

CHAPITRE X : L'ACTIVITE FINANCIERE

SECTION I : DETERMINATION DES BESOINS DE FINANCEMENT DE L'ENTREPRISE

A. Besoin de financement des investissements

Il en existe 03 catégories qu'on trouve à l'actif du bilan :

- a) Les immobilisations corporelles ou investissements corporels :
On peut citer : terrains, constructions, matériels, installations et outillages
- b) Les immobilisations incorporelles :
On peut citer : brevets, fonds de commerce.
- c) Les immobilisations financières :
On peut citer : titres de participation, prêts à long terme à d'autres entreprises

Règle de financement : les immobilisations doivent être financées par des capitaux qui restent dans l'entreprise pendant une longue période, pour un temps au moins égal à la durée de vie de l'immobilisation qu'ils servent à financer.

B. Besoin de financement de l'exploitation

a) Cycle d'exploitation :

- d'une entreprise commerciale : c'est le cycle de commercialisation c'est-à-dire la période de stockage des marchandises plus la durée du crédit client (30 ; 60 ou 90 jours) représentant sur l'entreprise une charge de financement.
- d'une entreprise industrielle : c'est le cycle de production c'est-à-dire la période de transformation de la matière première en produit fini plus le cycle de commercialisation (période de stockage des produits finis + durée de crédit client 30 ; 60 ou 90 jours)

Indépendamment des investissements (actif immobilisé) l'exploitation engendre des besoins financiers qui apparaissent au bas du bilan (actif circulant : stocks, créances, disponibilités)

b) Capitaux fournis par l'exploitation

Le passif recense toutes les ressources dont dispose l'entreprise : capitaux procurés par les associés, les dettes envers les tiers .Ou encore :

- Les capitaux propres (capital social +réserves +résultats positifs ou négatifs +provisions)
- Les dettes (emprunts obligataires, emprunts bancaires, dettes fournisseurs, dettes fiscales, dettes sociales)
- Les autres dettes.

Financièrement parlant le passif se compose de 03 sortes de capitaux :

- Le passif non cyclique : ce sont des ressources stables non liés à l'exploitation
- Le passif d'exploitation qui se renouvelle du fait d'exploitation : exemple le crédit fournisseur.
- Le passif de trésorerie qui est constitué par des dettes instables ou ressources temporaires variables : le découvert bancaire

c) Besoin de financement de l'exploitation BFE ou Besoin en fonds de roulement d'exploitation BFRE

Le BFE est le solde entre les actifs d'exploitation (stocks, créances clients) et le passif d'exploitation (crédits ou dettes fournisseurs)

SECTION II : LES MOYENS DE FINANCEMENT

A. Financement des investissements de l'entreprise

a) L'apport de capital ;

- Constitution du capital

Les propriétaires ou les associés effectuent des apports et reçoivent des parts sociales (SARL et sociétés de personnes) ou des actions (SA).

- Augmentation du capital

Par les associés qui ont un « droit préférentiel de souscription » et par les nouveaux si nécessaire.

En cas de pertes importantes, l'entreprise ne peut trouver de prêteurs. L'augmentation du capital est le seul moyen de rétablir une situation financière saine

b) L'autofinancement ;

- Définition

C'est le financement des investissements par les bénéfices dégagés de l'exploitation.

- Avantages et inconvénients

➤ Avantages :

- c'est une ressource générée par l'entreprise
- c'est une ressource gratuite ne donnant pas lieu au paiement d'intérêt
- On y recourt quand la conjoncture est défavorable et les prêteurs réticents.

➤ Inconvénients :

- Son caractère gratuit peut conduire au gaspillage exemple : investissement somptuaire peu rentable.
- il peut engendrer l'inflation quand l'entreprise est portée à augmenter les prix pour obtenir davantage d'autofinancement.
- Il se constitue au détriment des salariés qui ne reçoivent qu'une partie du produit de leur travail.

c) Les emprunts à moyen et long terme.

Les dettes à long et moyen terme complètent les capitaux propres afin de financer :

- les immobilisations non couvertes par les capitaux propres
- les besoins de financement de l'exploitation (BFE)

Les emprunts à long et moyen terme : les emprunts obligataires

Sont des emprunts à long terme (5 à 20 ans) contactés par une SA ou un organisme financier comme le Crédit Foncier.

Une obligation est un titre de créance donnant droit au paiement d'un intérêt annuel et au remboursement du capital apporté.

Les organismes spécialisés dans les prêts à long terme :

- Le crédit foncier
- Le crédit d'équipement des PME

d) Le crédit-bail

C'est une technique de financement des moyens de production d'une entreprise par laquelle :

- Une société spécialisée loue à une entreprise un équipement (crédit-bail mobilier) ou un immeuble (crédit-bail immobilier) pendant une période déterminée et irrévocable
- Au terme de la période de location, le locataire a le choix entre 03 options :
 - Restitution du bien au bailleur
 - Achat du bien à une valeur résiduelle fixée dans le contrat
 - Renouvellement du contrat de location sur la base de loyer plus faible.

B. Financement de l'exploitation : dettes à court terme

a) Le crédit fournisseur

Dans les relations interentreprises, le règlement au comptant est peu répandu. Chaque fournisseur accorde à son client un délai de règlement variable (30 ; 60 ou 90 jours).

b) Le crédit de mobilisation

Ce sont des crédits bancaires obtenus en contre partie de la remise d'effet de commerce (Billet à ordre, lettre de change ou traite)

c) Les crédits de trésorerie :

- Facilité de caisse

C'est l'autorisation donnée par une banque à une entreprise d'avoir un compte courant débiteur pendant quelques jours par mois pour un montant maximum déterminé.

- Crédit relais

C'est le découvert utilisé pendant une durée plus longue et d'une manière plus continue que la facilité de caisse.

- Crédit de campagne

Il est nécessaire aux entreprises à activités saisonnières pour financer la phase d'achat, de production et de stockage. Il est accordé aux entreprises par les banques après établissement d'un plan de trésorerie mentionnant les prévisions d'encaissements et de décaissements mensuels. C'est le plan de trésorerie qui détermine le montant de crédit de campagne, sa durée et les modalités de remboursement.

d) Les billets de trésorerie

Ce sont des titres négociables émis par des sociétés ayant des besoins de trésorerie et placés auprès des sociétés disposant d'excédent de trésoreries sans aucune intervention bancaire.

SECTION III : L'ANALYSE FINANCIERE

Elle repose sur l'adaptation des ressources aux besoins à partir du bilan (A) qui permet de vérifier les règles de l'équilibre financier (B).

A. Bilan, image de la structure financière de l'entreprise

Le bilan représente, à une date donnée, la composition du patrimoine de l'entreprise :

- Au passif, il décrit l'origine des ressources (capitaux propres qui appartiennent aux associés et les dettes à rembourser aux tiers à des échéances déterminées.)
- A l'actif, il indique l'utilisation que l'entreprise fait de ces ressources (biens acquis, les créances accordées par l'entreprise à ses clients)

Pour analyser la structure financière de l'entreprise, il est nécessaire d'établir un bilan financier à partir du bilan comptable

a) Actif du bilan financier

Les emplois sont classés par ordre de liquidité croissante. La liquidité d'un bien est son aptitude à se transformer plus ou moins rapidement en monnaie.

b) Passif du bilan financier

Les ressources sont classées par ordre d'exigibilité croissante. L'exigibilité est la durée séparant la date du jour de l'emprunt de celle de remboursement.

B Les règles de l'équilibre financier

a) La correspondance entre liquidité et exigibilité

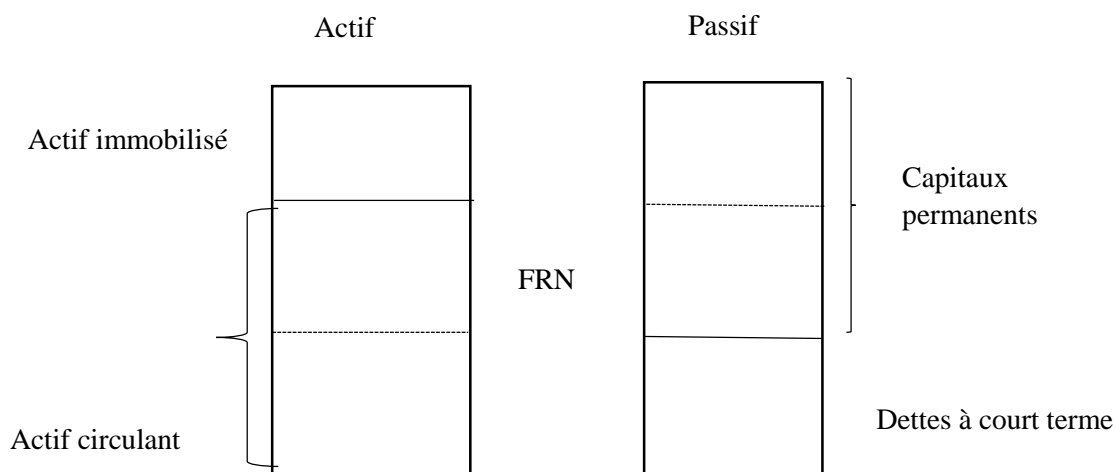
Il faut que toute immobilisation soit financée par des capitaux restant à la disposition de l'entreprise pendant un délai au moins égal à la durée de vie de l'immobilisation.

b) Le fonds de roulement net

- **Définition**

C'est l'excédent des capitaux permanents sur l'actif immobilisé

$$\text{FRN} = \text{Capitaux permanents} - \text{Actif immobilisé.}$$



$$\text{FRN} = \text{Actif circulant} - \text{Dettes à court terme}$$

Le FRN peut se calculer de 02 façons (à partir du haut ou du bas du bilan). Financièrement parlant, seul le calcul du haut a une signification financière. En effet le FRN est une ressource de financement stable disponible pour financer une partie du cycle d'exploitation.

- **Rôle du fonds de roulement**

L'exploitation de l'entreprise exige un financement permanent car les dettes à court terme qui se renouvellent (crédit fournisseur) sont insuffisantes pour financer la totalité du cycle d'exploitation. La différence entre besoin et ressource fournies par l'exploitation : le besoin de financement de l'exploitation BFE. Or le Fonds de roulement doit couvrir le besoin de financement de l'exploitation : $\text{FRN} \geq \text{BFE}$

Pour calculer le caractère normal, excessif ou insuffisant du fonds de roulement, il faut déterminer le BFE = Actif circulant (stocks, créances clients ...) – Dettes à court terme (crédit fournisseur)

c) Le levier financier

L'endettement est favorable au développement et à la rentabilité de l'entreprise. On peut mesurer l'amélioration de la rentabilité obtenue grâce à l'endettement.

- **Notion de rentabilité**

Pour les capitalistes, la rentabilité est l'objectif poursuivi par les entreprises. Elle constitue le moteur de l'activité, le stimulant. Elle mesure l'efficacité de la gestion (sanction en cas de perte, récompense en cas de profit) et un moyen de financement des investissements.

- **Effet de levier**

✚ définition

C'est l'augmentation de la rentabilité des investissements grâce à un taux de rentabilité des capitaux propres supérieur au taux d'intérêt des emprunts contractés

✚ Commentaire :

Pour apprécier l'effet de l'endettement sur la rentabilité, il est nécessaire de comparer le supplément de marge obtenu aux intérêts versés. Si le supplément de marge est supérieur aux intérêts, l'emprunt accroît la rentabilité des capitaux propres. Il la réduit dans le cas contraire : c'est le mécanisme de l'effet de levier.

CHAPITRE XI : LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

SECTION I : EVOLUTION DE LA CONCEPTION DE LA FONCTION PERSONNEL

A. Du service personnel à la gestion des ressources humaines

Dans les années 60, les salariés étaient gérés par le service du personnel. Les missions de ce service consistaient à gérer administrativement le salarié (employé). C'est-à-dire à le recruter, gérer ses absences, sa présence, ses heures supplémentaires ... établir sa fiche de paie, licencier en cas de besoin et le former si nécessaire

Au cours du temps, le statut du salarié a évolué dans l'entreprise. Autrefois considéré comme une variable quantitative, il est aujourd'hui considéré comme une variable qualitative. Il ne s'agit plus seulement d'ajuster le nombre de salarié aux besoins de l'entreprise. Le service du personnel tient compte désormais des aspirations du salarié : il gère la motivation, la carrière, les besoins de formation, la rémunération la négociation avec les représentants du personnel, en anticipant les besoins (la GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

Le service du personnel est devenu le service des ressources humaines car la place du salarié se trouve accrue dans l'entreprise et les besoins du salarié sont mieux pris en compte.

B. Pourquoi cette prise en compte du salarié au cours du temps ?

Il faut se référer aux nouvelles formes d'organisation du travail pour comprendre. Les modèles tayloriens d'organisation du travail ne prenaient pas en compte les besoins de la variable humaine dans la production des biens. Il faut attendre l'école des relations humaines avec Mayo, Maslow, Herzberg, Mac Grégor ... Pour introduire dans la gestion et le management des organisations, la notion de Gestion des Ressources Humaines. Ainsi le salarié se sent bien au travail, il sera par conséquent, plus efficace, plus productif ...

SECTION II : LA GRH ET SES MISSIONS

A. Qu'est-ce que la GRH ?

Tout le monde connaît le service du personnel dans les entreprises. Sa mission, c'est gérer administrativement les salariés et procéder à des ajustements quantitatifs compte tenu des besoins de l'entreprise

Les entreprises ont accordé progressivement de plus en plus d'importance à la motivation et au développement personnel et professionnel des salariés. Ceux-ci constituent une véritable ressource qualitative et comme un facteur-clef de succès dans l'entreprise.

C'est pourquoi, aujourd'hui on ne parle plus du service du personnel mais bel et bien de la Direction des Ressources Humaines (DRH)

B. Les missions de la GRH

En devenant DRH et non plus service du personnel, les missions du service sont devenues plus importantes. Les missions les plus courantes sont :

- Le recrutement : politique de recrutement
- La rémunération : politique de rémunération
- La motivation du personnel : politique de motivation
- L'évaluation des salariés
- La gestion des connaissances (knowledge management)
- La gestion des carrières des salariés
- La formation du personnel
- La gestion des absences (gestion des congés)
- La gestion des déclarations administratives (accidents du travail, arrêt maladie...)
- La négociation avec les partenaires sociaux : syndicats, délégués du personnel, comité d'hygiène ...)
- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

SECTION III : LA GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

A. Emploi et poste

Le poste est constitué par les différentes tâches que le salarié se doit réaliser au cours de ses journées de travail.

L'emploi désigne l'ensemble des situations de travail présentant des contenus d'activités identiques ou similaires homogènes pour être occupés par un même individu.

En privilégiant la notion d'emploi, l'entreprise prend en compte les outils, les savoirs, les compétences et les qualités dont le salarié a besoin pour accomplir sa mission.

B. Qualification et compétence

De même les entreprises raisonnent non en termes de qualification mais en termes de compétence.

Une qualification signifie que le salarié est formé pour utiliser une technique spécifique.

La compétence nécessite qu'il soit formé mais qu'au-delà le salarié ait des connaissances opérationnelles, déjà expérimentées sur le terrain.

Ainsi, l'entreprise ne raisonne plus en termes de poste/qualification mais en termes d'emploi/compétence. Elle ne se pose plus la question « quelle est la qualification nécessaire pour occuper ce poste ? » mais « quelles sont les compétences requises pour occuper cet emploi ? »

C. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et sa nécessité

a) Définition

La GPEC est un outil des ressources humaines permettant à l'entreprise d'anticiper les évolutions futures de son environnement et de s'y adapter de manière préventive.

b) Nécessité

En menant une double réflexion sur :

- Les emplois : le service des ressources humaines devra répondre à la question « quels sont les emplois dont l'entreprise aura besoin dans 2 ; 5 ou 10 ans ? »
- Les compétences : le service des ressources humaines devra répondre à la question « quelles sont les compétences dont l'entreprise aura besoin dans 2 ; 5 ou 10 ans ? »

Grâce à cette réflexion, l'entreprise pourra établir :

- Sa politique de formation et définir les formations nécessaires aux salariés pour évoluer en fonction des Emplois et Compétences attendus dans le futur.
- Sa politique de recrutement afin de recruter à l'extérieur les nouvelles compétences nécessaires à l'adaptation de l'entreprise
- Sa politique de licenciement et définir quels sont les emplois dont elle (n'a plus besoin) n'a plus la nécessité.
- Sa politique de gestion des carrières en définissant qui pourra accéder en fonction de ses qualités, sa formation ... aux emplois de demain.

SECTION IV : LE RECRUTEMENT

A. Pourquoi recruter ?

L'entreprise est comme un être vivant. Elle a une naissance, une vie et une mort. Au cours de sa vie, elle grandit et développe ses activités. Pour répondre à cet accroissement, elle va avoir besoin des salariés supplémentaires.

Par ailleurs, des salariés quittent l'entreprise et il faut les remplacer. Les motifs du départ sont nombreux : maladie, décès, changement d'entreprise, licenciement pour faute lourde, retraite ...

B. Les étapes du recrutement

a) La prospection

C'est la recherche des candidats à un emploi, de les mettre en concurrence pour sélectionner les meilleurs.

b) La sélection

C'est la vérification des aptitudes et des compétences des postulants.

c) L'embauche

SECTION V : LA REMUNERATION

A. Définition

C'est l'ensemble des éléments financiers dont bénéficie le salarié par l'intermédiaire de son entreprise.

B. Les éléments de rémunération

1) Le salaire

Est une forme de rémunération. Il représente la somme d'argent versée par l'employeur en contre partie du travail d'un salarié.

2) Les primes

Ce sont des gratifications financières versées en plus du salaire à titre de gratification ou pour indemniser certains frais.

3) Les avantages en nature

C'est une partie de rémunération qui ne donne pas lieu à un versement d'argent mais à la jouissance d'un bien sans réaliser son acquisition .Exemple : logement de fonction, voiture, téléphone portable, ordinateur.

4) Les œuvres sociales

Ce sont des à-côtés financés par l'employeur qui permettent aux salariés de bénéficier d'avantages dans leur vie de tous les jours.

SECTION VI : LA FORMATION

A. Pourquoi former ?

La technologie évolue sans cesse, les entreprises se transforment, les salariés sont tout au long de leur vie professionnelle obligés de se former pour continuer à rester en concordance avec la vie des entreprises.

Les entreprises doivent former les salariés afin qu'ils restent opérationnels. Il convient de distinguer la formation initiale de la formation continue.

a) La formation initiale

Elle est constituée par la formation que le salarié a reçue avant son entrée dans la vie professionnelle. (BAC, BTS, Diplômes universitaires...)

b) La formation continue

Elle constituée par l'ensemble des formations qu'un salarié suivra au cours de sa vie professionnelle.

B. Les objectifs de la formation

a) Pour l'individu

C'est favoriser sa promotion sociale

b) Pour l'entreprise

- adaptation des salariés au changement technique
- Intégration du personnel

c) Pour l'économie

- accroissement de la mobilité des salariés
- élévation de la productivité

SECTION VII : LA MOTIVATION

A. Définition

La motivation est l'ensemble des faits psychologiques personnels qui sont à l'origine des actes des individus : c'est la raison personnelle et sincère qu'a l'individu d'accomplir une tâche et de s'y intéresser.

B. Les éléments de motivation

Il apparaît dans les études modernes que les éléments qui motivent l'homme au travail sont aussi :

- ✚ la rémunération
- ✚ la diversité des tâches et l'intérêt des tâches à réaliser
- ✚ le statut social procuré par l'emploi
- ✚ l'intégration sociale
- ✚ un moyen de se réaliser.
- ✚ etc

SECTION VIII : L'INTEGRATION

A. Définition

C'est l'emploi des procédés destinés à faire coïncider les intérêts individuels des travailleurs et les objectifs de l'entreprise.

B. Objectifs

Le but est d'orienter les énergies des salariés vers la réalisation des objectifs de l'entreprise :
50 intégration de la stratégie sociale à la politique générale de l'entreprise.

C Les méthodes ou procédés

Il faut réduire les sources de tension et stimuler les facteurs de cohésion en agissant sur les forces qui motivent le personnel : la direction par objectif (DPO), la décentralisation, l'enrichissement des tâches, l'actionnariat ouvrier, les cercles de qualités, la formation sont des procédés d'intégration en plein développement.

N.B : Quelques exercices sur la gestion des stocks :

Exercice I Une entreprise a effectué les opérations ci-après en mars 2018 :

01/03 stock initial 50 articles à 18 f l'unité

02/03 achat de 100 articles à 20 f l'unité

05/03 sortie de 65 articles

08/03 sortie de 25 articles

12/03 achat de 150 articles à 15 f l'unité

17/03 sortie de 50 articles

19/03 achat de 60 articles à 21 f l'unité

20/03 achat de 40 articles à 22 f l'unité

25/03 sortie de 120 articles

Travail à faire :

- 1) Présenter la fiche de stock selon la méthode FIFO (first in first out) ou PEPS (premier entré premier sorti)
- 2) Présenter la fiche de stock selon la méthode CMUPACE (coût moyen unitaire pondéré après chaque entré)




Exercice II

Le 10 mai 2016, l'entreprise X a un stock initial de 3600 unités. Au cours de l'année elle achète 2400 unités et vend 1600 unités.

Travail à faire : calculer le stock moyen

Exercice III

Au cours d'une année la situation d'une entreprise est la suivante :

-  Chiffre d'affaires 1200000 f
-  Stock initial 100000 f
-  Stock final 140000 f

Travail à faire :

Déterminer le taux et la vitesse de rotation puis donner leur signification.