation pour l'exploiter.
⇒ Il contribue à la création de la richesse nouvelle.

L'entrepreneur joue un rôle irremplaçable à partir de moment où il crée des entreprises et des emplois et introduit des innovations de rupture. Comme des innovations incrémentales et il participe aussi au renouvellement et à la restructuration de tissu économique.

Le terme entrepreneur est très souvent associé aux notions de prise de risque, d'innovation et de ~~proactivité~~ ~~proactivité~~ ~~proactivité~~ proactivité (anticipation des événements).

- il s'agit d'un agent chasseur d'opportunités d'affaires

1. Le rôle de l'entrepreneur :

Un certain nbre des caract permet d'identifier le profil d'un entrepreneur.

a. La responsabilité et le pilotage :

Il s'agit d'assumer la responsabilité et de piloter (guider, orienter) une activité donnée en vue d'atteindre les résultats attendus.

b. L'autonomie :

Il s'agit d'être autonome lors de la prise de décision donnée c-à-d l'agent futur entrepreneur ne doit en aucun cas être influencé par aucune autre partie.

C. Le pouvoir de décision :

Ce signifie la capacité dont dispose un individu futur entrepreneur lui permettant d'imposer sa volonté et de faire l'absence ~~de~~ en supprimant la présence le sys de sanctions. En attendant d'un agent futur entrepreneur d'être capable de :

- jeter les ressources humaines et matérielles et financières
- fixer les objectifs et organiser les activités
- mettre en place les stratégies de l'entreprise
- gérer et motiver l'équipe de travail
- garantir le développement, le suivi et l'adaptation de l'activité de l'entreprise.

Toute indiv doit disposer d'un certain nbre de valeur ou encore des caract déf par les attitudes et les comportements qu'ils expriment, parmi ces val on cite notamment :

□ La confiance en soi : ceci signifie que l'individu futur entrepreneur (IFE) doit assurer & garantir capable de faire qq chose, d'entreprendre et de mener à terme un projet grâce à ses connaissances et ses compétences.

□ Le leadership : ceci signifie que l'individu en question doit être capable de proposer des actions et des idées novatrices, d'influencer (+) les autres dont la réalisation d'une tâche donnée, et de prendre des décisions nécessaires et passer à l'action.

□ L'esprit d'équipe : c'est la capacité de travailler et de coopérer avec les autres tout en étant respectueux.

⇒ créer avec d'autres personnes avec énergie ~~libre~~ d'action

□ La motivation : Il s'agit d'avoir les raisons d'entreprendre et de relever les défis.

□ Le sens de responsabilité : l'IFE doit respecter ses engagements en faisant ce qui doit

① être fait et ce qui a été convenu par le gp

de l'entreprise opère.

b) 2^e étape: L'organisation

Il s'agit de mettre en place une répartition fonctionnelle de diff tâches ainsi que le regroupement des activités ^{un} selon l'arrangement donné pour plus d'efficacité et pour que le travail soit équitablement repartie à l'int de l'entreprise.

c) 3^e étape: La direction

dirige signifie orienter, donner de directives et amener le personnel en vue d'atteindre les objectifs d'entreprise. La direction vise à influencer (+) les personnels. Elle impose aux gestionnaires d'avoir des compétences interpersonnelles (relationnelles) lui permettant de gérer facilement tous les conflits pouvant avoir lieu à l'int de l'entreprise.

→ chaque membre de gp de travail de l'entreprise doit se sentir qu'il travaille dans son propre entreprise.

d) 4^e étape: Le contrôle

Il permet d'évaluer les progrès réalisés ou encore l'état d'avancement par le comparer aux objectifs fixés et surtout pour remédier aux situations défavorables. Le constat d'une différence (-) entre ce qui est prévu et ce qui a été effectivement réalisé mène la mise en place d'une action corrective. 3 types de contrôle peuvent être imaginés:

- contrôle préventif: est un contrôle mis en place au début qui vise principalement à éviter les erreurs et les résultats non désirés.

- Le contrôle continu: il intervient lors du déroulement de l'activité. Il permet de suivre la réalisation des objectifs, de vérifier les résultats et de fournir des informations sur le fonctionnement d'entreprise.

* Le contrôle rétroactif: se concentre sur ce qui a été réalisé. À ce niveau, les résultats obtenus sont comparés aux objectifs fixés. Le contrôle fournit à la direction des informations sur l'efficacité de la planification réalisée ainsi que le déroulement de la démarche suivie lors de l'exercice de cet activité.

C - L'entrepreneuriat

"L'entrepreneuriat est def comme étant la fonction d'une personne ou d'un gp des personnes qui mobilisent et gèrent des ressources humaines et matérielles pour créer, développer, et implanter des entreprises."

1 - Le mythe de l'entrepreneuriat

La 1^{re} idée reçue la plus connue est la suiv.

"Entrepreneurs are born, not made"

C'est-à-dire que les individus naissent entrepreneurs mais ils ne le deviennent pas. Une telle idée est à bannir (injuste), en réalité les individus ne naissent pas entrepreneurs, mais ils le deviennent à partir du moment où leur culture, environnement, et éducation permettent de faciliter l'immersion de ce type de profil.

On cite d'autres mythes à défaire:

- Les entrepreneurs ne pensent qu'à l'argent.

- Il faut beaucoup d'argent pour se lancer en affaire.

- Il faut avoir étudié en gestion ou en administration pour lancer un projet.

- il faut naître dans une famille d'entrepreneurs
- il faut avoir le sens des affaires
- il suffit d'avoir une bonne idée

2- Les métaphores de l'entrepreneuriat

On peut imaginer l'entrepreneuriat comme un voyage effectué par un voyageur (entrepreneur) et en quête de découverte de nouvelles expériences;

- comme une course dans lequel l'entrepreneur doit se confirmer et exeller
- comme une construction (structure, organisation) dont l'entrepreneur sera le bâtisseur
- comme une guerre où l'entrepreneur se met en compétition avec d'autres adversaires
- comme une destruction créative dans laquelle l'entrepreneur détruit les anciennes sys de production
- comme une passion (tout de feu)

3- Les paradoxes

L'entrepreneuriat est envisagé à partir des plusieurs paradoxes qui rendent l'expérience entrepreneuriale vraie. En effet, pour faire de l'argent, il faut dépenser de l'argent; pour créer de la richesse il faut la détruire;

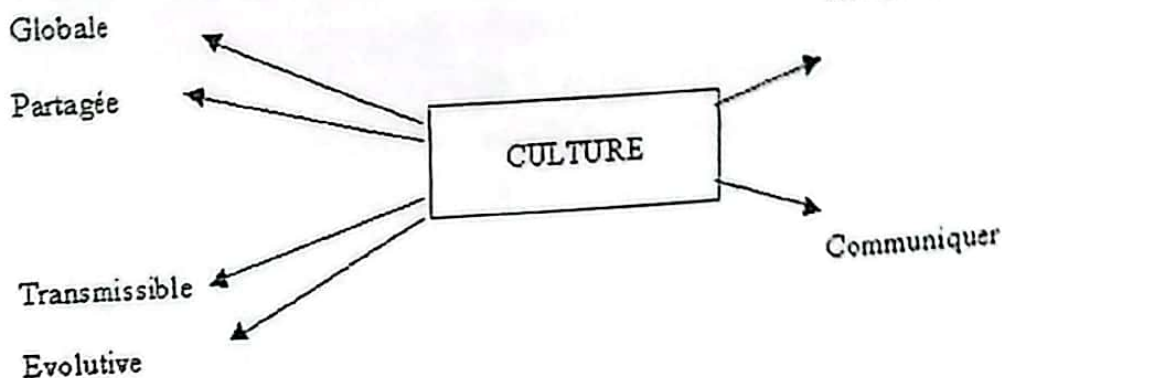
pour réussir, il faut apprendre de l'échec

L'entrepreneuriat nécessite de la persi, de la planification et de la préparation, mais il se base sur un évènement non planifié;

il faut un sens de l'urgence, mais aussi de la patience et de la

Thème 2 : culture d'entreprise et culture entrepreneuriale

I - Culture : Caractéristiques



L'entreprise a-t-elle une culture ?

Toute entreprise, quelle que soit sa taille, forme un sous-groupe social composé d'individus appartenant à une ou plusieurs cultures nationales, régionales et professionnelles. Pour assurer la cohérence de cette mosaïque l'entreprise a besoin de créer une identité collective, qui deviendra le point de repère de tous ses membres. Au fur et à mesure que l'entreprise se transforme en institution, elle tend à développer une culture d'entreprise qui est l'élaboration d'un système à la fois culturel, symbolique et imaginaire. Toute entreprise a une culture spécifique, élaborée au long de son histoire.

II Culture d'entreprise : définition

La culture d'entreprise peut être définie comme un ensemble de valeurs, de mythes, de rites, de tabous et de signes partagés par la majorité des salariés. La culture d'entreprise est une variable essentielle pour expliquer le vécu quotidien et les choix stratégiques réalisés par un groupe social.

- **Les valeurs :** sont les préférences collectives qui s'imposent au groupe, les croyances essentielles, les normes qui définissent les façons d'agir et de penser. Plus concrètement, les valeurs forment la philosophie de l'entreprise. Elles déterminent sa charte de conduite exprimée par le règlement intérieur, les descriptifs des postes, ainsi que par le système de récompense et de sanctions adopté. Les valeurs établissent les interdits, les tabous, les marges de liberté qui ne doivent pas être violées.

- **Les mythes :** sont les légendes, les histoires associées au passé de l'entreprise. Ils servent à renforcer les valeurs communes. Ils peuvent être liés aux personnalités qui marquent ou qui

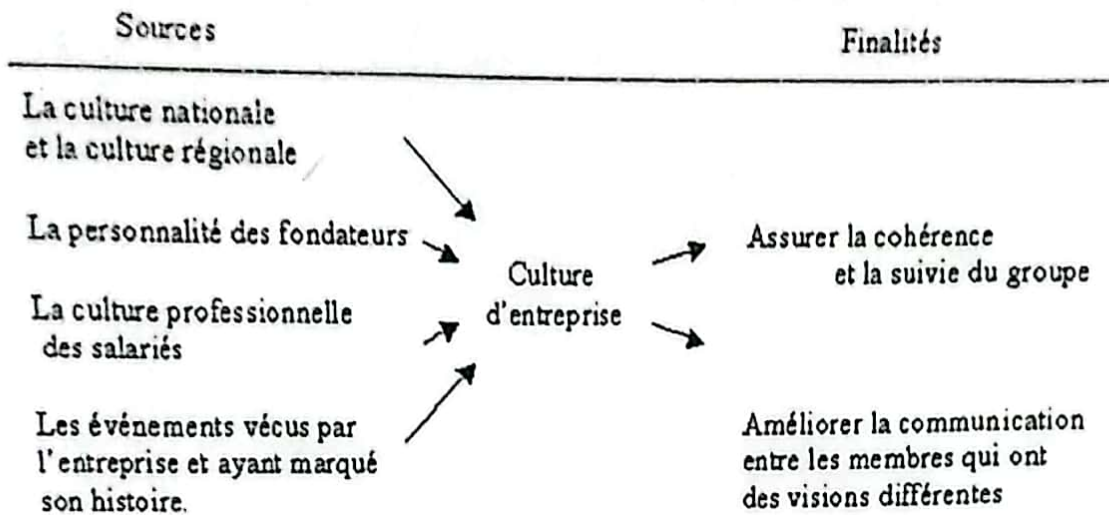
ont marqué la vie de l'entreprise. Le mythe du fondateur, du père de l'entreprise, est très exploité, en particulier dans les PME. Certains chefs d'entreprises deviennent des mythes dont la réputation dépasse le cadre de leur entreprise. Certaines entreprises créent des musées (Philips ou BMW) pour rappeler leur passé et les progrès accomplis par l'entreprise. Saint-Gobain et Alcatel-CIT ont fait appel à des historiens pour retracer leur passé. Pour que les salariés soient mobilisés, pour qu'ils s'identifient à leur entreprise, ils doivent s'approprier son histoire.

- **Les rites** : sont des pratiques qui découlent des valeurs partagées. Le recrutement, les réunions de travail, les réceptions, l'évaluation du personnel sont des exemples de ces pratiques. Le recrutement apparaît comme un rite d'initiation, de passage. De plus en plus, les entreprises cherchent des candidats techniquement capables, mais surtout ayant des valeurs et des aspirations correspondant à la culture en place. Si cette procédure favorise l'intégration de l'individu, elle freine néanmoins l'évolution de la culture interne dans la mesure où celle-ci n'est pas contestée et ne peut s'enrichir par un rapport externe. Le regard critique d'un nouveau salarié peut contribuer à la remise en cause de certaines pratiques.

- **Les symboles** : La culture regroupe également les symboles tels que le port de l'uniforme ou d'un badge qui permet de distinguer les membres de l'organisation de ceux qui lui sont extérieurs. De façon plus subtile, le langage apparaît comme le symbole le plus expressif de la culture. La mise en place d'un langage commun facilite la circulation de l'information, la communication sociale et la prise de décision. Ce langage unique se manifeste non seulement par un vocabulaire spécifique, mais également par les formulaires adoptés, le style de communication retenu (lettres, rapports, ordres écrits), ainsi que par les procédures de contrôle. Exemple : Le groupe l'Oréal est fier de sa culture. Selon sa direction, celle-ci regroupe quatre valeurs fondamentales : la qualité maximale (respect des clients) ; la passion du produit (défi de l'innovation) ; la culture de la performance et un climat d'harmonie humaine, qui passe par le respect de la différence. Un salarié doit connaître et épouser ces valeurs pour être " Oréalien ".

Comment se forme la culture d'entreprise ?

La culture d'entreprise est la combinaison de différents matériaux culturels, chacun ayant ses caractéristiques propres. Le schéma ci-dessous présente les différentes sources contribuant à l'apparition et à l'évolution de la culture d'entreprise.



La personnalité des fondateurs est un mythe majeur (mythe d'origine). Dans le groupe IBM, la vision de T.J Watson Sr (son fondateur) est toujours une référence primordiale dans la conduite du groupe (le respect de la personne, le meilleur service client, la passion de la vente). Lors de la création de l'entreprise, le créateur est plus qu'un apporteur de capitaux. Il prépare l'avenir de l'entreprise selon ses connaissances, mais également en fonction de ses croyances, de sa personnalité et de sa philosophie.

En ce qui concerne *la culture professionnelle*, certains travaux prouvent que, dans une même entreprise, il y a des profils culturels différents. La culture professionnelle étant la culture au travail acquise dans une autre entreprise.

Les événements marquants, ce sont les mythes héroïques, c'est à dire, les moments de gloire vécus par l'entreprise. L'histoire unique de l'entreprise forge les mythes et les rituels qui y sont admis.

En conclusion, la culture d'entreprise est un ensemble complexe, peu palpable, qui permet à chaque individu de s'identifier à l'organisation.

Il faut souligner qu'il arrive qu'un individu ne s'identifie pas à la culture de son entreprise. S'il a un esprit de " leadership ", il peut essayer de la faire évoluer. S'il échoue dans cette tentative, il sera marginalisé par le groupe. Il se peut qu'un individu refusant les valeurs de l'organisation décide d'y rester exclusivement pour son épanouissement financier. Il ne sera jamais mobilisé par les discours de l'entreprise.

- Culture entrepreneuriale

culture entrepreneuriale consiste des aptitudes et des attitudes exprimant la volonté d'entreprendre de s'engager activement dans ce que l'on veut faire de mieux à terme un projet (aller jusqu'au bout).

Il s'agit d'une culture de projet, une culture toute particulière puisqu'elle vise l'innovation, la nouveauté et le changement. Elle se veut être une culture de création et de construction.

La culture entrepreneuriale ne doit plus être considérée uniquement comme un moyen de création de nouvelle entreprise mais aussi et surtout comme une attitude générale qui constitue ~~un~~ une attitude générale de la vie quotidienne et professionnelle de tout individu compte tenu de la part de la chose qui la définit.

L'esprit d'entreprise concerne la connaissance de l'entreprise et de l'entrepreneur, alors que l'esprit entrepreneurial consiste essentiellement une volonté d'agir pour créer des changements, pour fixer certains résultats, pour mener à l'action.

Parmi les mesures principales qui figurent derrière la promotion de la culture entrepreneuriale, on cite notamment les suivantes :

- Stimuler la compétitivité, l'innovation, la productivité, et la croissance éco.
- Faire de l'entrepreneuriat un choix de vie
- Améliorer la capacité des indiv à vivre avec les incertitudes et à répondre à ces changements.

- Rattrapper le retard des entreprises en matière de création d'entreprise

- contrebalancer l'impact négatif de la crise en matière d'employabilité
- valoriser la culture d'entrepreneuriat des div éco et sociale

La culture d'entreprise se définit comme l'ensemble des valeurs, des attitudes et des comportements partagés par des individus appartenant à une même société qui vise à relever les défis et les attitudes et les valeurs (créativité, sens de responsabilité, autonomie, confiance en soi, solidarité, leadership, tolérance à l'échec).

En conclusion, il s'agit de savoir faire, savoir être et savoir agir. En conclusion, il s'agit de savoir faire, savoir être et savoir agir. En conclusion, il s'agit de savoir faire, savoir être et savoir agir.

La solidité : l'individu en question doit être responsable des choix et des décisions qu'il prend en vue d'atteindre un objectif commun.
Le débrouillardise : l'agent fait entrepreneur et met en action ses ressources internes (connaissances, compétences, et aptitudes) et ses ressources externes (autres personnes, ressources, argent, entreprise, ...). Lorsque surgissent des difficultés et des embûches.

□ L'effort : Il s'agit d'avoir la volonté de travailler fort.

□ L'initiative : Il s'agit d'être capable de faire des choix, de devenir autonome et de prendre des décisions sans avoir besoin de supervision.

□ Le sens de l'organisation : Il s'agit de disposer de la capacité de choisir de bonne méthode pour être efficace.

□ La créativité : ceci signifie être capable d'exprimer des idées, proposer des solutions nouvelles, des pistes de recherches.

□ La détermination : Il s'agit de se concentrer sur ce qu'il y a à faire en vue d'atteindre un objectif donné.

□ La persévérance : c'est la capacité de commencer ou encore terminer ce qui a été déjà commencé jusqu'à l'obtention d'un résultat satisfaisant et de faire preuve de constance et de ténacité afin de mener à terme un projet.

2 - Les styles de direction :

Un style de direction traduit le comportement de l'individu FI au sein de l'entreprise.

Le style de direction influence la performance de personnel et considère comme un déterminant majeur de l'entreprise.

4 styles de direction peut être distingués :

a) Style despotique :

Le style est caractérisé par une communication hiérarchique et dont les sanctions jouent un rôle important. Il s'agit d'un style autoritaire caractérisé par une détermination absolue à l'égard de la base (subordonnés).

b) Style bienveillant (paternaliste)

Dans ce cas le pouvoir est paternaliste, protecteur, et recourt plus aux récompenses qu'aux sanctions.

c) Style consultatif

Ce style garde l'autorité mais accorde aux subordonnés la possibilité d'exprimer leurs avis sans que celui-ci jouent un rôle décisif dans les décisions. Le travail en équipe et la communication sont favorisés.

d) Style participatif (consensuel) :

Ce style repose sur une véritable participation de tous les membres de l'équipe à la prise de décision, à la définition des objectifs et à la résolution des conflits. Il y a une communication totale et une véritable coopération entre les membres de l'équipe de travail.

On conclut la supériorité de ce mode de gouvernement tant au niveau de ce qui concerne les résultats éco qu'on a qui concerne.

3 - Le processus de gestion

Il est composé de 4 principales étapes :

a) 1^{ère} Etape : La planification

elle consiste à fixer les grandes orientations de l'entreprise notamment la réalisation de prévisions.

- La fixation des objectifs qui dépend non seulement des ressources dont l'entreprise dispose, mais aussi et surtout de l'environnement.

②