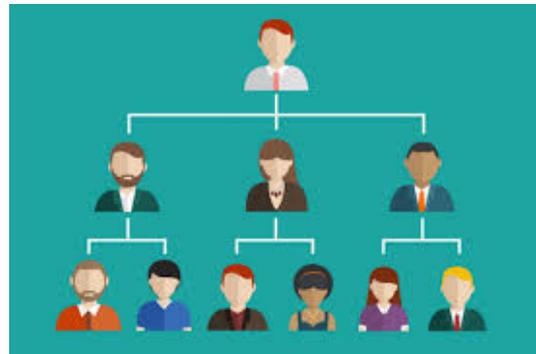


initiation à la gestion et à la création de l'entreprise

deuxième année huiles essentielles



BENYETTOU Samiya

Table des matières



I - Avant Propos	3
II - la classification des entreprises	4
1. introduction	4
2. définition	4
3. les différents classifications	4
3.1. classement selon l'activité	4
3.2. classement selon les objectifs poursuivis	5
3.3. classement selon la taille	5
3.4. classification juridique de l'entreprise	5
3.5. les structures de l'organisme	6
Conclusion	12
Glossaire	13
Abréviations	14
Bibliographie	15

Avant Propos



l'entreprise est un groupement humain qui mets en ouvre des moyens matériels et humaines pour réaliser des profils. c'est une unité économique juridique qui produit des biens ou des services afin de les ventes dans un marché . les entreprise se différent selon leur structure, leur taille ou leur activité, cette différenciation est du au le domaine d'activité de l'entreprise . le classement des entreprises .

C'est pourquoi, un certain nombre de critères ont été définis pour structurer cette réalité hétérogène qu'est le monde de l'entreprise. ces critères sont présentes dans ce chapitre

la classification des entreprises



II

1. introduction

Une entreprise est un groupement humain hiérarchisé qui met en œuvre des moyens intellectuels, physiques et financiers pour produire former, distribuer les richesses conformément à des buts définis pour réaliser un profit. C'est une unité économique et juridique qui a pour principale fonction la production de biens et services destinés à être vendus sur un marché

2. définition

Les typologies ou les classifications sont destinées à classer des éléments des entreprises, à partir de différents critères,(COLIN CLARK,1974^{7(p.15)}). Elles permettent:

- Une représentation simplifiée de la réalité,
- Une comparaison dans le temps et dans l'espace,
- A une E/se de situer ses performances par rapport à des unités de la même classe qu'elle.

cliquer [ici](https://www.youtube.com/watch?v=-lXvFrHxIK8) pour voir la vidéo et [ici](https://www.youtube.com/watch?v=3RoL_mIQnLg)

Conseil

connaître les types et les structures de l'entreprise permet au gestionnaire de maîtriser mieux son entreprise et l'amener vers l'excellence

3. les différents classifications

Il est difficile de trouver une classification englobant à la fois les aspects juridiques, économiques et organisationnels des entreprises.

Trois catégories de critères de classifications seront retenues

3.1. classement selon l'activité

L'entreprise peut exercer plusieurs activités qu'on peut les regrouper en quatre

3.1.1. le secteur primaire

Il regroupe toutes les entreprises qui ont une activité agricole

3.1.2. secteur secondaire

Il regroupe toutes les entreprises ayant pour activité la transformation des matières premières en produits finis, c'est le secteur industriel.

3.1.3. secteur tertiaire

Il regroupe toutes les entreprises commerciale (exemple : supermarché) et les entreprises de services (banque, hôtel, assurance...).(COLIN CLARK,^{7[p.15]}

3.1.4. secteur quaternaire

Ce sont les entreprises qui fournissent des services en relation avec l'information, l'informatique, la presse, la radio, la télévision et les loisirs.

3.2. classement selon les objectifs poursuivis

On distingue deux grands types d'objectifs qui peuvent être poursuivis :

- Les objectifs lucratifs.^[p.13]
- les objectifs à but non lucratif^[p.13]

3.3. classement selon la taille

- les très petites entreprises (TPE^[p.14]) qui emploient moins de 5 employés ;
- les petites entreprises (PE^[p.14]) qui emploient un effectif compris entre 5 et 10 salariés ;
- les moyennes entreprises (ME^[p.14]) employant un effectif compris entre 10 et 100 salariés (ce nombre peut aller à 500) ;
- les grandes entreprises qui emploient plus de 500 salariés.



les différents tailles de l'entreprise

3.4. classification juridique de l'entreprise

En fonction de la personne qui détient le capital et des objectifs retenus par l'entreprise, on distingue deux types d'entreprises . Cette classification permet de distinguer entre :

3.4.1. les entreprises du secteur public

a) les entreprises publiques

ce sont des entreprises qui appartiennent en totalité à l'état ; ce dernier détient l'intégralité du capital, le pouvoir de gestion et de décision. une autre définition : le capital des entreprises publiques est détenu totalement ou en partie par l'état ou les collectivités publiques.

b) Les entreprises semi-publiques

ce sont des entreprises contrôlées par les pouvoirs publics : choix des investissements, niveau des prix, politique de l'emploi...etc, mais où des personnes privées participent au financement et/ou à la gestion

3.4.2. les entreprise privés

a) l'entreprise individuelle (EI)

L'EI^[p.14] est la forme la plus simple. Sans capital et sans associé, l'entrepreneur est confondu avec l'entreprise

b) l'entreprise individuelle à responsabilité limitée :(EIRL)

la société EIRL Comme son nom l'indique, la responsabilité financière est limitée au patrimoine affecté à l'entreprise

Sur le plan fiscal : Subit le même régime fiscal que l'entreprise individuelle, sauf que l'unique créateur a le choix entre l'Impôt sur le Revenu et l'Impôt sur les Sociétés (IR ou IS).

c) l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (ERRL)

le ERRL : Sur le plan juridique : Comme son nom l'indique, la responsabilité financière de l'unique créateur est limitée au montant du capital.

Sur le plan fiscal : Subit le même régime fiscal que l'entreprise individuelle, sauf que l'unique créateur a le choix entre l'Impôt sur le Revenu et l'Impôt sur les Sociétés(IR^[p.14] ou IS).

d) société a responsabilité limitée (SARL)

La SARL est la forme la plus simple de société. Elle est simplement gérée au quotidien par un gérant (associé ou non, minoritaire ou majoritaire) et par une assemblée générale annuelle qui réunit les différents associés, pour valider les comptes et décider de la répartition des bénéfices

3.5. les structures de l'organisme

La structure d'une organisation dans une entreprise représente les relations de travail hiérarchiques et fonctionnelles entre les divers collaborateurs et entités.

« la structure est la somme totale des moyens utilisés pour diviser le travail en tâches distinctes et pour assurer la coordination nécessaire entre ces tâches ».

Une structure suppose de :

*définir les services à constituer ;

*définir les attributions de chacun ;

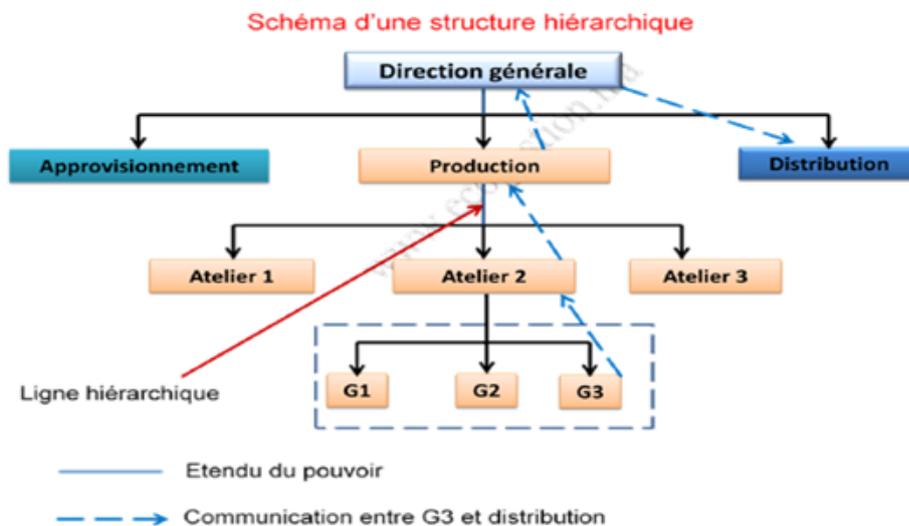
*fixer les moyens qui sont affectés aux différents services ;

*préciser les relations entre les différents services (relation hiérarchique, fonctionnelle, de conseil et de prestations de service)(.Fabre V. (2006^[p.15])

3.5.1. Les structures hiérarchiques

Les structures hiérarchiques proposées par Taylor reposent sur le principe d'unicité du commandement dans le travail selon lequel, dans une organisation, chaque collaborateur ne dépend que d'un seul supérieur hiérarchique :

- Chaque individu est responsable de tous ceux qui sont placés au-dessous de lui dans l'organisation.
- Chacun des exécutants ne connaît qu'un seul chef.
- Chaque chef de service n'est responsable que du travail réalisé dans son service et n'a d'autorité que dans son service

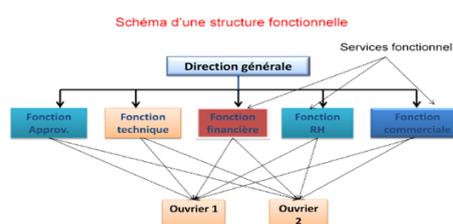


structure hiérarchique

Les avantages	Les inconvénients
Une identification claire des responsabilités. Une discipline et un contrôle facilité. Une clarté des relations hiérarchiques.	Une structure rigide en raison du poids de la hiérarchie. Difficultés de circulation de l'information entre les niveaux hiérarchiques. Initiative peu stimulée.

3.5.2. La structure fonctionnelle

Dans les structures fonctionnelles (aussi appelée structure en U) il existe une spécialisation de chaque responsable selon son type de compétences. Ainsi, chaque chef de service exerce une autorité sur ses subordonnés, dans la limite de sa fonction propre. Un même salarié peut donc avoir plusieurs chefs spécialisés



Les avantages	Les inconvénients
Une compétence accrue. Une initiative plus importante. La réalisation d'une économie d'échelle est facilitée en raison du regroupement des ressources par spécialité.	Une dilution des responsabilités. Des difficultés pour résoudre les problèmes relevant de plusieurs domaines. Ralentissement des décisions.

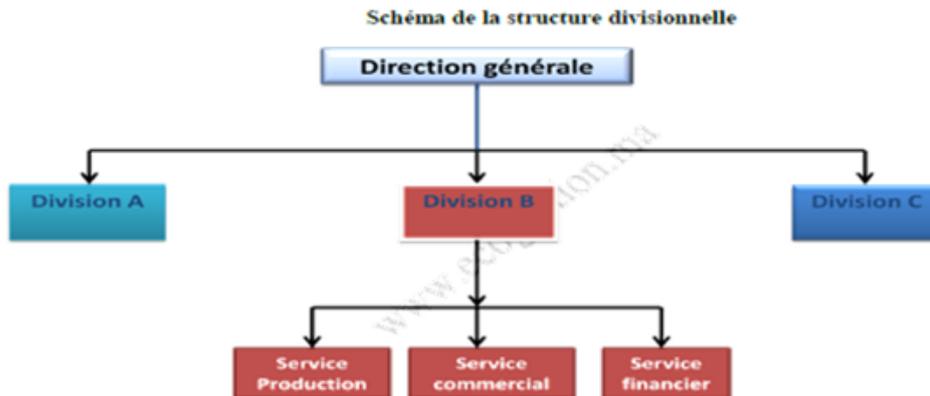
3.5.3. La structure divisionnaire

Les structures divisionnaire sont un modèle d'organisation adopté par les entreprises œuvrant dans plusieurs domaines d'activité et sur des marchés multiples (locaux et étrangers).

L'entreprise est organisée par divisions, ou centres de profits distincts (activité spécifique, zone géographique particulière, segment de clientèle). Chaque division est une organisation autonome, avec ses propres activités, son organigramme, ses ressources et sa propre structure fonctionnelle. Elle dispose de pouvoirs étendus sur ses produits et marchés.

Ce type d'organisation est aussi appelé structure en (Multidiffusion).

Dans les organisations de ce type, des fonctions supports (services centraux) peuvent faire partager leur expertise aux fonctions opérationnelles de toutes les divisions.



Les avantages	Les inconvénients
La motivation et la responsabilisation des responsables. Une structure décentralisée d'où un style de direction plus participatif. Une plus grande flexibilité et réactivité.	Risque de conflits de priorités. Une dispersion des ressources entre divisions (perte d'économies d'échelle). Elle nécessite la polyvalence des dirigeants, ce qui n'est pas évident.

3.5.4. les structures staff and line

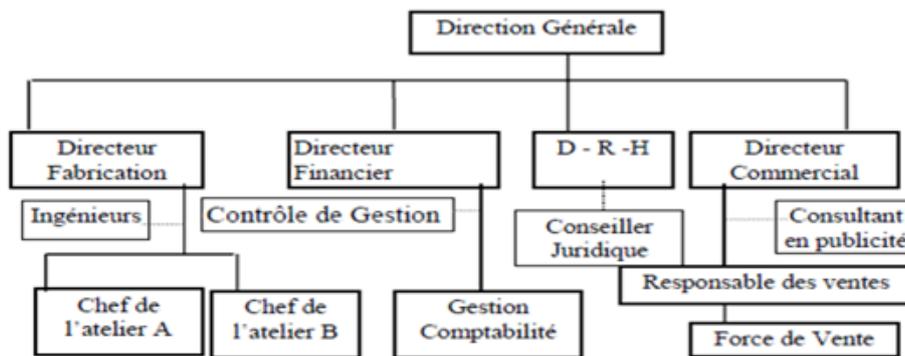
les structures staff and line, appelées aussi organisation (ou structure) hiérarque chico-fonctionnelles, coexistent la line, système fonctionnel et hiérarchisé sur un modèle pyramidal, et le staff, état-major sous l'autorité d'un chef, qui conseille les cadres du line, supervise et coordonne leur activité et leur impose les décisions stratégiques.

Une structure staff & line se décline donc sous une forme mixte entre les structures fonctionnelles et les structures hiérarchiques des entreprises.

Elle repose essentiellement sur le principe hiérarchique d'unicité de la gestion et sur celui du recours à des organes de conseil composés de spécialistes : les responsables hiérarchiques bénéficient de l'assistance de conseillers pour des domaines d'activité précis. Les décisions stratégiques globales étant prises par les directeurs, les responsables fonctionnels sont là pour y contribuer et l'optimiser selon la spécialité liée au service

de chacun.

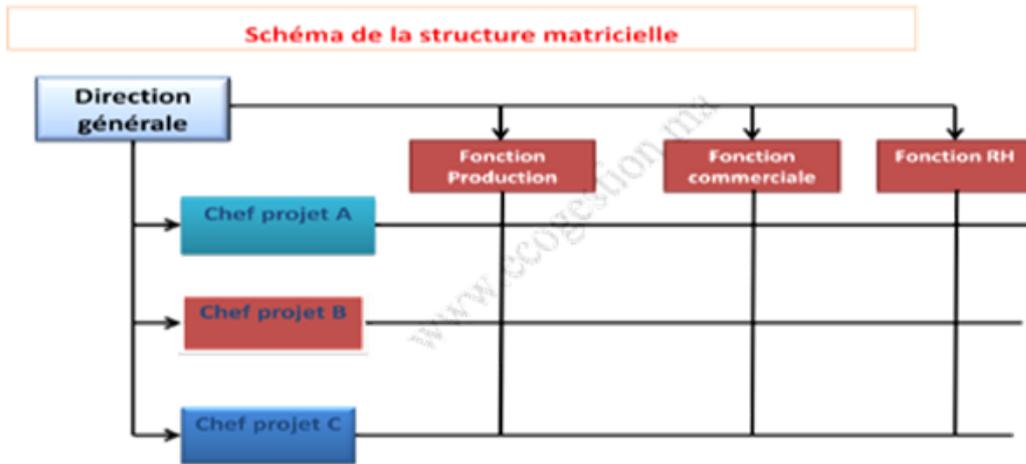
Les avantages	Les inconvénients
<p>Une meilleure connaissance des problèmes complexes. Le développement de relations fructueuses entre la direction et les staffs à travers un travail d'équipe.</p>	<p>Le risque de conflits entre fonctionnels et opérationnels : Les uns étant chargés d'effectuer des études et des analyses sans véritable pouvoir dans l'application, les autres appliquent des idées qui ne viennent pas d'eux.</p>



Les avantages	Les inconvénients
<p>Une meilleure connaissance des problèmes complexes. Le développement de relations fructueuses entre la direction et les staffs à travers un travail d'équipe.</p>	<p>Le risque de conflits entre fonctionnels et opérationnels : Les uns étant chargés d'effectuer des études et des analyses sans véritable pouvoir dans l'application, les autres appliquent des idées qui ne viennent pas d'eux.</p>

3.5.5. la structure matricielle

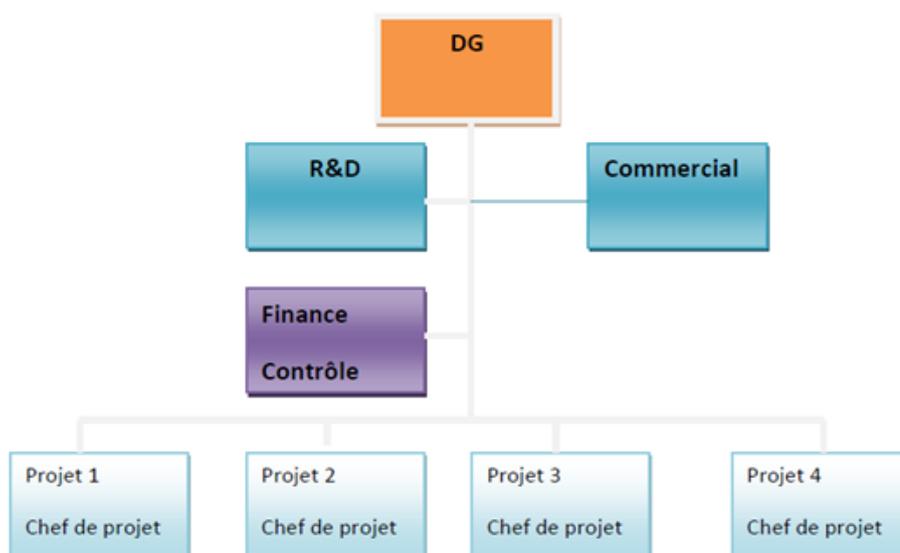
La structure matricielle organise les activités de l'entreprise (ou des projets) par croisement de spécialisations. Elle permet à certains managers de combiner deux types de responsabilités au sein de l'organisation : une responsabilité opérationnelle (exemple : un produit) et une responsabilité fonctionnelle ou géographique (exemple : un pays). Autres combinaisons possibles : Fonction & Produit, Technologie & Produit, Fonction & Projet



Les avantages	Les inconvénients
Mieux s'adapter à l'environnement	L'absence d'unité de commandement et l'ambiguïté des rôles
Mettre au service de l'ensemble de l'organisation les compétences spécifiques des spécialistes.	Une structure coûteuse en personnel
La formation et le développement de l'expertise dans le cadre de travail en équipe.	Un problème de l'équilibre de pouvoir entre les responsables.

3.5.6. la structure par projet

La structure par projets organise l'entreprise dont l'activité a un caractère non répétitif (grands travaux, ingénierie complexe...). Des équipes temporaires sont dédiées à un projet et dissoutes une fois qu'il est achevé. Le produit ou service est conçu et réalisé afin de satisfaire un besoin unique. Cette structure peut être mise en place parallèlement à une organisation stable ayant une activité plus récurrente. Le dirigeant doit avoir la capacité de manager efficacement des opérations à durée déterminée (Soparnot Richard^{13/p.151}, 2005)



3.5.7. la structure en réseau

La structure en réseau organise l'écosystème^[p.13] de l'entreprise : son réseau interne et son réseau de partenaires. En transformation constante, ce réseau se compose de pôles

autonomes (unités opérationnelles ou supports) et de connexions entre ces pôles (collaboration entre les unités).

Le réseau remet en cause :

La division verticale du travail : il n'y a plus de séparation entre conception et exécution de tâches.

La prééminence de la coordination par la hiérarchie : le chef cède la place au leader, à l'architecte, au coordinateur et au coach du réseau.

Le concept traditionnel de la hiérarchie : il est remplacé par le concept d'intégration multiple.

La distinction entre rôles opérationnels et rôles fonctionnels : chaque manager apporte ses compétences fonctionnelles lors de sa mise en œuvre.

La vision traditionnelle de la formalisation : tout ce qui régit les interactions entre individus est supplanté par des processus dynamiques, perçus et compris de tous. (PEAUCELLE J-L ,2003^{11[p.15]})

* *

*

L'organisation de l'entreprise est le processus par lequel sont réparties les ressources, les responsabilités ainsi que les tâches entre les différents membres de l'organisation.

La structure correspond à la manière dont l'entreprise est organisée. Elle est l'élément clé de la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise. Inversement, la structure peut influencer la stratégie en conditionnant les perceptions du dirigeant et en limitant les mouvements stratégiques

Glossaire

écosystème

il s'agit d'un ensemble d'être vivants qui vivent au sein d'un milieu ou d'un environnement spécifique et interagissent entre eux au sein de ce milieu et avec ce milieu.

feed beck

Retour sur une expérience, sorte de bilan tiré à partir d'un événement.

Les objectifs lucratifs

lorsque le profit est le but principal (vendre un maximum de produits)

les objectifs non lucratifs

est de proposer des services au coût le plus faible possible à ses adhérents.

système d'information de management

est une discipline des sciences de gestion ou du management regroupant l'ensemble des connaissances, des techniques et des outils assurant la gestion de données et leur sécurité, et plus généralement l'organisation et la protection du système d'information.

système d'information stratégique

destiné à éclairer la détermination ou le suivi de la stratégie.

Un tel système est souvent dévolu à l'acquisition ou à l'exploitation d'informations concernant l'environnement ...ou à la mise en comparaison des performances de l'entreprise par rapport à l'environnement

système de gestion

c'est un ensemble de politiques, de processus et de procédures utilisés par une organisation pour s'assurer qu'elle peut accomplir les tâches requises pour atteindre ses objectifs

Bibliographie

- 
- [1]
Bouba-Olga, O. Economie de l'entreprise, Ed. Points, 2003.
- [10]
POUGET M. (1998), Taylor et le taylorisme, PUF, Que-sais-je, n° 3318.
- [11]
PEAUCELLE J-L (2003), "Henri Fayol, inventeur des outils de gestion", Paris, Economica)
- [12]
La gestion stratégique au service des OSBL des arts et de la culture : Guide pratique pour les petites équipes,
Johanne Turbide et al., 2013, pp. 61-6
- [13]
Soparnot Richard, « Typologie des projets et gestion des contributions des acteurs. », Vie & sciences de
l'entreprise 3/2005 (N° 168 - 169), p. 68-80)
- [2]
Janusz Bucki PoYvon Pesqueux Pour un renouveau du concept de système d'information : Annales du
management, journées des IAE, Nancy, 1992, 25-26 novembre
- [3]
Bressy, G. Konkuyt, Ch. Economie d'entreprise, Ed. Sirey, 2006
- [4]
Combemale, P. Comprendre l'entreprise, Armand Colin, 2005
- [5]
Richet, Xavier, Economie de l'entreprise, Ed. Hachette Education, 2006
- [6]
. Organisation et gestion des entreprises, Dunod, 2006
- [7]
COLIN CLARK, The Conditions of Economic Progress, 1947
- [8]
Fabre V. (2006), « En 2005, les créations d'entreprises se maintiennent à un haut niveau », Insee première, n°
1063, janvier, 4 p
- [9]
Sénat (2006), « L'Etat actionnaire », rapport d'activité 2005.)