

- Le terme **organisation** est un terme générique qui va englober 3 grandes formes d'organisations : les entreprises, les administrations, les associations...
- « **Entreprise** » est un terme économique qui les distingue des autres organisations, les anglo-saxons désignent l'entreprise par le mot « firme » ;
« **Société** » est un terme juridique qui témoigne de la personnalité morale
- **Le management** est l'art de diriger une organisation et de prendre les décisions nécessaires à son fonctionnement et à la réalisation de ses objectifs.
- Le management est donc une démarche globale qui repose sur **4 grandes fonctions** :
 1. Fixer des objectifs et contrôler leur réalisation
 2. Organiser
 3. Animer
 4. Diriger.
- On distingue le **management stratégique** du **management tactique**
Le niveau stratégique est le niveau qui engage l'organisation sur le Long Terme.
Le niveau opérationnel concerne les décisions courantes qui permettent d'atteindre les objectifs fixés au niveau stratégique
Entre les deux se trouve le niveau tactique.
- Les **facteurs de contingence** :
L'entreprise dépend de son environnement qui est changeant : *guerres, crises économiques, législation, (r)évolutions technologiques...*
Elle dépend aussi de contraintes internes : *la taille de l'entreprise, ses moyens financiers, les objectifs des actionnaires, les technologies...*
Ces éléments, internes et externes, s'appellent les **facteurs de contingence**.
Les facteurs de contingence qui ont une influence sur les caractéristiques d'une organisation sont : l'âge de l'organisation (plus elle est âgée, plus le comportement est formalisé), la taille de l'organisation (plus elle est grande, plus la structure est élaborée), le système technique (plus ou moins sophistiqué, automatisé), l'environnement (dynamique, complexité), les relations de pouvoir (centralisé/décentralisé).
Les facteurs de contingences sont donc les « turbulences de l'environnement » qui « conduisent les dirigeants de l'entreprise à adapter la stratégie de la firme en fonction de nouveaux contextes » (Gueguen).
- La **finalité** d'une organisation : C'est sa vocation, sa raison d'être, son but ultime, son idéal. Les finalités sont toujours d'ordres généraux et non quantifiables.

L'entreprise :

Finalité : faire du profit pour / et assurer sa pérennité

Autres finalité ou responsabilité : la RSE : responsabilité Sociale et Environnementale

But : lucratif

Associés ou actionnaire, propriétaires ; dirigeants et salariés

Taille :

- Micro entreprise : - de 10 personnes, CA ou total bilan < 2 millions d'€
- PME : - de 250 personnes, et CA < 50 M€, et total bilan < 43 M€
- ETI entreprise de taille intermédiaire : moins de 5000 personnes et CA < 1500 M€ et total bilan < 2000 M€
- Grande Entreprise : nationale ou multinationale

Activité : commerciale, artisanale, industrielle

Secteur d'activité : agriculture, industrie, service

Statut juridique : exploitant indépendant, EURL, SARL (associés, parts sociales) S.A.S. (actionnaires, actions), S.A. (Actionnaires, actions)

Champ d'action : local, régional, national, international

Ressources financières : capital social, bénéfices...

Les associations :

Finalité : proposer des services non marchands destinés à satisfaire leurs adhérents ou l'ensemble d'une population (action humanitaire par exemple).

But : non lucratif (pas de distribution des bénéfices)

Parties prenantes internes : Adhérents, bénévoles, salariés et dirigeants

Associations spécifiques : O.N.G., syndicats, partis politiques

Ressources financières : cotisations des membres, dons, subventions,

Les Organisations publiques :

Finalité : satisfaire des besoins sociaux (sociétaux), et pour cela :

- Produire des services publics
- Gérer le domaine public

3 types d'organisations publiques : L'Etat et les administrations centrales, les collectivités territoriales, Les administrations de sécurité sociale

Les organisations publiques peuvent passer des contrats par lesquels elles délèguent à des organisations privées certaines de leurs missions : par exemple, dans certains lycées, la restauration scolaire est assurée par des organisations privées.

Ressources financières : Impôts, taxes...

Les parties prenantes sont l'ensembles des acteurs qui sont concernés par et qui peuvent influencer sur la vie de l'entreprise.

Parties prenantes internes : salariés, direction, syndicats...

Parties prenantes externes : clients, fournisseurs, association de consommateurs ou de défense de l'environnement, état, banque, medias, réseaux sociaux...

La stratégie Consiste pour une entreprise, à se fixer des objectifs à long terme et à se donner les moyens de les atteindre compte tenu de ses ressources.

Par la stratégie, l'entreprise cherche à gagner des **parts de marché** au détriment des concurrents en exploitant un **avantage concurrentiel**.

Les éléments constitutifs de la stratégie :

- Elle vise le long terme
- Difficilement réversible,
- Déterminée par la direction générale
- Implique toute l'entreprise,
- Peut provoquer des changements radicaux et durables

Les objectifs stratégiques sont les objectifs à long terme fixés par l'équipe dirigeante en relation avec la finalité de l'organisation.

La réalisation de ces objectifs dépend des ressources de l'organisation ;

Les objectifs eux même dépendent de **l'environnement** qui est **instable**

- *L'objectif est un but que l'organisation veut atteindre*
- les ressources déterminent les objectifs stratégiques de l'organisation
- Les ressources peuvent être **matérielles** (usines, machines...) ou **immatérielles** (savoir-faire, image de marque, notoriété...)
- Les ressources peuvent aussi être **humaines** ou **financières**

L'environnement a deux composantes :

- **Le micro environnement** : Ce sont les acteurs qui influencent l'organisation : clients, fournisseurs, banques, usagers, concurrents..... *voir les parties prenantes*
- **Le macro environnement** : Ce sont les facteurs qui agissent sur l'organisation et que l'on regroupe par l'acronyme PESTEL, pour : Politique, Economique, Social (ou socio-démographique), Technologique, Environnemental, Légal.

Les composantes de l'environnement peuvent être source de contraintes ou d'opportunités, et l'organisation doit adapter ses objectifs aux contraintes ou opportunités de son environnement

La prise de décision :

Les étapes de la prise de décision :

1. Identification du problème *avec collecte des informations*
2. Recherche des solutions possibles
3. Choix d'une solution
4. Mise en œuvre de la solution choisie
5. Contrôle de l'efficacité

Planification stratégique et décision émergente : La planification stratégique consiste à définir à l'avance les décisions et à planifier leur mise en œuvre dans le temps ; mais divers facteurs comme la stratégie des concurrents, la conjoncture économique ou les innovations technologiques peuvent venir perturber la mise en œuvre des décisions prises : il faut alors modifier la stratégie initiale et mettre en œuvre une **stratégie émergente (Mintzberg)**.

Le contrôle stratégique :

Le contrôle stratégique est la dernière étape du processus de management. Il permet de comparer les objectifs stratégiques avec les résultats et de corriger les écarts lorsqu'ils sont trop importants.

La veille stratégique

La veille stratégique est une démarche globale qui permet de surveiller l'environnement de l'organisation. Elle permet de recueillir des informations destinées à anticiper les changements survenus dans l'environnement :

Collecte des informations auprès des acteurs ; analyse de ces informations ; préconisations, qui peuvent aller de la simple mesure de pilotage à une révision des hypothèses de départ. (in Nathan)

Le système d'information, aide à la prise de décision

Le système d'information va alimenter en informations les dirigeants de l'organisation afin d'aider à la prise de décision. Il a 4 composantes : matériels, logiciels, organisationnels, humains.

L'organisation de la production

Choix d'un mode de production :

- Fabrication à l'unité, en série, en continu
- Production de biens, production de services
- Externalisation (ou internalisation)
- Flux tendus, flux poussés
- Démarche qualité

Organisation souple ou rigide.

- Une organisation souple ou flexible du travail repose sur la polyvalence des salariés.
- Organisation rigide : Taylorisme

Déléguer la décision : c'est donner à un ou des subordonnés le pouvoir de décider (en général dans des domaines, avec des montants, engagements... limités).