

Introduction :

A partir des années 1950, l'entreprise a connu des changements profonds au niveau de ses formes d'organisation du travail, et ce grâce aux différents mouvements et pressions exercés par plusieurs acteurs sociaux comme les syndicats, les classes défavorisées ayant souffert des effets négatifs du taylorisme. De leur côté les gestionnaires d'entreprises ont essayé de répondre aux critiques adressées au taylorisme en adoptant des nouvelles formes d'organisation du travail plus modernes pour remédier à la monotonie et permettre aux salariés de participer dans les affaires de gestion.

Définition de l'entreprise économique et ses concepts périphériques

1 Quelques définitions de l'entreprise :

1ère « l'entreprise est l'agent économique dont la fonction principale est la production de biens et services destinés à être vendus sur un marché »

2ème « l'entreprise est un corps social ayant une fin économique : la production »

3ème « l'entreprise est une affaire commerciale ou industrielle dirigée par une personne physique ou morale privée, unité économique de production »

4ème « une entreprise est une organisation qui met en œuvre différents moyens, appelés facteurs de production, de façon optimale pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés pour la production ou la commercialisation de biens ou de services »

L'entreprise est un micro système économique produit d'une économie libérale et décentralisée mais organisée de manière hiérarchique et planifiée, ou la main visible de l'entreprise se substitue à celle invisible du marché.

C'est les développements consacrés à la théorie des organisations, aux supports du management moderne, conduisent à définir l'entreprise sous des éclairages variés par exemple comme : un construit artificiel, un espace politique, un système politique ou psycho politique, un système de compétences et de pouvoirs. Etc. (Beaufils, 2004, P 15)

- Ainsi les auteurs insistent sur quatre définitions essentielles qui sont :

1-l'entreprise est centre de production : c'est un lieu de transformation de matière première en produits finis, donc c'est une vision inspirée de l'entreprise industrielle, même si on peut l'élargir à d'autres cas, en considérant que les matières premières peuvent aussi être des informations, par exemple une agence de voyages évite à ses clients de rechercher eux même les informations

nécessaires à l'organisation de leurs vacances. Elle transforme les informations dont elle dispose en un service dont elle commercialise. Cette vision met l'accent sur l'entreprise en tant que lieu de combinaison des facteurs de production et débouche sur une approche mécaniste de l'entreprise. Dans cette approche l'entreprise est associée à l'image d'une machine et les problèmes posés par son fonctionnement sont perçus comme des problèmes de réglage. (Soutenain, Farcet, 2006, P 11)

2- l'entreprise groupement humain : elle est à la fois un groupement d'individus et un ensemble de relations entre ces individus. Ces relations sont beaucoup plus complexes que ce que traduit de façon formelle l'organigramme. L'étude des déterminants des comportements des individus et des groupes débouche sur une vision de l'entreprise en tant que groupe humain. Une conception mécaniste consiste à voir les personnes comme qui la composent comme des rouages, cependant à la différence des machines, les êtres humains ont une personnalité, des sentiments, des aspirations qui vont influencer leurs comportements. Une machine peut tomber en panne (on la répare). L'être humain va faire son travail avec plus au moins d'attention, y mettre plus ou moins de soin, d'exigence de qualité et cela ne relève pas de la mécanique. Cette approche a une dimension sociologique et psychologique. (Soutenain, Farcet, 2006, P 11)

3-l'entreprise, ensemble d'éléments en interaction internes et externes : ainsi l'entreprise est en relation avec les différentes composantes internes et externes (partenaires économiques et commerciaux, administrations...). Ces relations sont à l'origine d'interactions complexes qui, combinées à celles qui se produisent entre les différentes composantes de l'entreprise pose le problème de la maîtrise de l'ensemble. L'approche de l'entreprise en tant que système apporte des éléments pour prendre en compte et maîtriser la complexité interne et externe. Cette approche met l'accent sur la notion de pilotage et les facteurs qui l'influencent. (Soutenain, Farcet, 2006, P 12)

4- l'entreprise acteur sur différents marchés : l'ensemble des relations de l'entreprise avec son environnement peut aussi être perçu à travers la notion de marché qui débouche sur une vision contractuelle de la firme. L'entreprise est ainsi vue à travers les contrats auxquels elle participe et qui la relie à tous ses partenaires quel que soit leur rôle (clients, fournisseurs mais aussi actionnaires, salariés...) dans cette approche l'entreprise se présente comme un ensemble de contrats. (Soutenain, Farcet, 2006, P 13)

Les finalités de l'entreprise

Les finalités, ou missions, de l'entreprise sont les raisons pour lesquelles elle est acceptée par son environnement. Ce sont des buts plus durables que les objectifs, avec des échéances imprécises. Elles répondent à des questions du type « que voulons-nous devenir ? », « quelles sont nos motivations ? » : les finalités contribuent à la cohésion de l'entreprise et elles orientent les décisions stratégiques.

Les différentes finalités

On retrouve au niveau des finalités les mêmes orientations que pour les objectifs : des finalités économiques, des finalités humaines et des finalités sociales.

1) Les finalités économiques

Sont de trois ordres :

- Produire et distribuer des biens et services, but commun à toutes les catégories d'entreprises, les entreprises industrielles, les entreprises agricole, etc. produisent et commercialisent des biens, les entreprises commerciales redistribuent les biens acquis auprès des producteurs, les entreprises de services fournissent des services marchands ou non-marchands aux entreprises ou aux consommateurs.
- Assurer la croissance de l'entreprise, exceptée dans certaines entreprises qui sont créés pour une mission précise, temporaire.
- Produire un profit, préserver le patrimoine sont des buts majeurs, cette recherche du profit distingue les entreprises privés marchands des entreprises publiques et des associations.

2) Les finalités humaines

Elles concernent aussi bien les ambitions des dirigeants (prestige par exemple) que l'épanouissement du personnel : bonnes conditions de travail, bien-être des salariés, participation au pouvoir de gestion, etc....

3) Les finalités sociétales

Elles peuvent coexister avec les autres finalités dans la plupart des entreprises, mais pour certains, elles constituent des finalités primordiales : le service public ou l'indépendance nationale sont des finalités principales des entreprises publiques. (Soutenain, Farcet, 2006, PP 14-15)

L'environnement de l'entreprise :

L'entreprise est en relation avec d'autres agents économiques qui peuvent être des partenaires ou des concurrents ainsi qu'avec différentes composantes de la société. Ces relations peuvent être sous forme d'échanges, d'actions de l'entreprise, qui peuvent avoir des conséquences sur les autres. On peut citer :

- **Les fournisseurs** : (de matières premières, de sous-traitances, de fournitures, de services...etc.

- **Les organismes et marchés financiers** : auprès desquels l'entreprise peut se procurer des ressources, mais qui demandent aussi des comptes ;
- **Les concurrents** : (même produits ou produits de substitution)
- **Les structures éducatives** : qui forment de futurs salariés et contribuent à la recherche ;
- **Les pouvoirs publics** : à l'échelle locale, régionale, nationale : cadre économique et juridique (législation, réglementation) partenariats ;
- **L'opinion publique** ;
- **Les syndicats** : qui représentent les salariés et exerce une certaine influence ;
- **Les clients** : (actuels, potentiels) qui peuvent être d'autres entreprises ou bien des particuliers (consommateur final)
- **Les organisations de consommateurs** ;
- **Les médias** : sources d'information et vecteur de communication.
(Beaufils, 2004, P 20)

2. La culture de l'organisation : « cette notion peut signifier l'ensemble distinctif qui compose la mission de l'organisation ou encore tout simplement bien s'adapter à l'environnement, par exemple le concept de culture des organisations japonaises est basé sur un fort sentiment d'appartenance des employés à leurs organisations, alors que la société nord-américaine y compris les organisations qui œuvrent, est profondément ancrée dans l'individualisme. La culture de l'organisation peut se définir aussi comme un système de représentation de valeurs partagées par tous les membres de l'organisation. Chacun de ses membres adhère à une vision commune de ce qu'est l'organisation dans son rôle économique et social, de la place qu'elle occupe par rapport à ses concurrents, de sa mission vis-à-vis de ses clients, de ses ressources humaines et ses actionnaires. En s'appuyant sur une planification de la main d'œuvre intégrée à cette culture il est certainement possible de contribuer au succès de l'organisation une synergie qui favorise une vision commune de l'avenir, une confiance mutuelle, un sentiment d'appartenance, le développement individuel, un effort et un enrichissement collectifs ». (Sekiou et autres, 1993. PP 70-71)

3. La technologie : le mot technologie recouvre l'ensemble des connaissances que l'humanité possède afin de réaliser des choses. Ce mot englobe aussi bien les inventions et les techniques que la masse du savoir acquis dans tous les domaines.

Les organisations doivent faire face aux changements technologiques nombreux et rapides afin de pouvoir suivre la concurrence. (Sekiou et autres, 1993. P 73)

4. La technologie et le travail : avec l'irruption de la technologie, c'est la nature même du travail qui est en train de changer. On peut résumer, à titre d'exemple le système d'organisation du travail qui a prévalu, pendant tout le 20^{ème} siècle par les notions « parcellisation des tâches, salaire à la performance et consommation de masse » qui ont été les piliers d'un modèle qui a survécu jusqu'aux années 1970 dans l'ensemble des pays industriels. Aujourd'hui c'est la bureautique, la robotique et tous les risques de l'an 2000 qui sont en train de métamorphoser le travail au point d'en faire un portrait synchroniquement inverse de ce qui existait jusqu'alors » (Sekiou et autres, 1993. P 73)

5. Le pouvoir : une entreprise est une entité juridiquement indépendante. En cela, elle se distingue d'un établissement, qui est un ensemble de moyens, regroupés en un même lieu, n'ayant pas d'existence juridique. C'est au niveau de l'entreprise que se situe la responsabilité vis-à-vis des tiers. C'est là que sont prises les décisions, ce qui traduit l'expression « chef d'entreprise ». Cette expression ne prend tout son sens que lorsque le dirigeant de l'entreprise en est aussi le propriétaire principal. Toutes fois dans certaines entreprises, le principal est contrôlé par une autre entreprise. Certains phénomènes économiques ne sont correctement appréhendés qu'à travers la notion du groupe. (Soutenain, Farcet, 2006, P 23)

Qu'est- ce que l'organisation d'entreprise ?

L'organisation d'entreprise définit le mode de fonctionnement de l'entreprise. Choisir la bonne structure est donc un atout clé de compétitivité

Pour **gagner en efficacité** et **optimiser sa performance**, une entreprise doit pouvoir faire face à des problématiques variées. La rentabilité, l'implication des collaborateurs, le respect des délais ou l'amélioration de la productivité sont notamment des points cruciaux. Or, pour agir efficacement sur ces points, **l'organisation d'entreprise est centrale**. Cette expression englobe l'ensemble des actions pour **ordonner, planifier ou adapter les ressources de l'entreprise et atteindre les objectifs fixés**. Découvrons ce qu'est précisément cette **organisation d'entreprise**, ses atouts et comment l'améliorer.

Le management moderne est caractérisé par la volonté de rupture avec les automatismes et systèmes antérieurs, un souci de rénovation et de créativité. Il n'apporte pas d'ajouts théoriques. Il propose des modalités d'action efficaces,

guidées par une déontologie entrepreneuriale, nous sommes donc en présence d'une collection d'applications pratiques de modes opératoires, destinés à surmonter les difficultés économiques des temps actuels. Elle traduit l'obsession de la performance d'un « toujours plus mieux avec moins » afin de vaincre le compétiteur. Ainsi les énergies sont censées être mobilisées en priorité pour y répondre.

Comment organiser efficacement son entreprise ?

Toute entreprise, quel que soit sa taille ou son secteur d'activité, possède intrinsèquement une organisation d'entreprise. Cette dernière **se manifeste dans chaque aspect de l'entreprise**, qu'il s'agisse notamment des règles de fonctionnement avec les partenaires commerciaux ou la répartition des tâches entre les différents collaborateurs.

Toutefois, **cette organisation est perfectible**. Or, il est essentiel pour la performance de l'entreprise de penser à optimiser cette organisation.

Une étude du cabinet international de conseil en stratégie et management Bain & Company cite 5 leviers permettant d'accroître à long terme l'efficacité de l'organisation interne de l'entreprise :

- Stratégie ;
- Indicateurs ;
- Engagement ;
- Comportementale ;
- Culture d'entreprise.