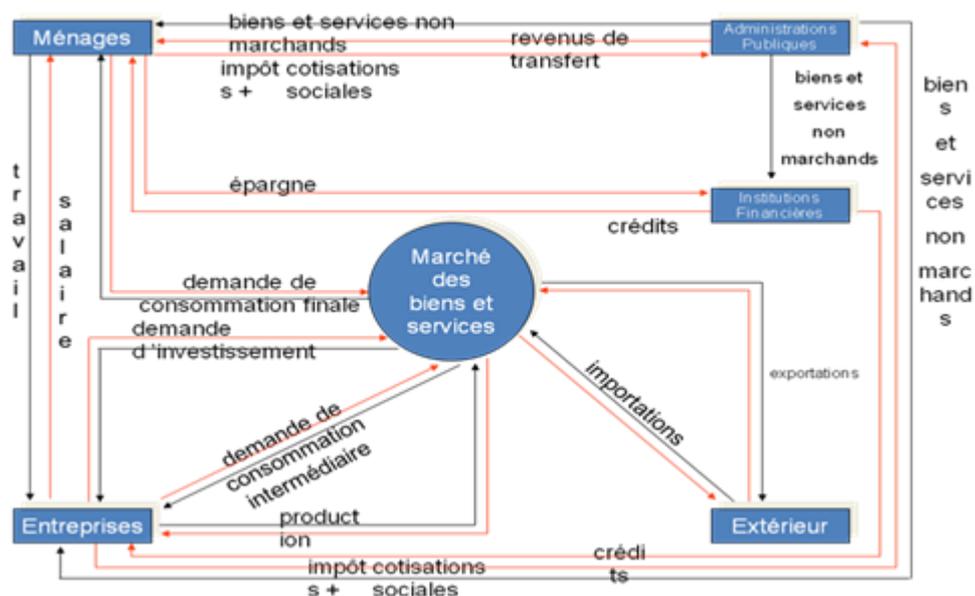


Introduction

Dans l'histoire économique, on trouve de nombreuses définitions de l'entreprise. Il est important de réaliser que chaque définition est marquée par son époque : elle dépend à la fois des formes d'organisation du travail et de la production qu'une époque s'est donnée et des analyses théoriques que les hommes ont fait de l'activité économique de cette époque. Parmi les plusieurs approches de l'entreprise on choisira celle qui montre l'évolution de la notion d'entreprise qui est passée d'une entreprise « boîte noire » à une entreprise système.

1- Définition de L'entreprise : « l'entreprise est une unité économique autonome disposant de moyens humains et matériels qu'elle combine en vue de produire des biens et services destinés à la vente . » (G.BRESSY et C.KONKUYT ,2000) ; d'après G.BRESSY et C.KONKUYT ,2000) « l'entreprise est une unité économique autonome disposant de moyens humains et matériels qu'elle combine en vue de produire des biens et des services destinés à la vente . » ; Selon H.TRUCHY « toute organisation dont l'objet est de pouvoir à la production, à l'échange ou à la circulation des biens ou des services... C'est l'unité économique dans laquelle sont groupés et coordonnés les facteurs humains et matériels de l'activité économique. » . et Soutenain et P. Facet (2006) ont défini l'entreprise comme « un agent économique qui combine des matières premières, du matériel, des moyens financiers et des ressources humaines dans le but de produire des biens et/ou des services »

2. Le rôle de l'entreprise dans le cycle économique :



3. les caractéristiques l'entreprise :

3.1 L'entreprise est un système

3.2 l'entreprise est une unité de production :

3.3 L'entreprise *Un centre de répartition des revenus*

3.4 *L'entreprise Une structure sociale*

L'entreprise est un centre de prise de décision

4. Rôles et objectifs

a- Rôle de l'entreprise

L'entreprise a essentiellement un rôle social. Elle distribue des salaires, des revenus aux apporteurs des capitaux et aux prêteurs de fonds, des impôts et des cotisations sociales. En outre, l'entreprise est un facteur de progrès (innovation) et un facteur de développement économique (création de richesse et d'emploi).

b- Objectifs de l'entreprise

La recherche de la maximisation de profit est un objectif essentiel pour les entreprises. En dehors de cet objectif, les entreprises cherchent également la croissance et, la pérennité...

5. Les différentes classifications des entreprises

5.1- Classement selon la nature de l'activité

5. Les différentes classifications des entreprises

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.

5.1- Classement selon la nature de l'activité

L'entreprise peut exercer plusieurs activités qu'on peut les regrouper en 4 secteurs :

5.1.1- Le secteur primaire

Il regroupe toutes les entreprises qui ont une activité agricole.

5.1.2- Le secteur secondaire

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

5.1.3- Le secteur tertiaire

Il regroupe toutes les entreprises commerciale (exemple : supermarché) et les entreprises de services (banque, hôtel, assurance...).

5.1.4- Le 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.

5.2- Classement selon les objectifs poursuivis

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

- Les objectifs lucratifs.
- Les objectifs non lucratifs.

5.3 Classement selon la taille

On distingue les petites, les moyennes et les grandes entreprises.

- **Les petites et moyennes entreprises**

D'une façon générale une entreprise est petite si elle n'emploie plus de dix personnes et moyenne si son personnel ne dépasse pas cinq cent salariés.

- **Les grandes entreprises**

Elle se compose généralement de plusieurs usines, automatise de plus en plus sa production et fabrique les biens en série, le capital est très important et le nombre d'employés dépasse 500.

5.4. la classification juridique des entreprise

5.4.1. l'entreprise individuelle (EI) :

est la forme la plus simple. Sans capital et sans associé, l'entrepreneur est confondu avec l'entreprise.

ses avantages :

*L'Entreprise Individuelle est adaptée à tous types de projets...ventes , prestations et services.

*Les formalités de Création sont simples : Registre de commerce ou Répertoire des Métiers pour les artisans. Ces formalités sont peu couteuses

ses inconvénients :

*En cas de défaillance, l'entrepreneur est responsable de façon illimitée sur l'ensemble de son patrimoine, y compris personnel.

5.4.2. l'entreprise individuelle à responsabilité limitée (EURL) :

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).

ses avantages :

*Constitution d'un patrimoine d'affectation

*La constitution de réserves est non assujettie aux cotisations sociales.

Ses inconvénients:

*la déclaration de Patrimoine d'Affectation est très complexe.

*La Création de ce patrimoine d'affectation fragilise l'assiette des garanties bancaires qui rend difficile l'octroi d'un prêt.

*Il est déjà envisagé de réformer ce nouveau Statut pour le rendre moins complexe et plus attractif .

5.4.3. l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (EURL)

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 ou IS).

○ Ses avantages :

- elle permet à une personne seule de créer une société sans avoir à s'associer ;
- elle limite la responsabilité de l'associé unique au montant de ses apports ;
- elle autorise la création d'une société avec relativement peu de capitaux ;
- elle facilite la transformation en SARL ;
- elle rend possible le choix entre l'imposition sur le revenu ou sur les sociétés.

○ ses inconvénient :

l'EURL présente des inconvénients liés aux **frais et au formalisme de sa constitution et de son fonctionnement.**

5.4.4. société a responsabilité limités (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

- **Ses avantages :**

*Le nombre d'associés doit être compris entre deux et cent personnes.

*Chaque associé réalise un apport en numéraire qui constituera le Capital. Le montant est fixé librement par les associés en fonction de la taille et de l'activité.

*La responsabilité de chaque associé est limitée à son apport.

- **Ses inconvénients :**

*Les décisions de gestion courante sont prises par le Gérant.

*La caractéristique majeure de la SARL est qu'elle permet à ses fondateurs de protéger leur patrimoine personnel. En cas de difficultés financières, la responsabilité des associés est en principe strictement limitée au montant de leurs apports.

5.4.5. société par action simplifiées(SAS/SASU)

La société par actions simplifiée (SAS) est une société commerciale offrant aux actionnaires une grande liberté d'organisation (définie par les statuts).

Cette société est constituée par une ou plusieurs personnes n'engageant leur responsabilité qu'à concurrence de leurs apports.

- **Ses avantages :**

1. Souplesse : Constituée, liquidée ou dissoute aussi facilement qu'une SA Sortir des schémas contraignants, c'est le rêve de tout entrepreneur

2. Légèreté : Elle peut être constituée par un seul fondateur au départ Contrairement à la SA, qui requiert sept actionnaires, la SAS peut être constituée par le seul fondateur

3. Simplicité : Les SAS ne sont pas soumises aux mêmes obligations d'information que les SA

4. Cumul possible des mandats : Alors que dans les autres formes de sociétés, on ne peut pas en assurer plus de cinq.

5. Faible formalisme : Le contrôle des conventions passées peut être approuvé a posteriori par les associés

6. Sécurité juridique : Les fondateurs peuvent rédiger leurs statuts de manière à garantir un fort intuitu personnel et une grande stabilité de l'actionnariat.

7. Adaptation aux groupes : Sur le plan pratique, lorsqu'une décision à caractère opérationnel est prise au niveau de la société mère pour l'ensemble de ses filiales, il n'y a pas d'obstacles juridiques qui ralentissent la mise en application de la décision.

8. Cession des parts facilitée : Pas de processus d'agrément, ni de préemption obligatoire

9. Protection sociale : Le gérant de SAS bénéficie du régime général de Sécurité sociale

10. Capacité d'évolution : L'entrepreneur peut tout à fait, au moment où il rédige les statuts de sa SAS, faire en sorte de rester toujours maître chez lui, même en cas d'entrée de nouveaux actionnaires

Ses inconvénients

*La liberté laissée aux Associés dans l'organisation

* Il faut porter une très forte attention dans la rédaction des statuts et tenir compte de la personnalité du Dirigeant et des Associés

6. les structures de l'entreprise :

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 ». (Mintzberg)

Une structure suppose de :

*définir les services à constituer ;

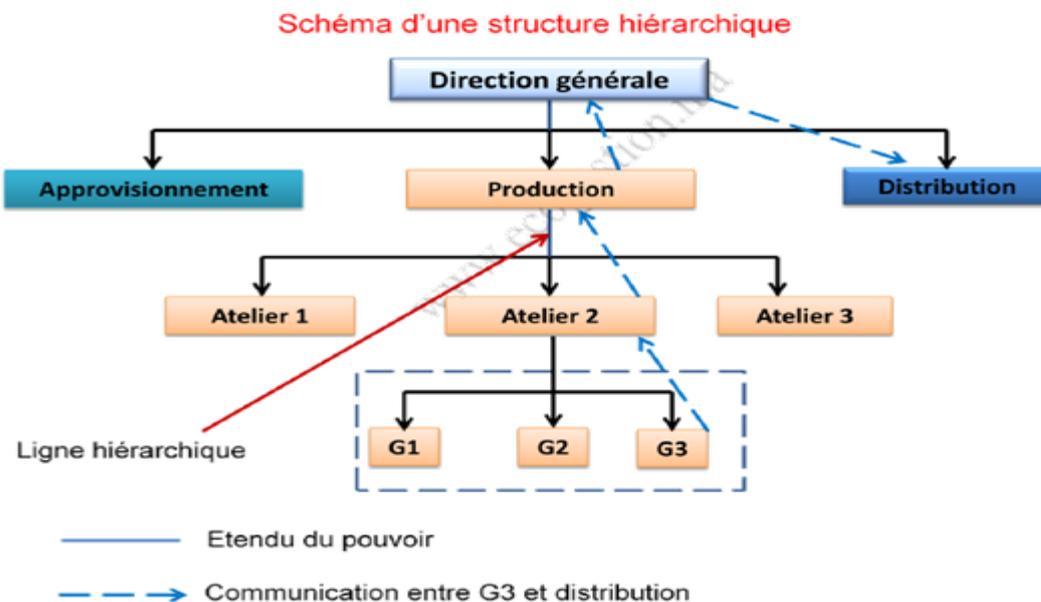
*définir les attributions de chacun ;

*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).

Les structures organisationnelles pour une entreprise peuvent se répartir dans plusieurs modèles. Chaque modèle ayant bien sûr des avantages et des inconvénients.

1) La structure hiérarchique



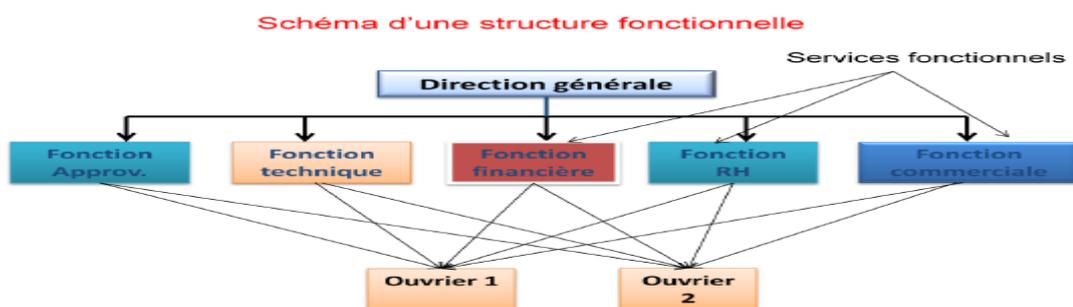
Les structures hiérarchiques proposées par Henry Fayol reposent sur le principe d'unicité du commandement dans le travail selon lequel, dans une organisation, chaque collaborateur ne dépend que d'un seul supérieur hiérarchique :

- 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.

Avantages de cette structure organisationnelle : fonctionnement simple, répartition claire et précise des activités et responsabilités, discipline sans faille vis-à-vis de la direction.

Inconvénients de cette structure organisationnelle : Organisation rigide, mise en place difficile et communication assez lente pouvant freiner la prise d'initiative et le fonctionnement en mode projet.

2) La structure fonctionnelle

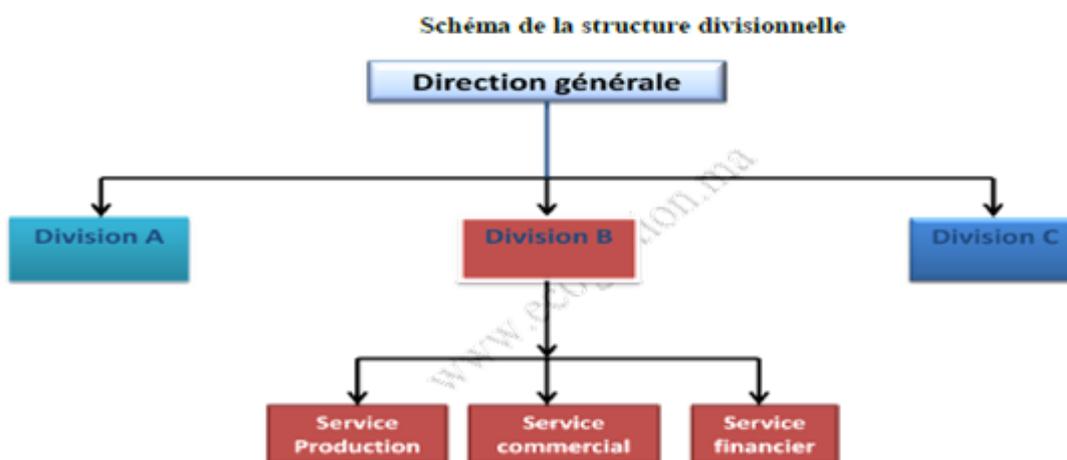


Dans les structures fonctionnelles (aussi appelée structure en U) il existe une spécialisation de chaque responsable selon son type de compétences. Ainsi, chaque chef de service exerce une autorité sur ses subordonnés, dans la limite de sa fonction propre. Un même salarié peut donc avoir plusieurs chefs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

Avantages de cette structure organisationnelle : diversité des conseils de la part de différents spécialistes, meilleure qualité d'exécution des tâches, même les plus pointues.

Inconvénients de cette structure organisationnelle : risques de conflits, de dilution des pouvoirs et de manque de traçabilité des erreurs.

3) La structure divisionnelle



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.

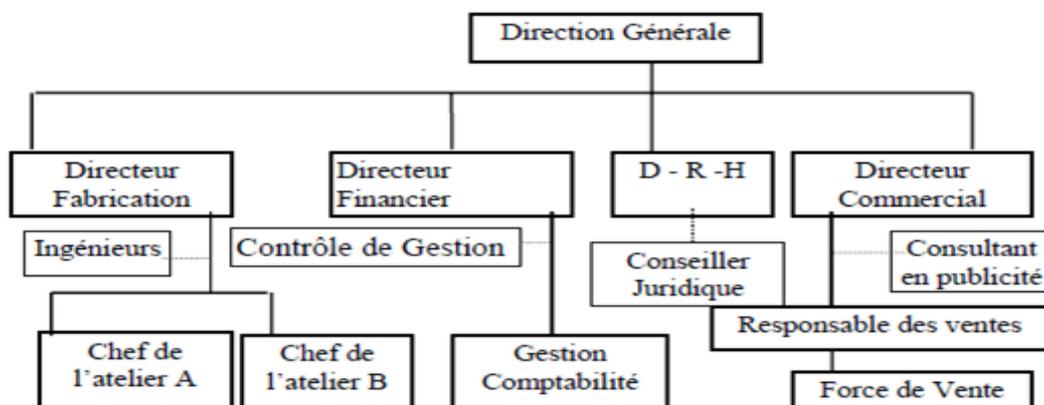
Ce type d'organisation est aussi appelé structure en M (Multidivisional).

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

Avantages de cette structure organisationnelle : Autonomie de décision des divisions, culture commune du produit au sein d'une même division, adaptabilité de la structure, mesure de la performance de la division facilitée.

Inconvénients de cette structure organisationnelle : Plus grande difficulté à instaurer une culture globale d'entreprise, redondance des postes, économie d'échelle plus difficile à mettre en place, répartition des moyens communs à plusieurs divisions coûteuse

4) La structure Staff and line



Dans les structures staff and line, appelées aussi organisation (ou structure) hiérarchico-fonctionnelles, coexistent la ligne, 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.

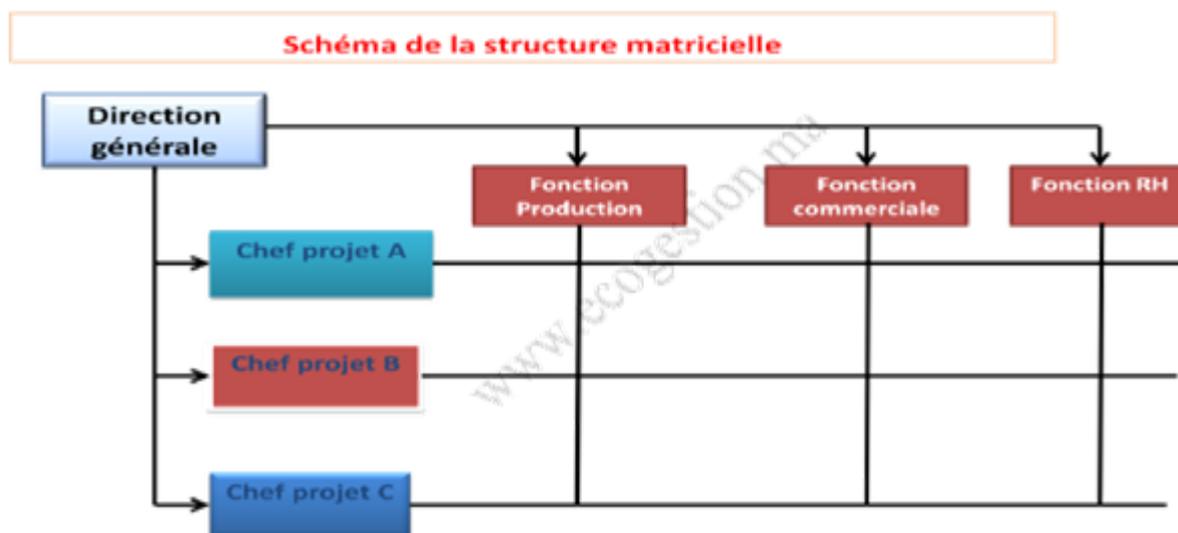
Elle repose essentiellement sur le principe hiérarchique d'unicité de la gestion et sur celui du recours à des organes de conseil composés de spécialistes : les responsables hiérarchiques bénéficient de l'assistance de conseillers pour des domaines d'activité précis. Les décisions stratégiques globales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

Une structure hiérarchique et fonctionnelle s'organise, ainsi, autour d'une ligne de gestion et de pouvoir décisionnel (directeurs opérationnels), et une ligne de conseil et d'assistance (directeurs fonctionnels).

Avantages de cette structure organisationnelle : permet au dirigeant et aux directeurs (line) de bénéficier de l'assistance de spécialistes (staff), il n'y a toujours qu'un seul chef, soit une unicité de commandement ce qui en fait une structure claire.

Inconvénients de cette structure organisationnelle : peut créer des conflits de direction entre les fonctions de direction assumées dans la ligne vs celles assumées par le staff

5) La structure matricielle (ou par projet)



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...

La structure matricielle est adaptée aux entreprises diversifiées qui fonctionnent souvent en mode projet et qui souhaitent que les divisions de leur organisation collaborent davantage entre elles. Elle convient également aux entreprises internationalisées en facilitant une approche globale et une adaptation locale.

Exemple : Boeing a été la 1^{ère} entreprise, il y a plus de 40 ans, à adopter une structure matricielle. Ses unités appartiennent à la fois à leur branche de spécialité (ailes, systèmes de guidage...) et à leur département de programme (par type d'avion : 737, 757, 767...).

Avantages de cette structure organisationnelle : développer des activités innovantes avec une coordination optimale entre les diverses fonctions qui y sont liées et une expertise assurée par chaque service fonctionnel. La diffusion des connaissances est favorisée, ainsi que le mode projet. Les partages d'expérience sont facilités.

Inconvénients de cette structure organisationnelle : risque de conflits et de problèmes de communication et inadaptabilité pour les grandes entreprises dont les activités sont décentralisées. Les circuits de décision peuvent devenir très longs. Sans unité de commandement, il devient parfois difficile de trancher ou d'obtenir un compromis. La remise en cause du principe de hiérarchie peut faire surgir de nombreux conflits entre managers et péjorer ainsi la mise en œuvre de la stratégie.

