

*Gestion*  
UE d'ouverture

L3 Informatique  
Semestre 6

Cours donné par  
Rédigé par Antoine de ROQUEMAUREL

2014

---

# Table des matières

---

<b>I</b>	<b>Économie</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	<b>Qu'est-ce que l'économie ?</b>	<b>7</b>
1.1	Le circuit économique . . . . .	7
1.2	Le marché économique . . . . .	7
<b>2</b>	<b>Les politiques économiques</b>	<b>9</b>
<b>II</b>	<b>Ressources humaines</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Réussir un entretien</b>	<b>12</b>
<b>4</b>	<b>Les ressources humaines</b>	<b>13</b>
4.1	Objectifs d'un DRH . . . . .	13
4.2	Finalité de la RH . . . . .	13
<b>III</b>	<b>Gouvernance des entreprises cotées</b>	<b>15</b>
<b>5</b>	<b>Gouvernance des entreprises</b>	<b>16</b>
<b>IV</b>	<b>Le marché du travail</b>	<b>18</b>
<b>6</b>	<b>Le marché du travail</b>	<b>19</b>
6.1	Règle des 4P . . . . .	19

6.2	Le marché des compétences . . . . .	19
6.3	Pour trouver un travail, il faut donc... . . . .	19
6.4	CV . . . . .	20
6.5	Lettre de motivation . . . . .	20
6.6	Quelques conseils . . . . .	20

# Première partie

## Économie

# 1

## Introduction

---

### 1.1 Définitions préalables

#### 1.1.1 Economie

« règles de conduites des affaires domestiques », élargit à la nation

#### 1.1.2 Science économique

Se définit par un objet d'étude et une méthodologie.

On définit le besoin économique comme un manque qui peut être satisfait par l'acquisition ou la consommation de bien et service sachant qu'ils sont en quantité limitée.

Comme les ressources en matière première sont rares, il est impossible de produire tous les biens nécessaires à la satisfaction des besoins nécessaires, ainsi la science économique va essayer de régler ce problème. Pour appréhender la réalité la science économique va reposer sur des modélisations.

La science économique est une approche positive et non une approche normative.

#### 1.1.3 Macro-économie

Étude de l'économie en général, elle porte l'intérêt sur des variables (agrégats), mesurées par la comptabilité nationale.

Augmentation du niveau général des prix dans l'économie

#### 1.1.4 Micro-économie

Analyse des comportements individuels des agents économiques dans le but de comprendre leur processus de décision

### 1.1.5 Méso-économie

Analyse des groupes (une branches, une filières, un secteur) qui détiennent un pouvoir suffisant pour influencer l'économie nationale.

### 1.1.6 Questions récurrentes aujourd'hui

- Quel est le niveau de la croissance ? Comment est-elle répartie ?
- La crise pourra-t-elle est enrayée ?
- La mondialisation est-elle responsable de tous les maux ?

Un bref retour sur « le » contexte en France :

- Phénomène de désindustrialisation : Certains facteur traduisent l'affaiblissement de la France pare qu'il y eu une industrialisation du
- Faiblesse d'entreprise de taille intermédiaire et donc un manque de PME exportatrice. bas de gamme.
- Le taux de chômage
- La responsabilité sociétale des entreprises
- Un nouveau modèle économique : l'économie du partage production, distribution, échange, consommation, ...

### 1.1.7 Les types d'entreprises

- Micro entreprise : moins de 10 personnes, un CA annuel ou un total de bilan n'excédant pas 2 millions d'euros.
- PME : moins de 250 personnes, un CA annuel n'excédant par 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions.
- Entreprise de traille intermédiaire : moins de 5000 personnes
- Grandes entreprises : plus de 5000 salariés

En 2012 environ 3.5 millions d'entreprise en France, 67% des entreprises française n'ont aucun salarié, 94% ont de 0 à 9 salariés, et 99% ont de 0 à 49 salariés.

### 1.1.8 L'activité économique et ses agents

**Definition 1.1** Un agent économique est un individu ou groupement d'individus qui s'organise et prend des décisions économiques pour satisfaire ses besoins et lutter contre la rareté.

On distingue 6 catégories d'agents économiques de par leur fonction économique principale :

**Les entreprises** Production de biens et services marchants et distribution de la richesse grâce à la combinaison de facteurs de production tel que le travail est la capital

**Les ménages** Consommation de bien et services rendue possible grâce aux revenus que le ménage perçois, revenu qui est obtenir pour l'essentiel en échange de leur travail mais également de revenus secondaires.

$$\textit{revenuPrimaire} + \textit{revenuSecondaires} - \textit{Impots} = \textit{RevenuDisponibleBrut}$$



- La consommation des ménages est un des agrégats les plus stables de l'économie.
- La consommation ne dépend pas toujours du niveau de revenus.
- La partie non consommée par les revenus est appelée l'épargne

**Les institutions financières** Gestion des produits financiers, opérations de crédit, gestion des moyens de paiement.

La banque centrale auquel les banques se refinancent, qui émet de la monnaie et qui limite la création monétaire plus qu'elle va contrôler le montant des crédits par exemple.

**Le secteur public** Fournitures des services non marchands, redistribution, régulation. Il se compose des administrations publiques, l'état, les collectivités locales, la sécurité sociale, ...

**L'extérieur** Opérations entre entités résidentes et non résidentes.

# 2

## Qu'est-ce que l'économie ?

---

### 2.1 Le circuit économique

Le circuit économique permet de représenter les relations qui existent entre les agents économiques. Les relations s'effectuent par des flux réels et des flux monétaires.

#### 2.1.1 La comptabilité nationale et la mesure de l'activité

Les agents économiques regroupés en catégories d'acteurs sont rassemblés dans un cadre : la comptabilité nationale.

La comptabilité nationale est une représentation chiffrée de l'économie nationale qui sert à faire des simulations sur la croissance économique et donc des prévisions sur le budget de l'état.

Elle produit :

- Le tableau économique d'ensemble (TEE)
- Le tableau des entrées/sorties (TES)

### 2.2 Le marché économique

#### 2.2.1 Introduction

**Definition 2.1** L'économie de marché se définit par opposition à une économie d'endettement où les banques sont au cœur du financement de l'économie.

**Definition 2.2** Rôle du marché des capitaux : mutation du financement de l'économie.



## 2.2.2 Les marchés économique

## 2.2.3 Le marché des biens et services

## 2.2.4 Biens matériels

Pour les entreprises : biens intermédiaires (matières premières)/biens de production(appareils électroniques).

Pour les ménages : biens de consommation courante (alimentaire) / biens de consommation durable (automobile)

Biens de production + biens de consommation durable = biens d'équipement.

## 2.2.5 Services

Services marchands(transports, commerce, hôtellerie) / services non marchands (éducation, police, justice, armée).

Regroupés en branches et secteurs d'activités.

# 3

## Les politiques économiques

---

# Deuxième partie

## Ressources humaines

# Introduction

---

Dans une entreprise, il y a 6 ressources :

- Humaines
- Recherche et développement
- Production
- Commerciale
- Finances
- Information

Chacune de ces ressources à un directeur <sup>1</sup>, ici nous aborderons principalement les ressources humaines.

---

1. Directeur commercial, Directeur Ressources humains, Directeur financier, ...

# 4

## Réussir un entretien

---

En arrivant dans une entreprise on demande un projet, à distinguer avec un objectif<sup>1</sup>, un projet est lié à la motivation : « qu'est ce que j'ai envie de faire ? », afin d'être pris au sérieux il faut donc dire ce qu'on veut faire, ce qu'on va apporter à l'entreprise.

Afin d'effectuer une bonne carrière, deux compétences sont très importantes :

**Communication** Clients, Hiérarchie, ...

**Négociation** Salaires, postes, clients, ...

**Management** Gérer une équipe, motiver les gens, les faire collaborer, donner envie de travailler, ...

Évaluation des compétences :

**Savoir** Diplôme

**Savoir faire** Expérience

**Savoir être** Attitudes générale

---

1. Exemple d'objectif, devenir ingénieur développement

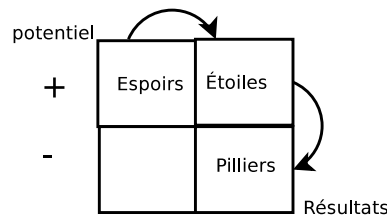
# 5

## Les ressources humaines

Les ressources humaines sont là pour gérer le personnel, elles doivent aider à faire avancer le personnel.

Chaque personne de l'entreprise a du potentiel : Avoir des compétences mais aussi de la motivation.

Les ressources humaines sont là pour que le plus de personnes ait le maximum de résultats, avec une bonne rh, personne ne doit se retrouver en bas à gauche.



Une entreprise doit avoir beaucoup d'espoirs et piliers, éviter trop d'étoiles, pour éviter les conflits.

### 5.1 Objectifs d'un DRH

**Abaissier les effectifs** préférer enrichir les postes des utilisateurs

**Abaissier la masse salariale** Réduire les échelons, utiliser des logiciels de gestion, ...

**Multiplier les compétences**

### 5.2 Finalité de la RH

#### 5.2.1 Recruter

Travailler avec la hiérarchie pour décrire le post, trouver les compétences nécessaire et vont chercher les profils nécessaires.



Pour une candidature spontanée, il est préférable de contacter le directeur du service plutôt que la RH : les RH auront une approche qui concerne plus la gestion de l'en-

entreprise(pyramides des ages, diplômes, experience, ...) alors que le service regardera les compétences.

### 5.2.2 Former

La formation interne à l'entreprise : faire en sorte que l'entreprise ai les compétences nécessaires au bon moment.

### 5.2.3 Gérer

Gérer les effectifs<sup>1</sup>, les congés, les RTT, les crédits formations.

### 5.2.4 Administration

Suivis administratif des gens : faire évoluer leur état civil, coefficient en fonction du poste, ...

### 5.2.5 Négocier

Obligation de négocier tous le ans avec les syndicats.(Sans obligation d'aboutissement)

### 5.2.6 Organiser

Organisation du travail optimal.

### 5.2.7 Communication

Deux types : externe et interne.

Plusieurs types de communication : papier (journaux d'entreprise, courriers, ...) dite formel et une communication informelle par mail, internet, ...

---

1. savoir combien il y a de personnes qui travaillent à un instant T

## Troisième partie

# Gouvernance des entreprises cotées



# 6

## Gouvernance des entreprises

L'entreprise appartient à ses actionnaires, le chef d'entreprise ne fait que décider en leurs noms.

- Droit de propriété
- Droit de votes, via les assemblées générales ordinaires
- Droit de dividendes si l'entreprise dégager des résultats et si l'entreprise souhaite distribuer des dividendes.
- Droit de liquidation



Bien que la distribution des dividendes n'est pas obligatoire, la plupart des entreprises décident d'en verser afin que les actionnaires continuent d'apporter des fonds à l'entreprise.

- Apporte des ressources/fond à l'entreprise
- Possède une part de l'entreprise : droit de vote, de propriété
- Ils assurent/supportent le risque au sein de l'entreprise
- Rémunération possible des actionnaires uniquement si l'entreprise fait des bénéfices
- En cas de bénéfices, c'est l'entreprise qui choisit l'argent qu'elle remet aux actionnaires<sup>1</sup> Généralement, 40% des bénéfices vont aux salariés dans la société et 60% aux actionnaires. Principe de fidélisation, l'actionnaire nous a permis d'avoir des fonds qui nous a permis de faire davantage de bénéfices donc on fidélise l'actionnaire pour qu'il continue à fournir des fonds



Un PDG est un Président + Directeur Général

- Actionnaire ont le droit de vote à l'Assemblée Générale
- Il existe des associations de minoritaires (ex : Colette Neuville) pour les actionnaires apportant moins d'argent et ayant donc moins d'influence sur la gestion de l'entreprise. Souvent il n'apporte pas leur droit de vote, vote donnée à un acteur majeur Si actionnaire mécontent de la gestion, vend généralement ses titres
- Il vote la rémunération des dirigeants
- Il vote sur la révocation des dirigeants

**Definition 6.1 Parachute doré :** Nom donné à la prime de départ prenant la forme d'une clause contractuelle entre un dirigeant d'une société anonyme et l'entreprise qui l'emploie. Elle fixe les indemnités versées lors d'une éviction à la suite d'un licenciement, d'une restructuration, d'une fusion avec une autre société ou même lors d'un départ programmé de l'intéressé.

1. Non obligatoire, même en cas de bénéfice

**Definition 6.2 Loi NRE (2001) :**

- Séparation des fonctions Président et Directeur Général
- Limite de cumul de mandats dans l'administration



Pour fonctionner correctement le conseil d'administration doit être composé de 10 à 20 personnes.

**Mécanisme incitatif**

- Rémunération
- Stock<sup>2</sup> option : alignement des intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires (on aligne nos objectifs sur ceux des actionnaires)

---

2. en anglais = action

## Quatrième partie

### Le marché du travail

# 7

## Le marché du travail

---

Un marché est constitué par l'ensemble des clients capables et désireux de procéder à un échange leur permettant de satisfaire un besoin ou un désir.

### 7.1 Règle des 4P

- Produit
- Prix
- Promotion
- Place<sup>1</sup>

Le marché du travail est le lieu de rencontre de l'offre de travail et de la demande de travail. Cette rencontre est régie et régulée par le Droit du travail dont l'application est surveillée en France par l'Inspection du travail et sanctionnée par des juridictions spécialisées<sup>2</sup>.

La taille d'un marché dépend donc du nombre de personnes qui :

- Eprouvent un désir à l'égard d'un objet
- Ont les ressources nécessaires pour l'acquérir
- Ont la volonté d'échanger des ressources pour obtenir l'objet

### 7.2 Le marché des compétences

La compétence est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de la mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est validable.

C'est donc dans le cadre de l'entreprise qu'il appartient de le repérer, de l'apprécier, de la valider et de la faire évoluer.

### 7.3 Pour trouver un travail, il faut donc. . .

- Démontrer son employabilité
- L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur

---

1. de l'anglais : Distribution

2. le Conseil de prud'hommes

- Démontrer son Savoir
- Démontrer son Savoir Faire
- Démontrer son Savoir Être
- ... Et le faire savoir

### **Trouver un job :**

Convenance l'entreprise de sa capacité à assurer une performance dans son contexte Compétence  
x Motivation = Performance

## 7.4 CV

**Informe sur le savoir** Diplôme, Qualification, Habilité, Compétence

**Informe sur le savoir faire** Stages, expérience professionnelle, séjours, à l'étranger

**Informe subtilement sur le savoir être** Disposition, Nature du papier, Fautes d'orthographe, Qualité de la photo...

## 7.5 Lettre de motivation

**Permet de juger votre motivation** – Parce qu'elle indique le degré de « sérieux »

- Parce qu'elle indique un degré de personnalisation
  - Parce qu'elle permet de connaître votre adéquation avec la culture de l'entreprise
- <++>

**La lettre de motivation prépare l'entretien**

## 7.6 Quelques conseils

- Trois paragraphes : Vous, nous, je
- Bannir les je, je, je, je, je
- Disposition de la lettre conforme à l'usage
- Formule de politesse : on répète les mots ayant servi pour l'en-tête : on dit non pas recevoir mais agréer ou accepter quand on veut marquer une certaine déférence. Une dame n'assure jamais un Monsieur de son respect...
- Vous êtes embauchés pour résoudre des problèmes pas pour en poser ou résoudre les vôtres.
- Bannir « Je dois trouver un stage », « pourriez-vous m'aider »
- Décrivez une perspective claire et cohérente et associez l'entreprise à cette perspective « A la suite d'une première expérience dans l'aéronautique je souhaiterais pouvoir mettre ces premiers acquis à votre disposition dans le cadre d'un stage plus long »