

UNIVERSITE IBN ZOHR

Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales

Agadir - Maroc

كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية
+ⴰⵔⵉⵎⴰⵔⴰⵏⴰ ⴰⵏ ⴰⵙⴰⵏⴰⵏⴰ ⴰⵏ ⴰⵙⴰⵏⴰⵏⴰ ⴰⵏ ⴰⵙⴰⵏⴰⵏⴰ ⴰⵏ ⴰⵙⴰⵏⴰⵏⴰ
FACULTÉ DES SCIENCES JURIDIQUES, ECONOMIQUES ET SOCIALES



Licence en Economie et gestion

(Module S1)

Introduction aux Sciences de Gestion

Dr. Lhassane JAOUHARI

Plan du Cours

- **Axe 1 : Qu'est-ce que les Sciences de Gestion ?**
- **Axe 2 : Le Concept d'Entreprise (Définition, Finalités, Typologie)**
- **Axe 3 : Les Fonctions Clés de l'Entreprise et leurs Interactions**
- **Axe 4 : Comprendre les Organisations à travers les Théories**
- **Axe 5 : Étude de Cas Pratique**

Axe 1 : Qu'est-ce que les Sciences de Gestion ?

- **Définition** : L'étude systématique du fonctionnement des organisations (entreprises, associations, administrations) et des processus de prise de décision qui y sont liés.
- **Objectif Principal** : Comprendre comment les organisations fonctionnent pour les aider à améliorer leur performance (efficacité, rentabilité) et leur gouvernance (qualité de direction, transparence, responsabilité).

Axe 1 : Qu'est-ce que les Sciences de Gestion ?

- **Champ Interdisciplinaire** : Elles puisent dans diverses disciplines comme l'économie, la sociologie, le droit, la psychologie, le marketing, la finance, etc., pour offrir une vision complète.
- **Exemple Concret** : Pourquoi une startup technologique réussit-elle à attirer des clients et des investisseurs ? Cela implique d'analyser son marketing, sa stratégie financière, la capacité de son équipe (RH), et la conception de son produit (production/R&D).

Axe 2 : Le Concept d'Entreprise – Définition et Finalités

- **Définition** : Une entreprise est une organisation structurée qui produit des biens ou des services pour répondre à des besoins, dans un cadre économique.
- **Finalités Multiples** :
 - La **Recherche de Profit** : Générer des revenus pour rémunérer les propriétaires/actionnaires et financer la croissance.
 - La **Pérennité** : Assurer la survie et le développement de l'organisation sur le long terme (innovation, adaptation).
 - La **Responsabilité Sociale et Environnementale (RSE)** : Agir de manière éthique et durable, en tenant compte de l'impact sur la société et l'environnement.
- **Acteurs Impliqués** : Salariés, clients, fournisseurs, actionnaires, banques, État, etc.
L'entreprise est au centre d'un écosystème.

Axe 2 (suite) : Typologie des Entreprises

- On peut classer les entreprises selon plusieurs critères :
- Selon leur **Taille** :
 - Micro-entreprises (ex: artisanat, auto-entrepreneurs).
 - Petites et Moyennes Entreprises (PME) (ex: la plupart des commerces de proximité, PME industrielles).
 - Grandes Entreprises (ex: multinationales comme LVMH, TotalEnergies, Apple).
- Selon le **Secteur d'Activité** :
 - Secteur Primaire : Exploitation des ressources naturelles (agriculture, mines, pêche).
 - Secteur Secondaire : Transformation des matières premières (industrie, BTP).
 - Secteur Tertiaire : Prestation de services (commerce, banque, transport, conseil, tourisme).
- Selon le **Statut Juridique** : La forme légale choisie (SARL, SA, SAS, Entreprise Individuelle) impacte la responsabilité des propriétaires, le financement, etc.

Classification économique



- **Critères de taille**
- **Domaine d'activité**
- **Processus de production**
- **Degré d'indépendance**

Classification économique

Domaine d'activité

Secteur d'activité: on distingue trois secteurs

- Secteur primaire (agriculture ; élevage ; la pêche....)
- Secteur secondaire (les entreprises industrielles)
- Secteur tertiaire (les entreprises de services : Banques...)

La branche d'activité: regroupe les entreprises fabriquant de la même catégorie de biens ex: pharmaceutique; textile...

La filière: c'est regroupement des entreprises pour avoir un produit fini

Classification juridique

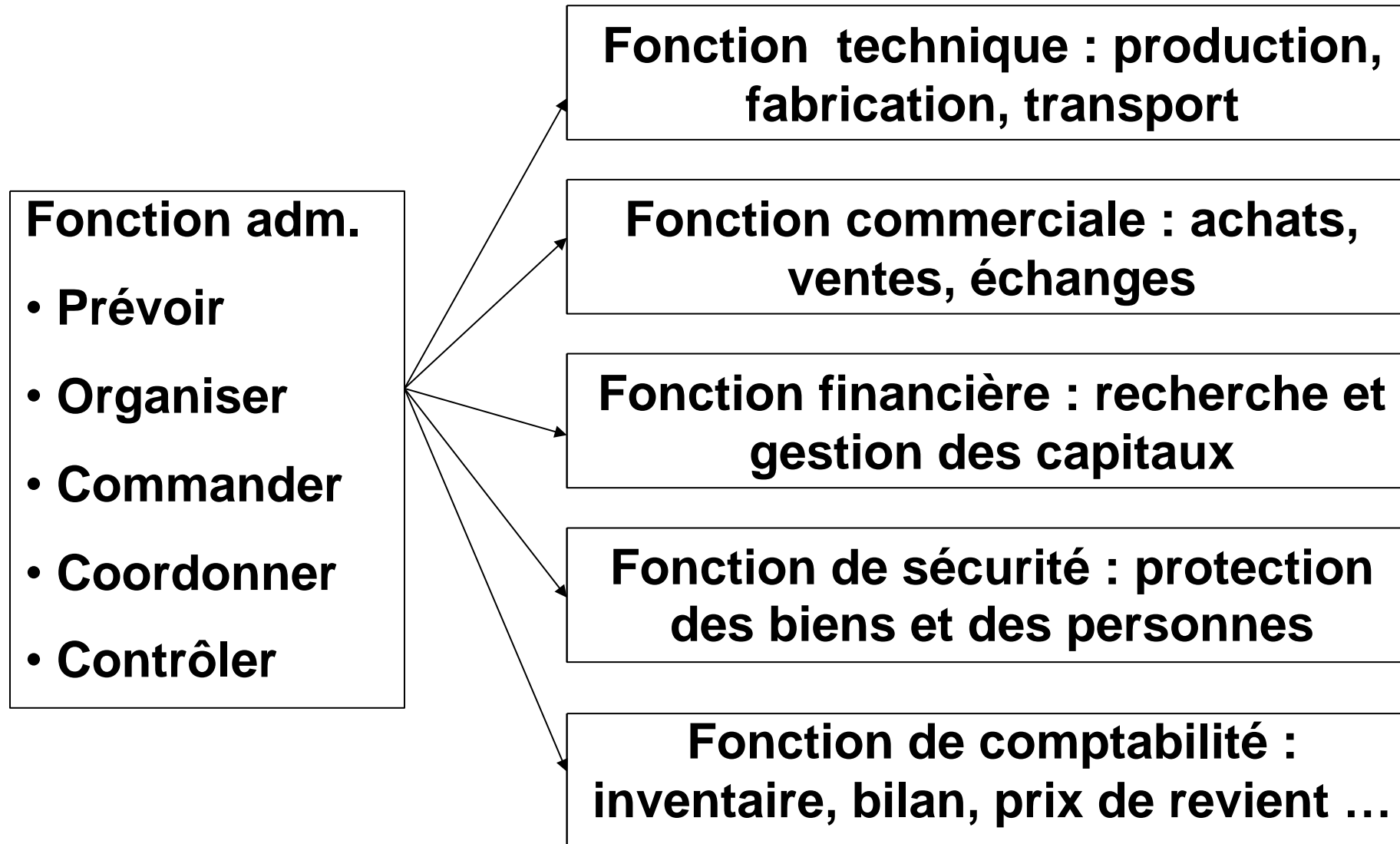


- **L'appropriation du capital**
- **La forme juridique**



- **Secteur public**
- **Secteur privé**
- **Secteur mixte**

Axe 3 : Les fonctions de l'entreprise





FONCTION ADMINISTRATIVE

la **fonction administrative** est le cœur de la direction dans une entreprise.

Elle regroupe toutes les actions nécessaires pour que l'organisation

fonctionne bien et pour assurer la coordination entre les différentes fonctions

: technique, commerciale, financière, comptable et sécurité.



MISSIONS PRINCIPALES DE LA FONCTION ADMINISTRATIVE :

Dimension humaine

- Identifier les acteurs concernés.
- Comprendre ce que veulent ces acteurs.
- Déterminer l'attitude à adopter

Dimension organisationnelle

- Choisir le type et la forme de structure.
- Mettre en place des mécanismes d'organisation efficaces.
- Assurer la cohérence organisationnelle.


Dimension économique

- Formuler ce que veut l'entreprise.
- Analyser la nature de l'entreprise.
- Définir les actions futures de l'entreprise.



FONCTION COMMERCIALE


L'action commerciale c'est l'ensemble des tâches qui visent à satisfaire des besoins de la clientèle, qui assurent la réalisation optimale des achats et des ventes, et qui contribuent directement au dynamisme commercial de l'entreprise.





FONCTION MARKETING

Le marketing est un état d'esprit et une attitude, un choix de gestion et un ensemble de techniques qui permettent à travers une offre de biens et services, de satisfaire les besoins et désirs des consommateurs d'une manière rentable pour l'entreprise.



FONCTION FINANCIÈRE

La fonction financière regroupe l'ensemble des activités liées à la gestion des ressources financières d'une organisation. Elle vise à assurer la disponibilité, la rentabilité et la sécurité des fonds nécessaires au fonctionnement et au développement de l'entreprise.

FONCTION TECHNIQUE

La fonction technique ou fonction production décrit l'ensemble des combinaisons de facteurs de production que le chef d'entreprise peut utiliser afin de transformer les ressources matérielles et financières en biens et services.

Axe 3 (suite) : L'Importance des Interactions entre Fonctions

- Aucune fonction ne peut opérer seule. L'efficacité globale dépend de leur **coordination** et de leur **synergie**.
- **Exemple concret (Problème de coordination) :**
 - Le Marketing lance une campagne publicitaire pour un nouveau produit, générant beaucoup de commandes. Si la Production n'est pas prête à fabriquer en quantité suffisante ou dans les délais, les clients seront déçus, la réputation de l'entreprise sera ternie et les ventes futures compromises.
 - De même, si le Marketing ne communique pas ses prévisions de vente à la Production et aux Achats, ces dernières peuvent être sous-dimensionnées ou surdimensionnées, engendrant des coûts ou des manques à gagner.
- Une **circulation fluide de l'information** et une **communication inter-fonctionnelle** sont donc cruciales. Le rôle du management est de faciliter ces interactions.

Axe 4 : Les Approches Classiques des Organisations

- Les premières théories visaient à rationaliser le travail pour augmenter la productivité.
- **Le Taylorisme (Frederick Taylor) :**
 - Principes : Organisation scientifique du travail (OST), étude des temps et mouvements, spécialisation des tâches, rémunération au rendement. L'idée est de trouver le 'meilleur moyen' de faire chaque tâche.
 - Exemple : La chaîne de montage automobile, où chaque ouvrier réalise une opération simple et répétitive.
- **Le Fayolisme (Henri Fayol) :**
 - Principes : Les 5 fonctions du manager (planifier, organiser, commander, coordonner, contrôler) et 14 principes généraux de management (unité de commandement, division du travail, etc.) pour une bonne administration.
- **La Bureaucratie (Max Weber) :**
 - Modèle idéal basé sur la rationalité, la hiérarchie stricte, des règles écrites et impersonnelles, et la spécialisation des rôles pour assurer une gestion juste et efficace.
 - Exemple : Une administration publique avec des procédures claires et des grades hiérarchiques.

Le Fayolisme (Henri Fayol) :

Fayol: principes d'administration d'une entreprise

- Six fonctions dans l'entreprise
 - Fonction technique de production
 - Fonction commerciale
 - Fonction financière
 - Fonction de sécurité
 - Fonction comptable
 - Fonction administrative



Les classiques

Fayol principes d'administration d'une entreprise

cinq tâches importante du dirigeant

1-Prévoir:

La planification signifie déterminer les objectifs et les buts que l'organisation veut atteindre, et mettre en place des plans et des stratégies pour les atteindre.

2-Organiser :

L'organisation signifie concevoir la structure organisationnelle de l'entreprise, et allouer les ressources humaines et matérielles de manière efficace.

3-Commander :


La direction signifie diriger et motiver les employés pour atteindre les objectifs fixés.

4-Coordonner :

La coordination signifie garantir l'intégration et la synchronisation des différentes activités et départements.

5-Contrôler :


Le contrôle signifie surveiller la Performance et évaluer les résultats pour garantir que les objectifs sont atteints.





Les classiques


Fayol principes d'administration d'une entreprise

- 14 principes d'administration
 - Division du travail
 - Autorité/responsabilité
 - Discipline
 - Unité de commandement
 - Unité de direction
 - Recherche de l'intérêt général
 - rémunération
- 



Les classiques

Fayol principes d'administration d'une entreprise

- 14 principes d'administration (suite)
 - Centralisation
 - Hiérarchie
 - Ordre
 - Équité
 - Stabilité du personnel
 - Initiative
 - Union du personnel
- 

Le Taylorisme (Frederick Taylor) :


Principes de l'O S T : Taylor

- **La parcellisation des tâches: éliminé les gestes inutile.**
- **La spécialisation : La décomposition du travail en tâches**
- **La séparation du travail intellectuel / manuel**
- **La rémunération aux performances**
- **Le chronométrage du temps**



Le Taylorisme (Frederick Taylor) :


Les avantages:

- Favorise la constitution de grands groupes industriels
 - Le développement de la production en grande série et en grandes masses.
- 


Le Taylorisme (Frederick Taylor) :

Les inconvénients:

- La dégradation des conditions de travail: démotivation des salariés
(répétition des mêmes tâches sans cesse...)
- La multiplication des dysfonctionnements:
l'accroissement de l'absentéisme des salariés




La Bureaucratie (Max Weber) : **Weber: les structures d'autorité**

- Réflexion sur le pouvoir
 - Le pouvoir repose sur des croyances
 - Le monde social fonctionne encore comme un monde profondément religieux
- 



Les classiques

Weber: les structures d'autorité


- Trois systèmes d'autorité
 - L'autorité charismatique:
 - Assurance
 - Confiance en soi
 - Savoir
 - communication
 - L'autorité statutaire
 - L'autorité bureaucratique
- 

Axe 4 (suite) : Les Approches Modernes des Organisations

- Les approches modernes prennent davantage en compte les aspects humains et l'environnement.
- **L'École des Relations Humaines (Elton Mayo) :**
 - Met l'accent sur l'importance des facteurs sociaux et psychologiques : la motivation, les relations entre collègues, le sentiment d'appartenance. Les 'relations humaines' impactent la productivité.
 - Exemple : Un employé se sentira plus engagé s'il est reconnu par son manager et s'entend bien avec son équipe, au-delà de la seule organisation technique.
- **L'Approche Systémique :**
 - Considère l'organisation comme un **système complexe et ouvert** : composé d'éléments interdépendants, en interaction constante avec son environnement (marché, société, technologie). Tout est lié.




Les comportementalistes l'école des relations humaines

- Liens entre moral et productivité
 - Motivation psychologique
 - Importance de la dynamique de groupe
- 



Les comportementalistes


Mayo: la sociologie du travail

- Remet en cause le taylorisme
 - Démontre l'importance des facteurs psychologiques dans la motivation
 - Démontre l'importance de la dynamique de groupe
- 



Les comportementalistes

Lewin: l'influence sociale

- Fondateur du concept de dynamique de la personne
 - Fondateur du concept de dynamique de groupe
- 

Les comportementalistes

Lewin: l'influence sociale

- Typologie des styles de leadership

Style	Autocratique	Démocratique	Laisser faire
Leader	Donne des ordres	Suggère encourage	Apporte ses connaissances mais laisse faire
Résultats	Réaction agressive du groupe, rébellion ou apathie	Réactions chaleureuses, amicales, participation, autonomie, indépendance, production quantitative moins importance que dans le style autoritaire mais meilleure qualité	Ne réussit ni dans l'exécution du travail ni dans la satisfaction au travail

Dimension sociologique :

- ✓ **Principes** : reconnaissance des problèmes, formation de petits groupes, mise en place des réformes.
- ✓ **Règles du changement** : tenir compte des dimensions sociologique, culturelle et psychologique
- ✓ **Recommandations** : responsabiliser des groupes autonomes, valoriser le travail de chacun, être reconnaissant du travail bien fait

Les comportementalistes

Maslow et Mc Gregor: théorie des besoins

- Pyramide des besoins de Maslow
 - 5 besoin d'accomplissement de soi
 - 4 besoin d'estime et de reconnaissance
 - 3 besoin d'appartenance et d'affection
 - 2 besoin de sécurité et de protection
 - 1 besoins physiologiques primaires

Pyramide des besoins : Abraham Maslow

Accomplissement de soi:docteur,..

**Reconnaissance et considérations: statut
social, domination, reconnu...**

**Appartenance et affection: classe
sociale, groupe, association...**

Besoins de sécurité:protection,stabilite.

**Besoins physiologiques: salaire , logement, se
nourrir, dormir**

Les théories X et Y : D. Mc Gregor

La théorie X

1. L'individu moyen éprouve une aversion innée pour le travail
2. Les individus doivent être contraints, contrôlés, dirigés, menacés de sanctions
3. L'individu moyen préférera être dirigé, désire éviter les responsabilités

La théorie Y

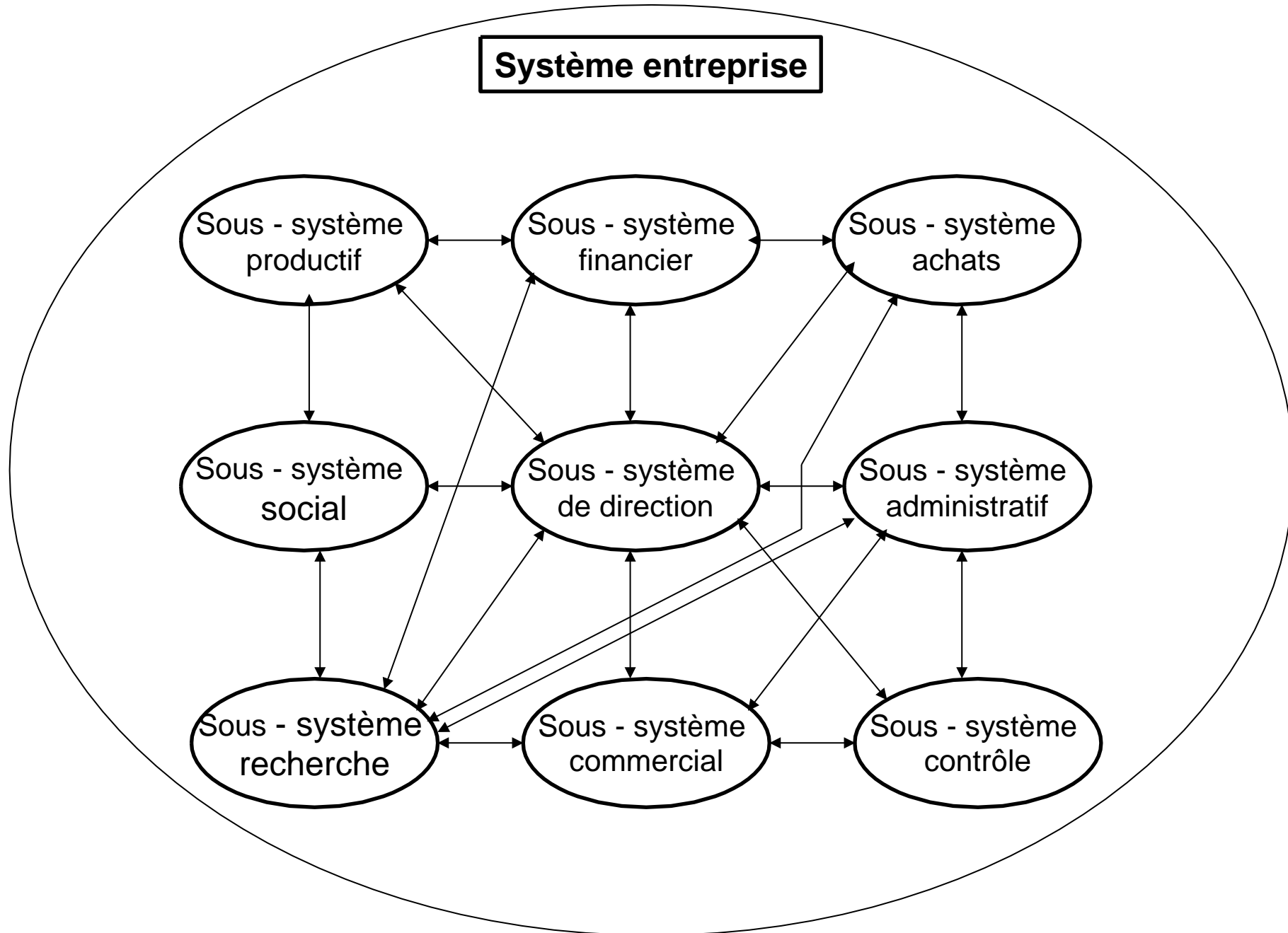
- 1. L'effort au travail est aussi naturel que le jeu ou le repos.**
- 2. Le contrôle externe et la menace de punition ne sont pas les seuls moyens pour exécuter un travail**
- 3. Le système de récompense associé à l'atteinte d'un objectif permet de responsabiliser l'individu.**
- 4. L'individu moyen apprend à accepter, mais aussi à rechercher des responsabilités dans des conditions voulues**
- 5. Beaucoup d'hommes sont capables de faire preuve de créativité dans une organisation.**
- 6. Il est rare que toutes les potentialités intellectuelles d'un individu moyen soient totalement utilisées.**

Approche Systémique

- **Systeme ouvert**
- **Systeme hiérarchisé**
- **Systeme coordonné**
- **Systeme finalisé**
- **Systeme Vivant**

L'approche systématique:

- Un Système ouvert : échange des flux.
- Un Système finalisé : elle poursuit des buts économique, sociale et sociétale.
- un Système coordonné : elle s'organise pour atteindre ses objectifs.
- Système hiérarchisé : elle se dote de structure d'exécution , les fonctions, les service.
- Système vivant : l'entreprise est une organisation vivante qui naît , se développe et disparaît.



Axe 5 : Cas Pratique – L'Entreprise 'Bio & Gourmand'

- **Présentation de l'entreprise** : Une PME artisanale qui fabrique et vend des produits alimentaires bio (confitures, biscuits, jus de fruits).
- **Les Fonctions en action** :
 - **Production** : Achats des fruits bio (auprès de producteurs locaux), fabrication des confitures/biscuits, contrôle qualité.
 - **Marketing & Vente** : Conception des packagings, création d'un site web e-commerce, participation à des marchés locaux, partenariat avec des magasins bio, communication sur les réseaux sociaux.
 - **Finance** : Suivi des coûts des matières premières, gestion de la trésorerie, fixation des prix de vente, comptabilité.
 - **RH** : Gestion des 5 employés (2 en production, 1 commercial/marketing, 1 assistante polyvalente, le dirigeant).
- **Le Problème** : Suite à une campagne réussie sur Instagram, les commandes explosent. La production peine à suivre, le stock de matières premières s'épuise rapidement, et le commercial est débordé par les demandes et les retards de livraison.
- **Analyse et Solution** : Il faut une meilleure coordination. Le Marketing doit anticiper les volumes avec la Production et les Achats. Les RH doivent évaluer s'il faut embaucher temporairement ou former un employé polyvalent. La Finance doit ajuster le besoin en fonds de roulement. Le dirigeant doit arbitrer entre croissance rapide (potentiellement risquée) et maîtrise.

Conclusion : L'Essentiel à Retenir

- Les Sciences de Gestion sont le cadre d'analyse pour comprendre et piloter la complexité des organisations.
- L'entreprise, quelle que soit sa taille ou son secteur, repose sur des finalités claires et des fonctions interdépendantes qui doivent collaborer.
- L'évolution des théories organisationnelles montre une prise de conscience croissante de l'importance des facteurs humains et de l'environnement.
- Comprendre ces fondamentaux est la première étape pour devenir un acteur efficace dans le monde professionnel.