# EM Chap8 Les ressources de l’organisation

Les diagnostique externe (connaissances de son environnement) complété par le diagnostique interne permet à l’entreprise de dégager les opportunités et les menaces de son environnement ce diagnostique permet de déceler parmi ces ressources les forces et les faiblesses de l’entreprise.

1. Les ressources

## Les ressources tangibles

-Équipement : toutes les ressources physiques, locaux, terrain, matières premières, matériel informatique

-Financières : Le taux d’endettement, la capacité d’auto financement, seuil de rentabilité

-Humaines : aspect quantitatif 🡪 le nombre de salariés

La pyramide des âges

## Les ressources intangibles

- Les ressources aspect qualitatif

- Les ressources technologiques 🡪 résumé doc (les brevets d’invention déposais par l’entreprise ou achetés, les licences d’exploitation

- Les ressources immatérielles La notoriété, la marque, le système d’information.

1. Les compétences

## La notion de compétence

Doc sur le Knowledge management.

C’est la capacité d’une Entreprise à utiliser efficacement ses ressources, ses capacités à comprendre et a interpréter les diffuent problèmes pour les résoudre rapidement.

Cette compétence dépend des individus et des contextes

1. **Classification des compétences**
2. Compétences individuelles ou collectives

Individuelles : Savoir agir, être, pourvoir agir (ça dépends du type management) les vouloir agir (la motivation du salarié)

Compétences collectives : Ce sont les compétences de l’organisation, qualité de l’information, relationnel, de l’écoute.

1. Compétences générales ou distinctives

Compétences minimales que doit avoir une entreprise ou une organisation pour gérer

Compétences distinctives sont les compétences fondamentales de l’entreprise, il y a que ces compétences qui sont source d’un avantage concurrentiel

1. Les parties prenantes

Doc La différence avec l’environnement (micro macro) est que les parties prenantes peuvent être à l’intérieur de l’entreprise.

1. Définition + classification des parties prenantes

C’est un individu ou groupe qui peut affecter ou être affecté par les activités de l’entreprise

Classification

Interne : Salariés et

Externe : Les autres (état, client, concurrent)

Autre classification

Parties prenantes primaire (de premier rang)

Forte influence rapport direct avec l’entreprise

Comporte les salariés, fournisseurs, clients et actionnaires

PP du second rang

Comporte les autres

Moins essentiel de l’entreprise

1. La gestion des relations avec les PP

Chaque PP à des besoins des revendications et l’entreprise doit donner un ordre de priorité (elle doit faire un choix) en pesant les risques. (Elle ne peut pas satisfaire tout le monde)

1. Gestion des connaissances = Knowledge management
2. La notion de KM

Ce sont les méthodes et outils principalement logiciels qui permettent d’identifier et capitaliser les compétences de l’entreprise afin de les organiser et diffuser, le but est de maintenir ses connaissances fasse au problèmes tels que les départs à la retraite, licenciement et démissions.

🡪 Contrat de génération

Ces contrats permettent de remplacer un salarié qui par à la retraite par un jeune, il y a des aides donc ça incite à embaucher, ces contrats prévoient également la transmission des compétences entre ancien et nouveaux salariés.

1. La mise en œuvre

Doc : Outils Voir documents RH

Plateforme de partage, les réseaux sociaux

Les TIC jouent un rôle primordial dans cette transmission de connaissance mais on peut rencontrer des difficultés :

-Limite humaine (des réticences, crainte d’être surveillé, ne pas avoir envie de partager, information non fiable, difficultés pour formaliser.

Conclusion - Pas fini

FIN