

SYNTHESE

ECO-DROIT

PREMIERE TERTIAIRE

Nos sources :

livre de l'élève - Economie Droit Première professionnelle Editions GEP
- Economie Droit Première Bac Pro Editions Delagrave
- Economie Droit Première Bac Pro Editions Nathan

SOMMAIRE

CHAPITRES	PAGE
LE MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	3
LE RECRUTEMENT	5
LE CONTRAT DE TRAVAIL	7
LA DUREE DU TRAVAIL.....	10
LA REMUNERATION.....	11
LA FORMATION DES SALARIES.....	13
LA NEGOCIATION COLLECTIVE.....	14
LA REPRESENTATION DES SALARIES	15
LES CONFLITS COLLECTIFS	16
LES FACTEURS DE PRODUCTION ET LEUR COMBINAISON	17
LA PRODUCTIVITE	19
L'ORGANISATION DE LA PRODUCTION	21
L'ORGANISATION DU TRAVAIL	23
LA VALEUR AJOUTEE	25
LES ENJEUX DU PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE	26
LA PERFORMANCE, LA RENTABILITE ET LA CROISSANCE.	27
LA CROISSANCE ECONOMIQUE.....	29
LE DEVELOPPEMENT DURABLE	30

CHAP. 1 : LE MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Thèmes :

3.1 : Les ressources humaines

Axes de réflexion :

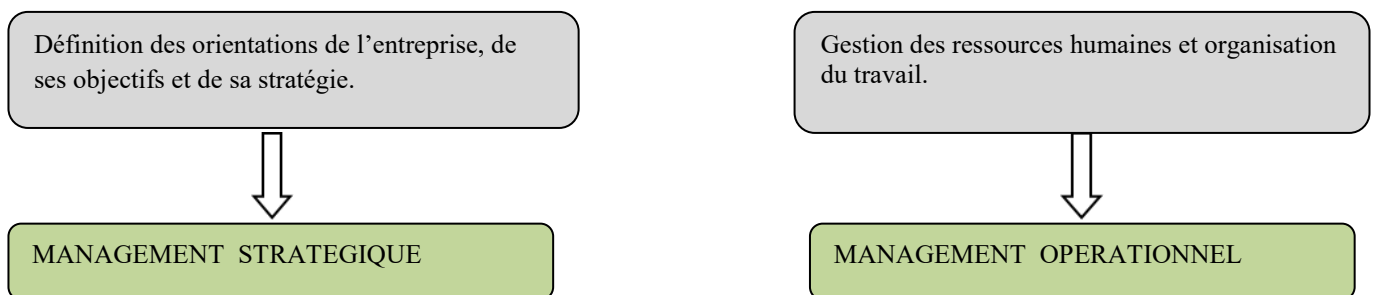
Le management des ressources humaines

Champs des connaissances :

Les objectifs du management des RH
La motivation au travail
Les styles de direction
La communication interne dans l'organisation

1- Les objectifs du management.

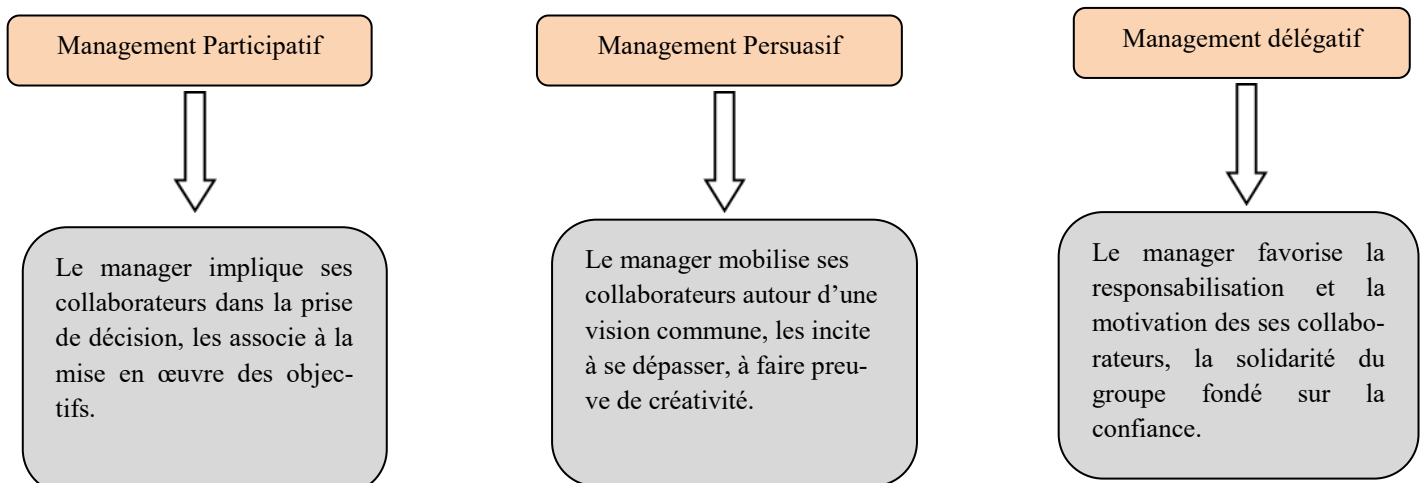
Le management vise à mobiliser et à organiser aux mieux toutes les ressources de l'entreprise afin de créer les conditions qui permettront d'atteindre les objectifs fixés. Il recouvre une double composante:



2- Le rôle du manager

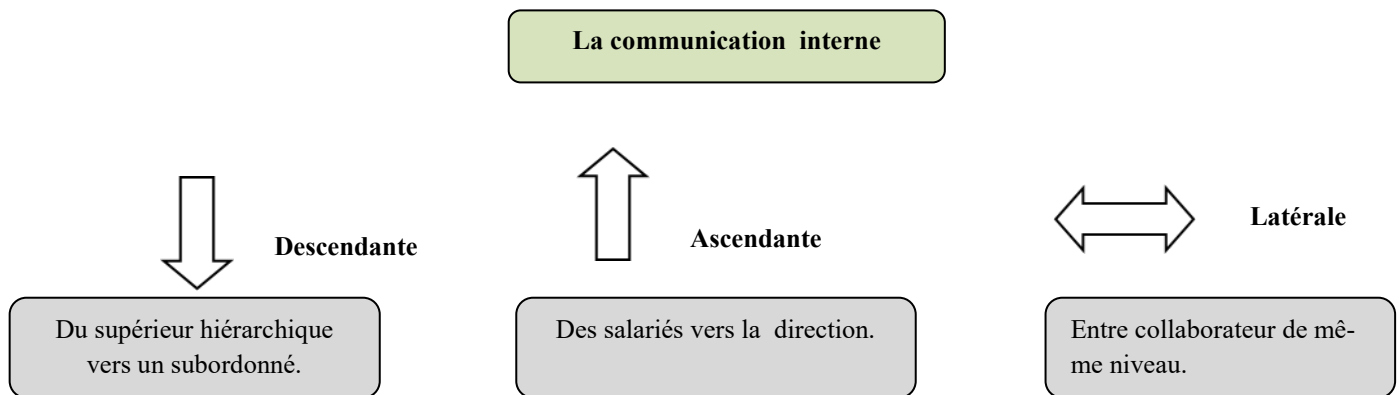
La performance de l'entreprise dépend de la capacité du dirigeant et des cadres à prendre les bonnes décisions et de les faire exécuter, à mobiliser le personnel pour obtenir son adhésion aux nouveaux projets.

Un management fondé sur l'autorité d'un seul chef est peu motivant pour le personnel, et tend à être remplacé par des formes de management prenant davantage en compte la dimension humaine.



3- La communication interne

La communication interne joue un rôle essentiel dans la gestion des ressources humaines. Le manager doit partager les informations mais aussi faciliter les échanges et créer une synergie entre les acteurs.



CHAP. 2 : LE RECRUTEMENT

Thèmes :

3.1 : Les ressources humaines

Axes de réflexion :

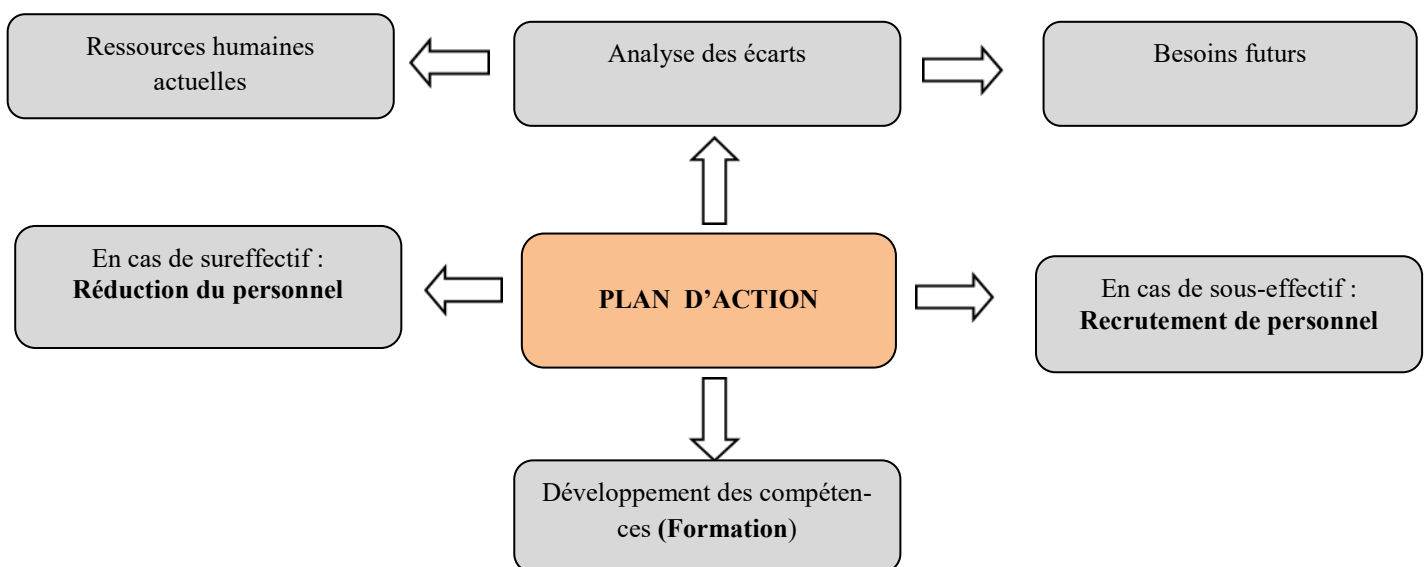
Le recrutement

Champs des connaissances :

L'ajustement entre ressources actuelles et besoins futurs
Les modes de recrutement
Le principe de non-discrimination à l'embauche

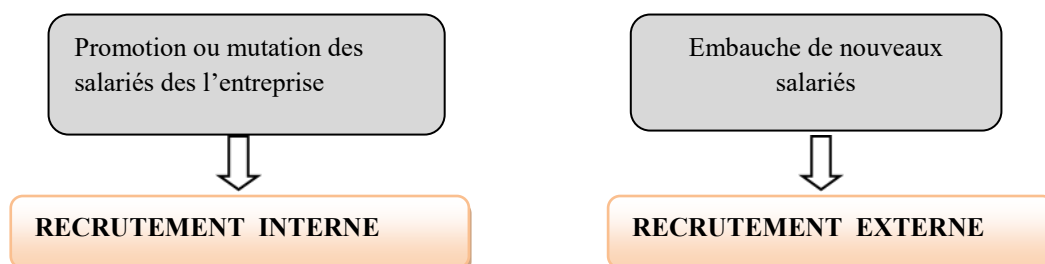
1- L'analyse des besoins

La **gestion prévisionnelle des emplois et des compétences** (GPEC) vise à adapter les ressources humaines de l'entreprise à ses besoins en fonction des contraintes de l'environnement et de ses choix stratégiques.



2- Le recrutement

L'entreprise doit choisir la formule la mieux adaptée à ses besoins car le recrutement engage l'avenir de l'organisation (l'entreprise) et peut engendrer des coûts relativement élevés.



3- Les formalités administratives liées à l'embauche

Formalités vis-à-vis de l'administration.

Effectuer la Déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'URSSAF

Tenue du registre unique du personnel

Informar l'inspection du travail en cas de première embauche.

Adresser à la Dares un relevé mensuel des nouveaux contrats de travail.

Formalités vis-à-vis du salarié

Remettre un exemplaire de la DPAE

Prévoir la visite médicale d'embauche

Organiser la formation à la sécurité

Communication de la convention collective.

Mettre à disposition les informations par voie d'affichage

CHAP. 3 : LE CONTRAT DE TRAVAIL

Thèmes :

3.2 : Le déroulement de carrière

Axes de réflexion :

Le contrat de travail

Champs des connaissances :

Le contrat de travail

La notion de clause particulière

Les principaux types de contrats de travail

1-La relation de travail

Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne (**le salarié**) s'engage à travailler pour le compte d'une autre personne (**l'employeur**), sous sa direction et son contrôle (**lien de subordination**) en contrepartie d'une rémunération (**le salaire**).

OBLIGATIONS DES PARTIES

SALARIE

- Exécuter le travail
- Respecter les directives
- Respecter le règlement intérieur

EMPLOYEUR

- Payer le salarié
- Le déclarer
- Respecter la réglementation du Code de travail.

Il existe une période d'essai durant laquelle les 2 parties (salarié ou employeur) peuvent mettre fin au contrat de travail sans aucune conséquence juridique.

2- Les spécificités du contrat de travail

Le pouvoir de direction de l'employeur lui permet de prendre toutes les décisions de gestion dans l'intérêt de l'entreprise, d'établir des règles (**pouvoir réglementaire**) que le salarié est tenu de respecter sous peine de sanctions (**pouvoir disciplinaire**).

CLAUSES PARTICULIERES

Clause de Résultat

Résultat chiffré, quantifié, que le salarié doit réaliser sur une période donnée.

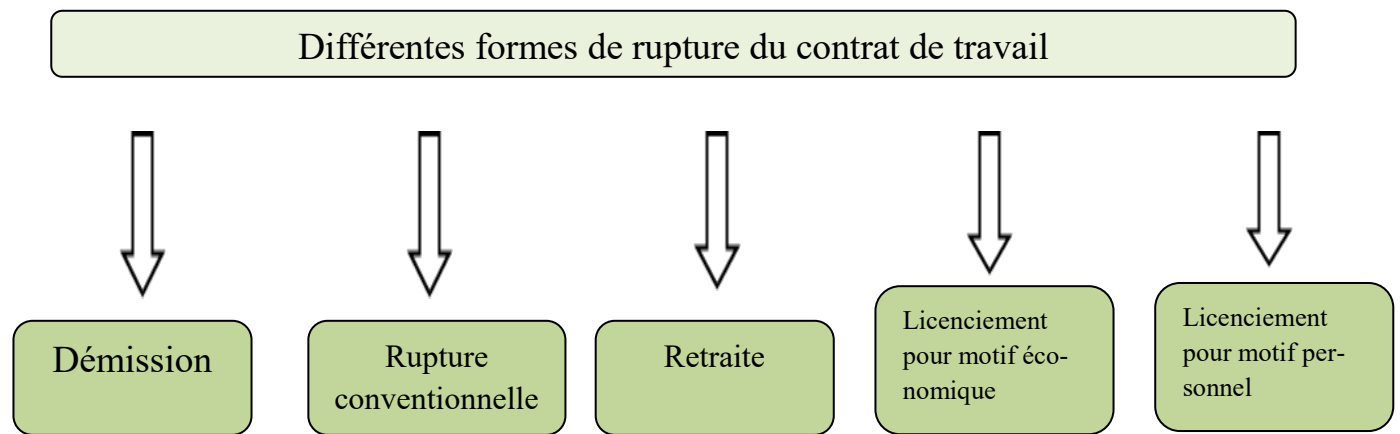
Clause de Mobilité

Obligation pour le salarié d'accepter une mutation dans un secteur géographique limité.

Clause de non-concurrence

Impossibilité pour le salarié d'exercer une activité concurrente à celle de son ancien employeur.

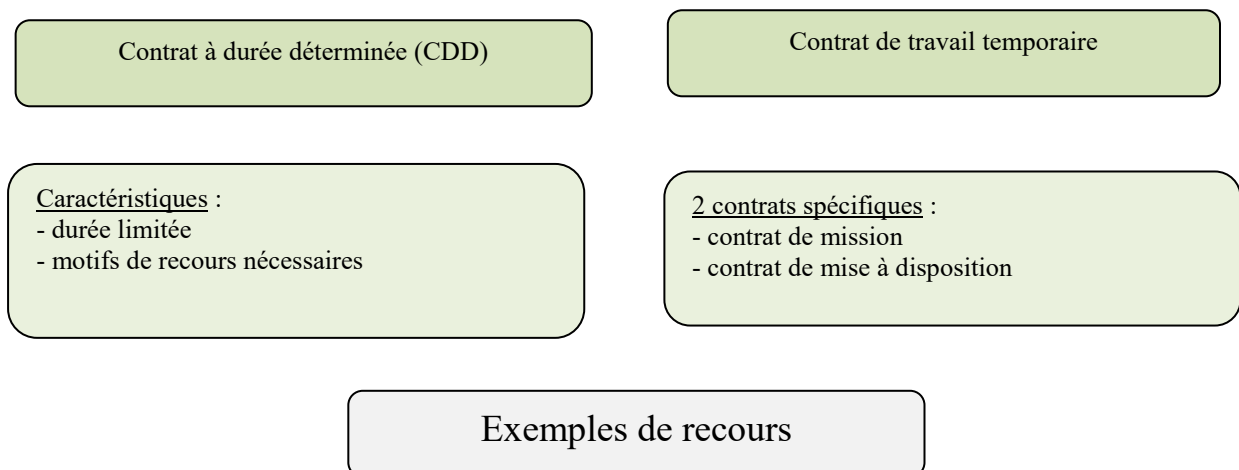
3- La rupture du contrat de travail



- Le certificat de travail,
 - Le solde de tout compte et
 - L'attestation Pôle Emploi
- } doivent être remis au salarié à la fin de son contrat pour lui permettre de faire valoir ses droits.

4- Les contrats à durée prédéfinie

Il s'agit de contrats dont la durée est définie à l'avance. La durée maximale autorisée est en général de 18 mois, renouvellement compris. On trouve essentiellement le contrat de travail à durée déterminée (CDD) et le contrat de travail temporaire (CTT).



Exemples de recours

- Remplacement d'un salarié absent
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
- Emploi saisonnier

5- Les contrats de formation en alternance

Contrat d'apprentissage

Destiné aux jeunes de 16-25 ans pour préparer **un diplôme** en alternance.
(entreprise + CFA)

Contrat de professionnalisation

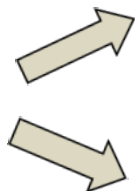
Destiné aux jeunes de 16 à 25 ans et aux demandeurs d'emploi de + 26ans pour acquérir une **qualification**.

6- Les contrats aidés

Les contrats qui ont pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des personnes en difficulté sur le marché du travail.

Depuis le 1er janvier 2010

Contrat unique d'insertion (CUI)
Constitué d'une convention individuelle avec l'employeur et Pôle emploi et d'un contrat de travail.



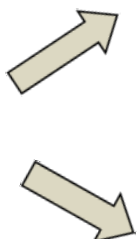
Contrat initiative emploi (CIE) dans le secteur marchand. Aide de l'Etat à 35%

Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le secteur non-marchand. Aide de l'Etat à 75%

Depuis le 1er janvier 2013, les CUI deviennent des Emplois d'avenir.

D'autres mesures pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées

Mesures



AGEFIPH : Organisme chargé de gérer les fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Prime initiative emploi

CHAP. 4 : LA DUREE DU TRAVAIL

Thèmes :

3.2 : Le déroulement de carrière

Axes de réflexion :

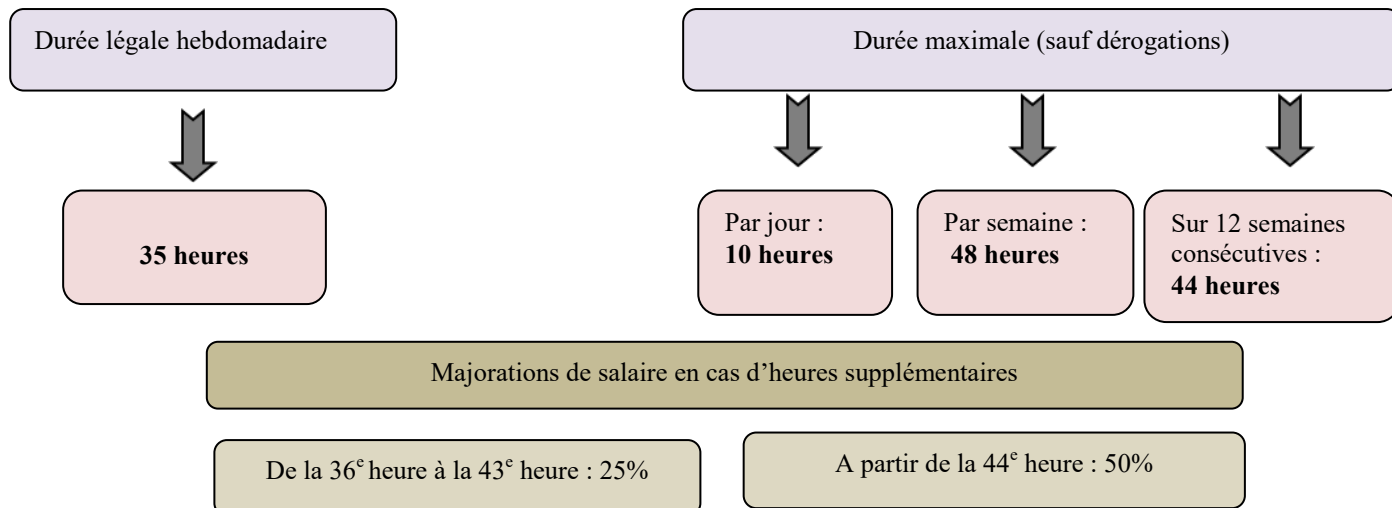
La durée du travail

Champs des connaissances :

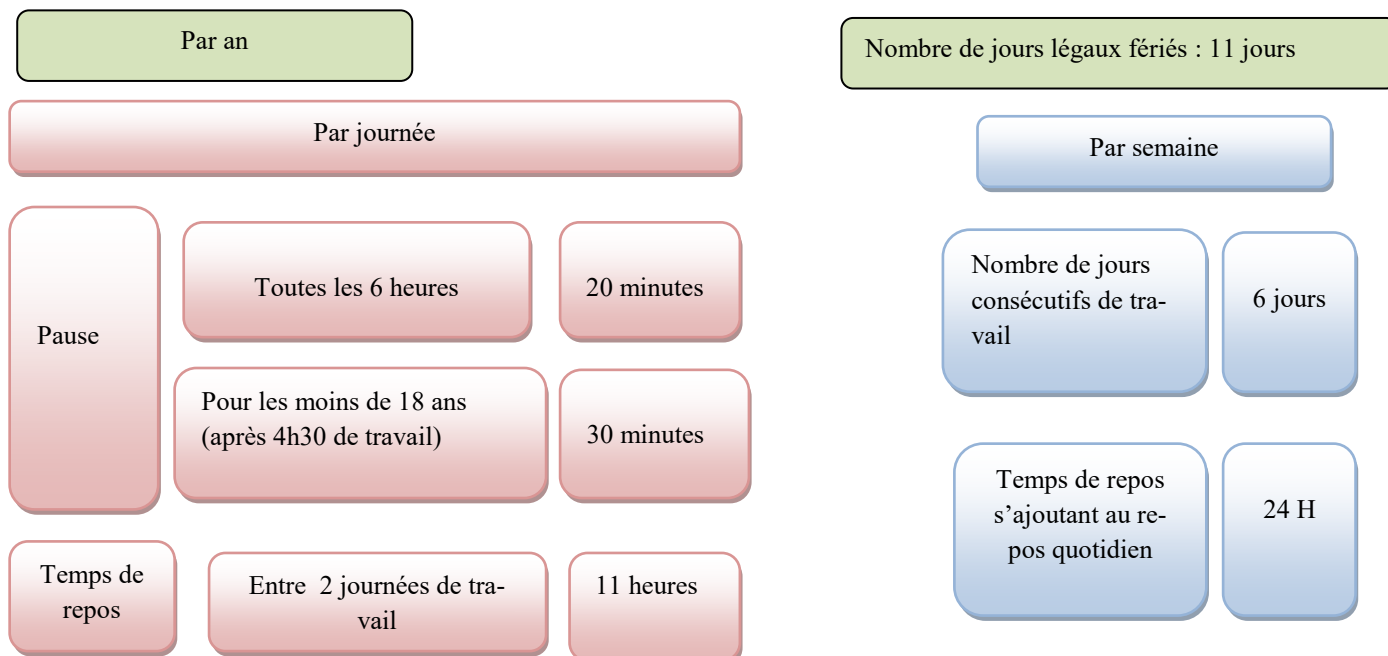
Le temps de travail
Les temps de repos et les congés

1- La durée de travail

Fixée à 35 heures hebdomadaires, la durée légale du travail effectif est un seuil à partir duquel sont calculés les heures supplémentaires.



2- Les périodes et les temps de repos



3- Les congés

Les congés sont calculés sur une période de référence, compte tenu du temps de travail effectif.

Condition d'ancienneté :

1 mois de travail effectif

Mode de calcul :

2,5 jours ouvrables/mois de travail effectif

Durée :

30 jours
5 semaines

CHAP. 5 : LA REMUNERATION

Thèmes :

3.2 : Le déroulement de carrière

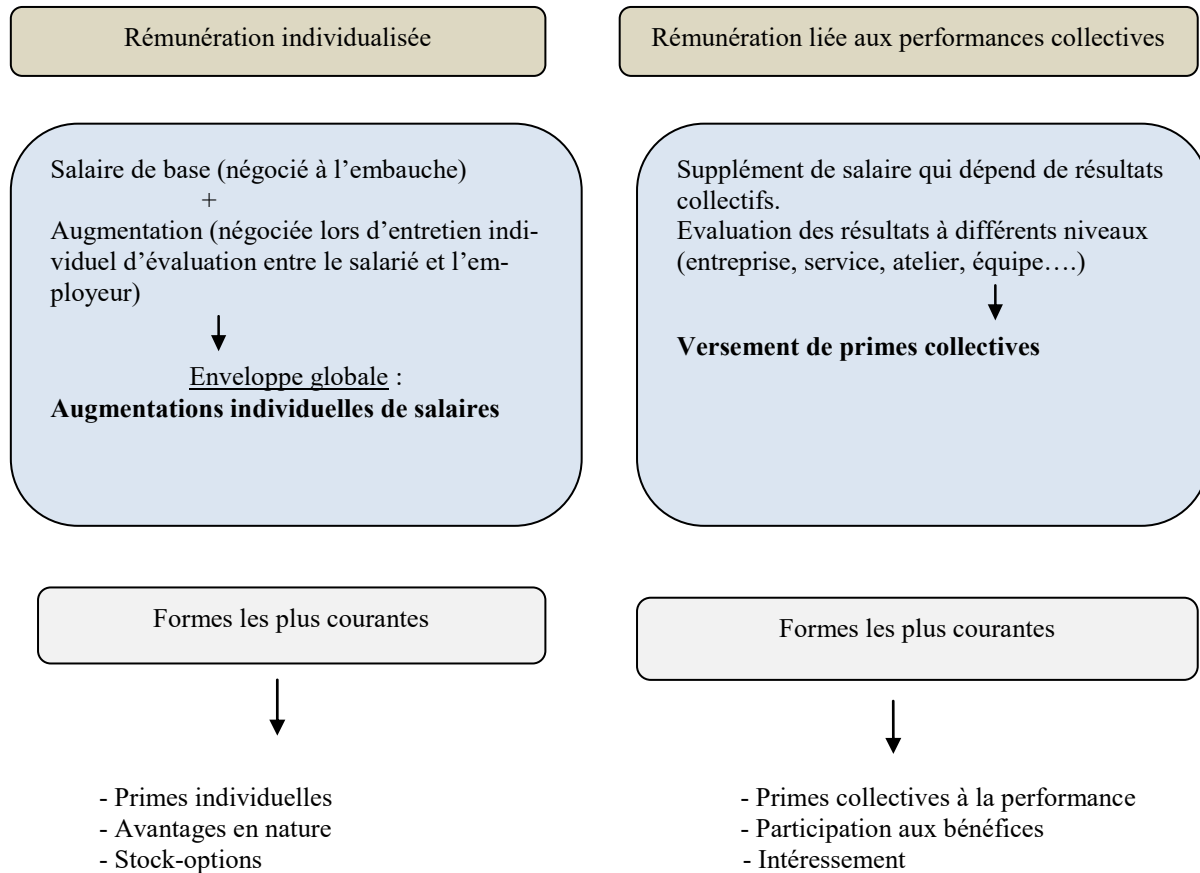
Axes de réflexion :

La rémunération

Champs des connaissances :

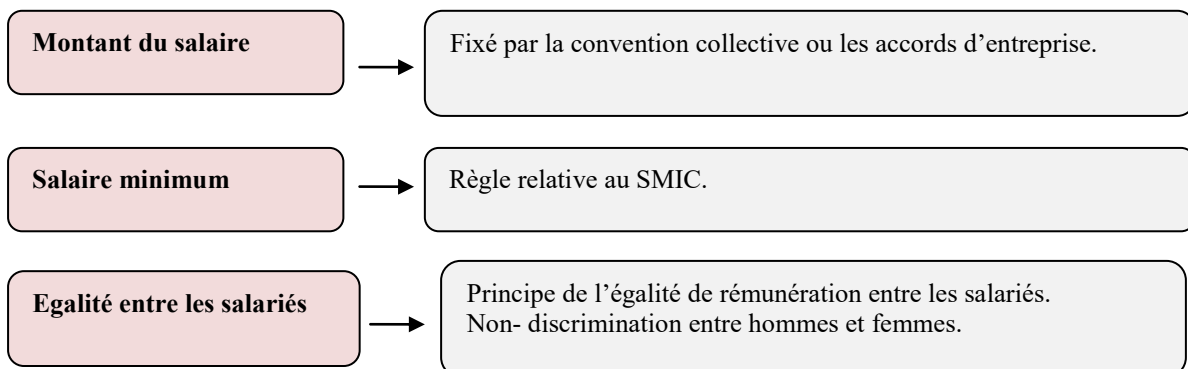
La politique de la rémunération
Le cadre juridique de la rémunération

1-La rémunération, outil de motivation du personnel



2-Le cadre légal de fixation du salaire

La rémunération est la contrepartie du travail fourni par le salarié. Sauf disposition plus favorable du contrat du travail, le montant du salaire résulte de :



3-Le paiement de la rémunération

Le paiement du salaire doit s'effectuer à **date fixe**.

La mensualisation permet de verser un salaire fixe quel que soit le nombre de jours dans le mois.

L'employeur a obligation de délivrer au salarié **un bulletin de paie**.

En cas de non-paiement de tout ou partie du salaire, le salarié dispose d'un recours devant le conseil de prud'hommes dans un délai de 5 ans.

C'est à l'employeur **d'apporter la preuve du paiement du salaire**, la fiche de paie ne valant pas présomption de paiement.

CHAP. 6 : LA FORMATION DES SALARIES

Thèmes :

3.2 : Les relations collectives au travail

Axes de réflexion :

La négociation collective

Champs des connaissances :

Les parties prenantes de la négociation collective
L'obligation de négocier
Les conventions et accords collectifs
Les accords d'entreprise

1- LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Il existe deux types de formation :

La formation initiale

s'effectue sous statut scolaire
(avant l'entrée dans la vie active)

La formation continue

permet aux salariés de se former, de progresser
dans l'entreprise
(pendant la vie active)

2- LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

Pour le salariés

- Améliorer ses compétences et connaissances
- Changer d'emploi (mobilité professionnelle et géographique)
- Augmenter son salaire
- Favoriser son épanouissement personnel et professionnel

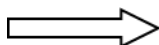
Pour l'employeur

- Augmentation de la productivité
- Rendre son entreprise plus compétitive
- Accroissement des bénéfices

3- LES MODALITÉS D'ACCES A LA FORMATION CONTINUE

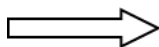
La formation professionnelle continue, revêt différentes modalités encadrées par le droit du travail :

- Le plan de formation (PF)



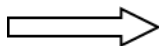
Actions de formation proposées aux salariés à l'initiative de l'employeur

- Le droit individuel de formation



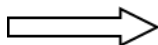
Permet aux salariés de capitaliser un nombre d'heures de formation

- Le congé individuel de formation



Permet aux salariés de réaliser librement une action de formation

- Le bilan de compétences



Permet aux salariés de faire un point sur leurs compétences actuelles et de définir un projet professionnel

4- LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

La VAE permet aux salariés d'obtenir un **diplôme scolaire** ou **universitaire** ou un **certificat de qualification** correspondant au niveau de formation atteint dans leur vie professionnelle

CHAP. 7 : LA NEGOCIATION COLLECTIVE

Thèmes :

3.3 : Les relations collectives au travail

Axes de réflexion :

La négociation collective

Champs des connaissances :

Les parties prenantes de la négociation collective
L'obligation de négocier
Les conventions et accords collectifs
Les accords d'entreprise

La **négociation collective** regroupe l'ensemble des **discussions** entre les **partenaires sociaux** dans le but de conclure une **convention** ou un **accord**.

1- LES PARTIES PRENANTES DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Les conventions et accords collectifs sont conclus par :

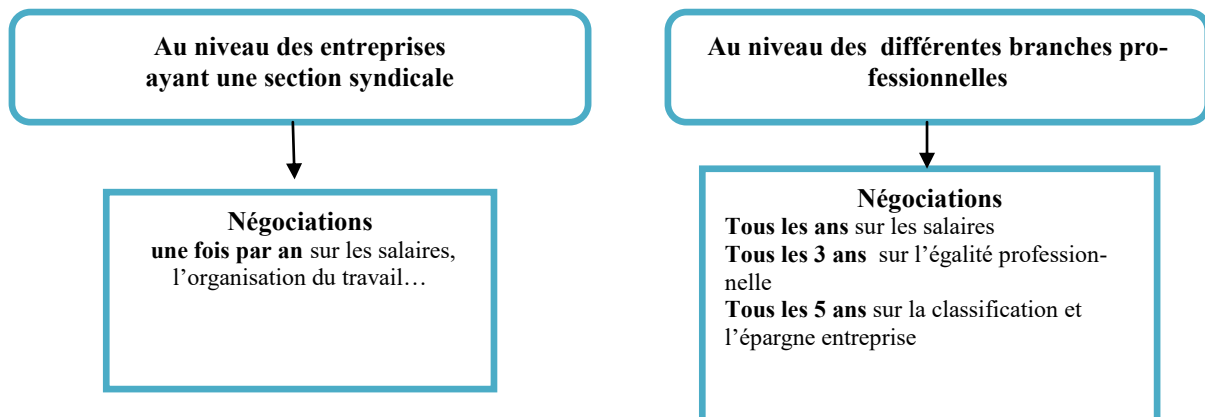
Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives

Une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou tout autre groupement d'employeurs

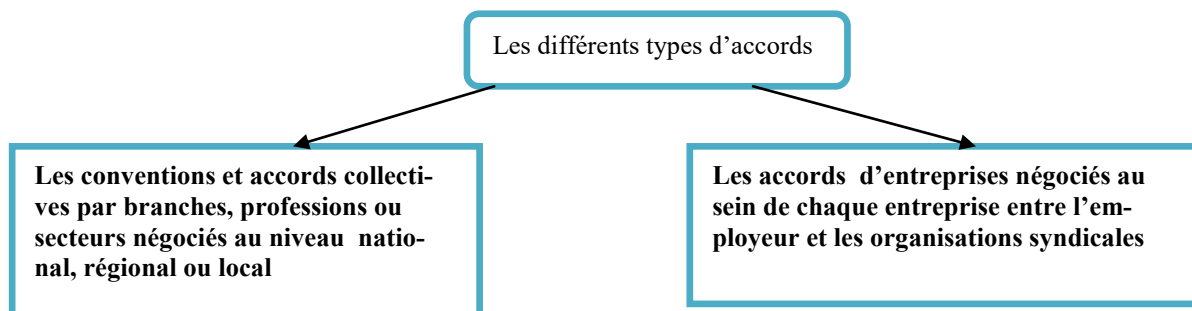
Une ou plusieurs employeurs pris individuellement

2- L'OBLIGATION DE NÉGOCIER

La loi impose des négociations :



3- LES CONVENTIONS ET ACCORDS COLLECTIFS



CHAP. 8 : LA REPRESENTATION DES SALARIES

Thèmes :

3.3 : Les relations collectives au travail

Axes de réflexion :

La représentation des salariés

Champs des connaissances :

La représentation individuelles
La représentation collective

Les salariés sont représentés dans l'entreprise de plusieurs façons :

1– Les représentants élus.

LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Elus pour 4 ans dans les entreprises d'au moins 11 salariés

Missions :

- Présenter les réclamations individuelles et collectives auprès de l'employeur
- Saisir l'inspecteur du travail des plaintes concernant l'application du droit du travail dans l'entreprise
- Faire des suggestions sur l'organisation générale du travail

LE COMITÉ D'ENTREPRISE

Les membres sont élus tous les 4 ans. dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Missions :

2– Les représentants nommés.

LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DU TRAVAIL (CHSCT)

Missions :

- Contribuer à la protection de la santé physique, mentale et de la sécurité des salariés
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail
- Veiller sur l'observation des prescriptions légales prises en ces matières par l'employeur.

LES DELEGUES SYNDICAUX

Désignés par le syndicat auquel ils appartiennent dans les entreprises d'au moins 50 salariés

3– La protection des représentants.

Les délégués syndicaux sont **protégés par le droit** dans l'exercice de leurs missions :

Ils ne peuvent être licenciés sans l'autorisation de l'inspecteur du travail

Toute entrave à l'exercice de leur mission peut être pénalement sanctionnée

CHAP. 9 : LES CONFLITS COLLECTIFS

Thèmes :

3.3 : Les relations collectives au travail

Axes de réflexion :

Les conflits collectifs

Champs des connaissances :

La notion de conflit collectif

Les différentes formes de conflit collectif et leurs conséquences

Lorsque les relations du travail deviennent difficiles et que les parties n'arrivent pas à s'entendre, des conflits collectifs peuvent survenir.

1- LA NOTION DE CONFLIT COLLECTIF

Les formes de conflits sont :

La grève :

Cessation collective et concertée du travail pour obtenir des revendications professionnelles ou sociales

Le Lock out :

Fermeture temporaire de l'entreprise par l'employeur lorsqu'un conflit collectif entrave son fonctionnement

Le droit de grève est encadré par le code du travail :

- Les motifs doivent être uniquement d'ordre professionnel.
- Les grévistes doivent respecter la liberté du travail des non-grévistes et les règles de sécurité dans l'entreprise.
- Un préavis de 5 jours est obligatoire dans le secteur public.

2- LES CONSÉQUENCES DE LA GREVE

Pour les salariés :

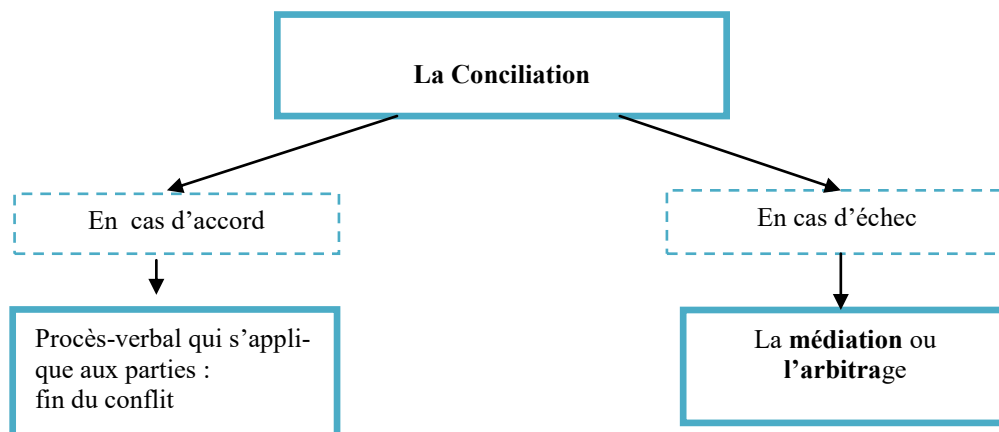
- Suspension du contrat de travail
- Perte de salaire

Pour l'entreprise :

- Perte de chiffre d'affaires,
- Atteinte à l'image de marque
- Risque de démotivation des salariés

3- LA RÉOLUTION DES CONFLITS

Des procédures facultatives permettent de trouver un compromis en cas de conflit collectifs :



CHAP. 10 : LES FACTEURS DE PRODUCTION ET LEUR COMBINAISON

Thèmes :

4.1 : La production et l'organisation du travail

Axes de réflexion :

Les facteurs de production

Champs des connaissances :

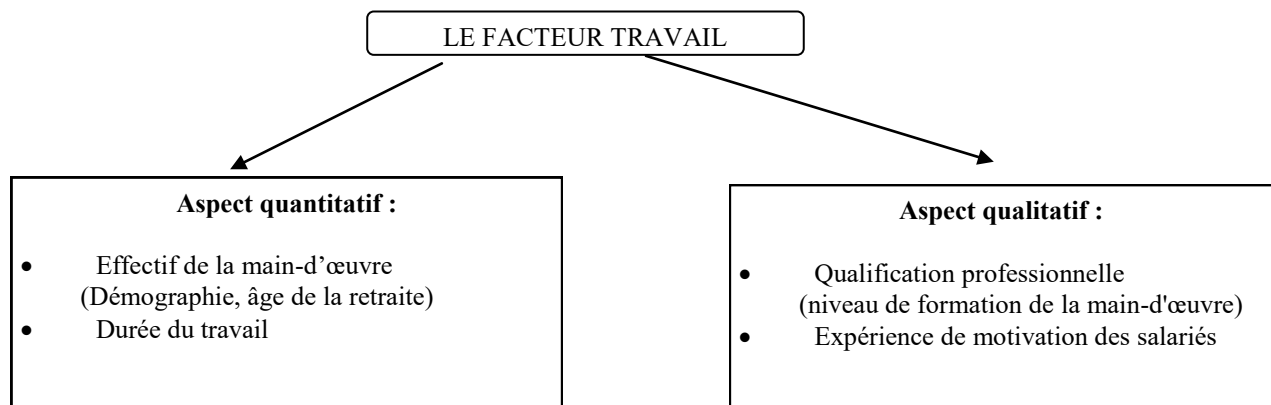
Le facteur travail
Le facteur capital
Les progrès techniques et l'innovation

1 - LE FACTEUR TRAVAIL.

C'est l'ensemble des moyens humains (intellectuels et manuels) mis à la disposition de l'entreprise pour produire des biens et des services.

Il est fourni par la population active et doit donner lieu à une rémunération pour être considéré comme économiquement productive.

La contribution du travail à la production dépend de la quantité de travail disponible, mais aussi de la qualité du travail.

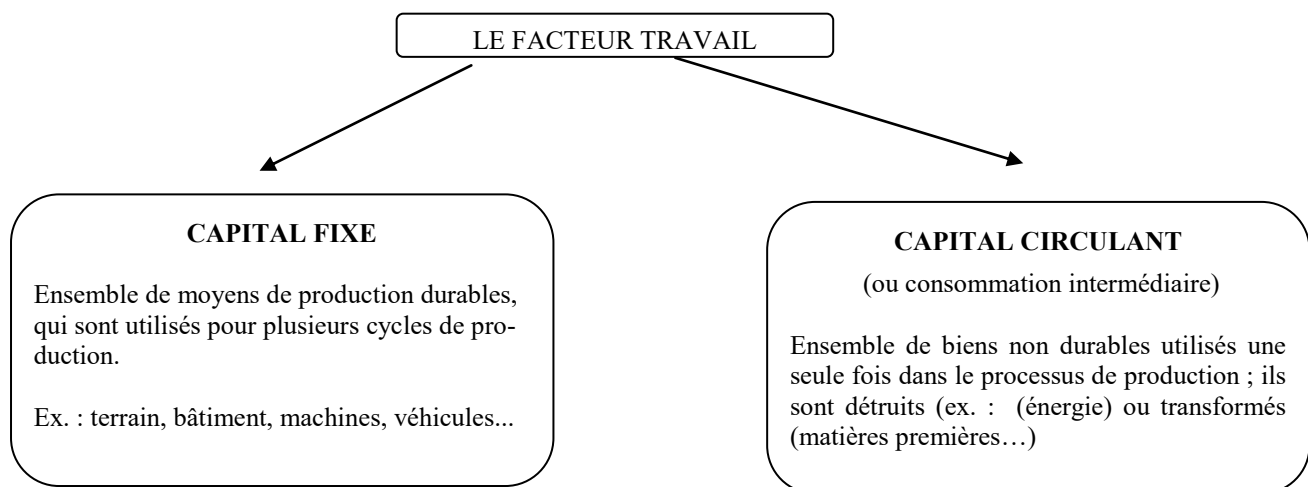


Sur le plan qualitatif dans les pays développés, la tendance à long terme est à la mécanisation des tâches (les machines remplacent le travail humain), à la réduction des effectifs, à la diminution et la flexibilisation du temps de travail.

Sur le plan qualitatif, le travail devient plus complexe : l'apparition de nouveaux métiers liés aux technologies nouvelles implique une évolution permanente des qualifications. La population active doit donc améliorer sa formation (initiale et continue) afin de répondre aux nouveaux besoins du marché du travail

2- LE FACTEUR CAPITAL

En français, le mot « capital » a plusieurs sens. Lorsqu'il s'agit du facteur de production, on parle de capital technique: c'est l'ensemble des biens d'équipement nécessaire à la production. Il se divise en deux catégories



Le capital est un facteur de production dit « endogènes », car il est à la fois produit, (il sort de la production) et facteur (il faut des machines pour produire des machines).

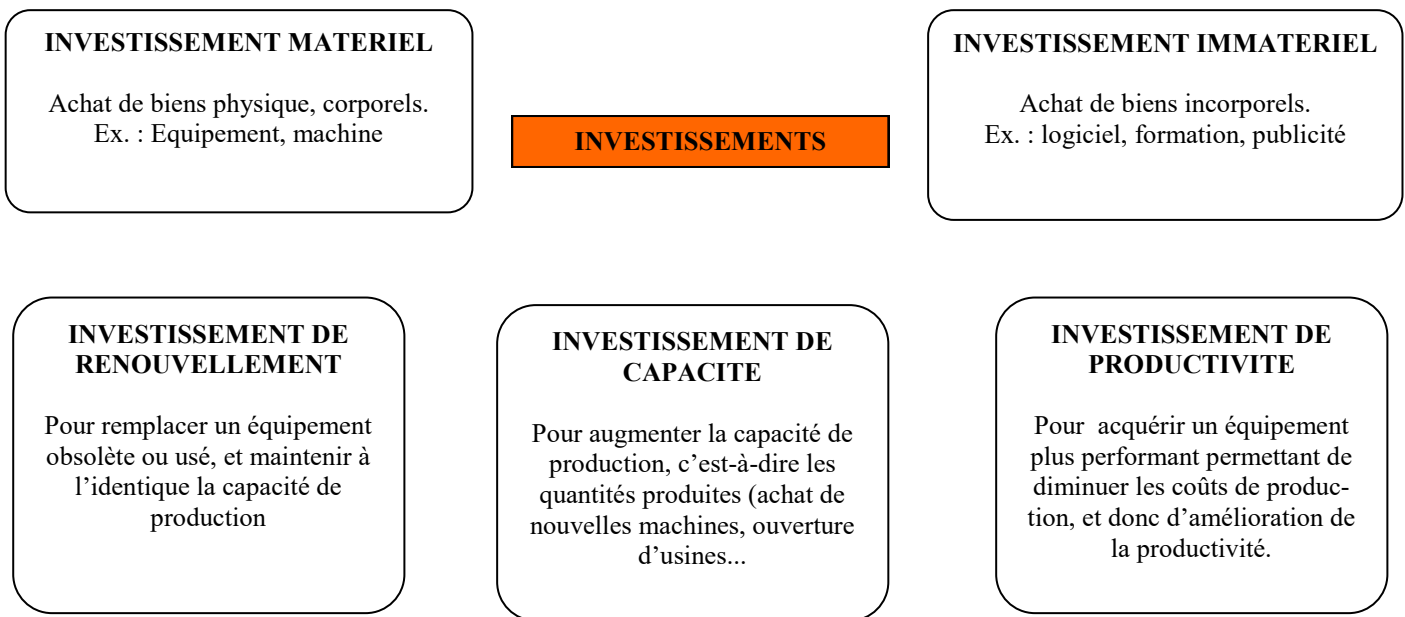
3- PROGRES TECHNIQUE, INNOVATION ET INVESTISSEMENT.

On appelle **progrès technique** l'ensemble des innovations qui entraîne une transformation des moyens et des méthodes de production (allant vers l'automatisation), et donc de l'organisation du travail.

Cela aboutit à la fabrication de nouveaux produits et à la création de nouveaux marchés.

L'investissement constitue l'un des vecteurs du progrès technique. On appelle investissement l'opération par laquelle une entreprise acquiert des biens de production, pour renouveler ou accroître le stock de capital. La comptabilité nationale assimile l'investissement à la formation brute de capital fixe (FBCF).

L'investissement peut être financé en interne, grâce aux fonds propres de l'entreprise, ou en externe, en empruntant de l'argent auprès d'un établissement de crédit.



Les investissements peuvent être financés en interne (autofinancement) ou en externe (endettement auprès d'un établissement de crédit).

4 - LA COMBINAISON DES FACTEURS DE PRODUCTION.

Pour produire, l'entreprise combine les deux facteurs (travail et capital) : elle compare donc leur coût respectif, en tenant compte des coûts fixes (charges dont le montant est indépendant de l'activité) et des coûts variables (qui sont proportionnels au volume de la production). Cela lui permet ensuite de choisir la meilleure combinaison productive possible, qui réduira les coûts tout en restant efficace.

Quand l'entreprise à trouver la meilleure combinaison des facteurs de production, elle peut améliorer sa productivité.

Dans les pays développés, on observe un **phénomène de substitution du capital au travail** (les hommes sont remplacés par des machines). Cela résulte de la pression de la concurrence, qui contraint les entreprises à réduire leurs coûts pour rester compétitives, et à la baisse relative du prix du capital (aide à l'investissement par exemple) par rapport à celui du travail (hausse des cotisations sociales notamment).

Cependant, certaines entreprises ou certains secteurs d'activité utilisent plus de travail (surtout qualifié) que de machines, pour maintenir une image de marque de qualité et de luxe.

Remarque: une entreprise ne peut pas toujours vraiment choisir parmi plusieurs combinaisons productives. En effet, dans certains cas, le facteur travail et le facteur capital sont substituables, mais dans d'autres cas, ils sont complémentaires.

CHAP. 11 : LA PRODUCTIVITE

Thèmes :

4.1 : La production et l'organisation du travail

Axes de réflexion :

La productivité

Champs des connaissances :

Les déterminants de la productivité
Le mode de calcul de la productivité des facteurs

1 - Définition

La **productivité** est un indicateur qui permet de **mesurer l'efficacité de la combinaison des facteurs de production** (facteur travail et facteur capital).

Pour une entreprise, améliorer sa productivité consiste à **produire plus efficacement et au coût le plus bas, en combinant au mieux les facteurs travail et capital.**

2 - Le calcul de la productivité

La productivité peut être calculée de 3 manières différentes :

Productivité du travail

=

Quantité de biens produits

Quantité de travail utilisé

Productivité du capital

=

Quantité de biens produits

Quantité de capital utilisé

Productivité globale

=

Quantité de biens produits

Quantité de facteurs de production utilisés

3 - Les gains de productivité

La recherche des gains de productivité est l'objectif de toute entreprise qui veut rester compétitive sur les marchés.

↳ **Quatre** éléments principaux permettent d'obtenir des gains de productivité :

① Progrès technique

Il résulte de l'acquisition de matériel plus performant

② L'amélioration de l'organisation du travail

Elle peut consister à placer la personne la plus compétente au poste de travail adapté.

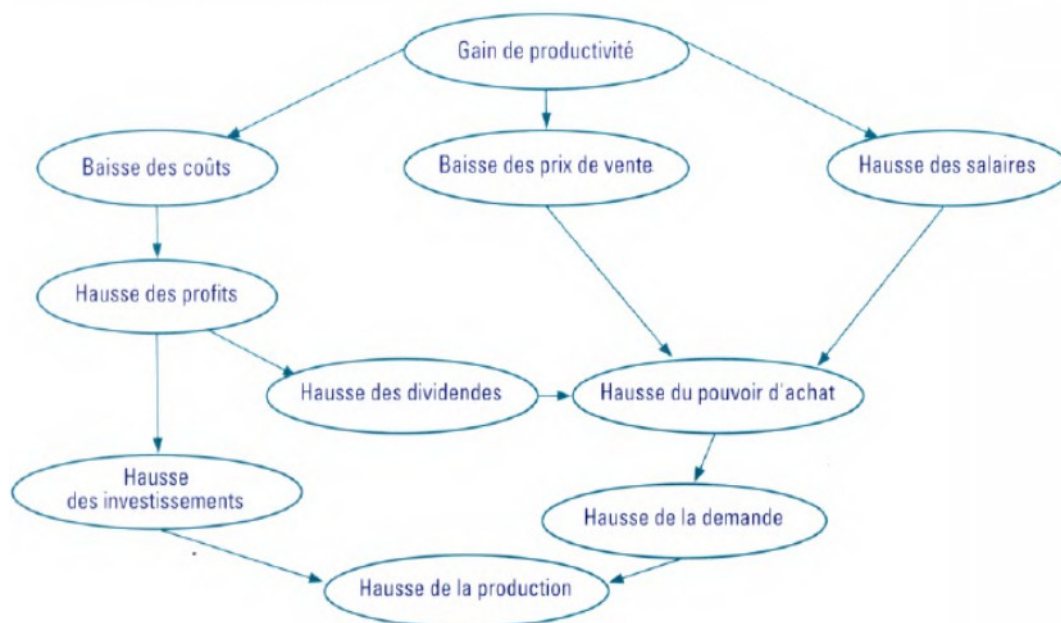
③ La formation

Elle peut consister à embaucher du personnel diplômé et mieux formé.

④ Une meilleure circulation de l'information et une motivation des travailleurs

4 - Les enjeux de la productivité

Les **gains de productivité** constituent un enjeu crucial pour les entreprises car leur survie en dépend : ils leur **permettent de baisser leur coût de revient et de rester compétitive**.



CHAP. 12 : L'ORGANISATION DE LA PRODUCTION

Thèmes : 4.1 : La production et l'organisation du travail	Axes de réflexion : L'organisation de la production	Champs des connaissances : Les alternatives en matière d'organisation de la production La production à flux tendu La sous-traitance
---	---	---

1 - Définition

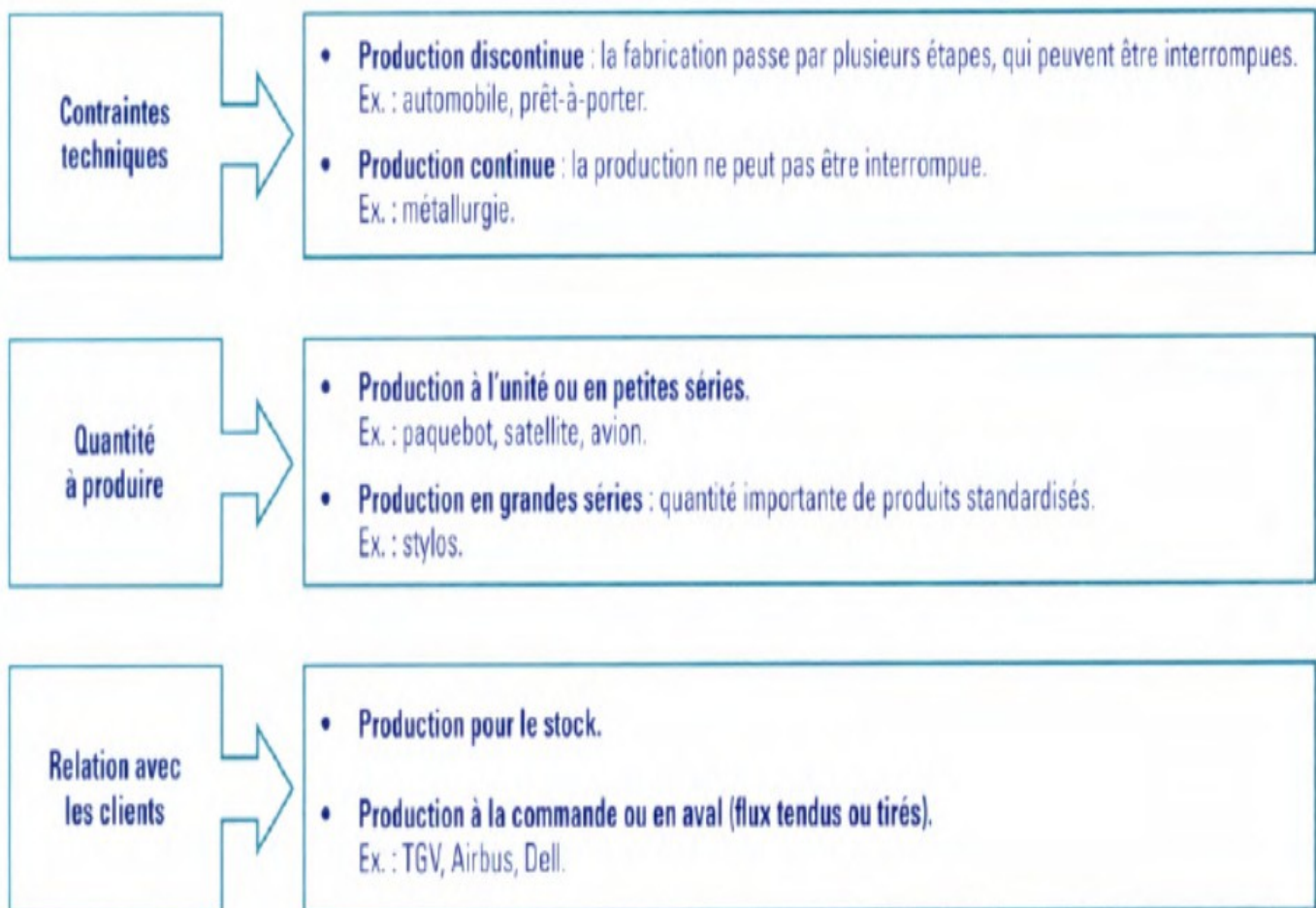
La **production** consiste en l'utilisation de ressources humaines, financières et matérielles pour fabriquer des biens ou des services. L'entreprise a **4 contraintes** (délaï, coût, qualité et flexibilité) mais **un seul objectif** : être performante et compétitive sur ses marchés.

2 - L'organisation de la production

La production comporte plusieurs étapes, de la conception du nouveau produit à sa mise en vente.

3 - Les modes de production

L'entreprise peut choisir son mode de production en fonction de 3 critères principaux :



4 - L'évolution des modes de production, la flexibilité

En raison de l'évolution de la demande et des marchés, l'organisation classique de la production **sur les stocks (flux poussés)** laisse souvent la place à une **production à la commande (flux tendus)** au sein des entreprises, d'où une certaine **flexibilité** (souplesse).

↳ La flexibilité concerne tous les facteurs de production

- **Flexibilité des machines** : réaliser des productions différentes avec les mêmes équipements
- **Flexibilité des flux de matières** : approvisionnement en fonction des besoins de production
- **Flexibilité de la main-d'œuvre** : adapter les besoins en personnel à la production, disposer de salariés polyvalents

Trois nouvelles technologies sont utilisées :



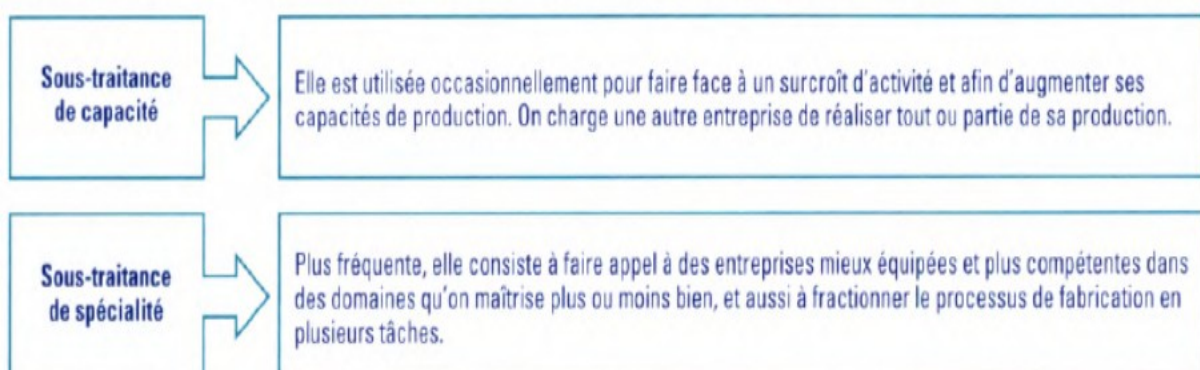
5 - Faire ou faire faire

L'entreprise a 2 possibilités pour produire :

- Fabriquer elle-même en interne
- Trouver un partenaire à qui elle confiera une partie de sa production : on parle alors de **sous-traitance**.

↳ La **sous-traitance** consiste, pour une entreprise appelée donneur d'ordres à confier une partie des activités à une autre firme appelée sous-traitant.

Selon la finalité, on parlera soit de sous-traitance de capacité, soit de sous-traitance de spécialité.



CHAP. 13 : L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Thèmes :

4.1 La production et l'organisation du travail

Axes de réflexion :

L'organisation du travail

Champs des connaissances :

Les principes de l'organisation du travail
Les moyens : standardisation et spécialisation
Polyvalence et flexibilité.

L'organisation du travail consiste à mettre en place une structure organisée de méthodes et de savoir-faire qui vont permettre aux acteurs de l'entreprise de travailler ensemble de manière efficace.

1– Des théories classiques : le taylorisme et le fordisme.

Principes du taylorisme

- **Division verticale du travail (division sociale) :** séparation entre les concepteurs (ingénieurs) et les exécutants (ouvriers).
- **Division horizontale du travail (division technique) :** chaque ouvrier exécute une seule activité courte, simple et répétitive, afin d'éviter les gestes superflus (parcellisation des tâches).
- **Contrôle rigoureux et salaire au rendement :** chaque tâche est chronométrée, l'ouvrier est rémunéré en fonction de son rendement.

Principes du fordisme

- **Standardisation des produits :** tous les produits fabriqués sont similaires (production en grande série de la Ford T).
- **Travail à la chaîne :** le flux de production est organisé en continu grâce au convoyage automatique des pièces sur la chaîne de montage, jusqu'aux différents postes de travail (cadence élevée).
- **Production de masse** qui permet de réaliser des économies d'échelles et de mieux rémunérer les ouvriers, afin de parvenir à une consommation de masse.

2– Les nouvelles formes d'organisation du travail.

CONSEQUENCES POSITIVES

Pour les salariés : augmentation des salaires et diminution du temps de travail.

Pour les entreprises : gains de productivité et salaires des ouvriers en hausse, d'où une consommation de masse de produits standardisés, davantage de profits.

Réduction des coûts de production, prix en baisse, demande en hausse, d'où une production de masse.

CONSEQUENCES NEGATIVES

Pour les salariés : conditions de travail difficiles, travail peu valorisant, démotivation, surmenage, absentéisme, aucune autonomie.

Pour les entreprises : rigidité du système de production, climat social difficile (augmentation des revendications, conflits entre ouvriers et hiérarchie, turn-over), problème de qualité des produits.

De nouvelles formes d'organisation du travail sont apparues. Elles visent à mieux considérer la place de l'Homme dans l'entreprise.

◇ Une évolution nécessaire pour répondre aux mutations de l'environnement :

- **Modification de l'environnement social :** davantage d'attentes des salariés (tâches plus enrichissantes et polyvalentes, demande d'autonomie et de reconnaissance dans leur travail ...)

- **Modification de l'environnement économique** : ralentissement de la croissance, développement de la concurrence, demande de produits différenciés et de qualité.
- **Modification de l'environnement technologique** : entraînent des changements dans la nature du travail et dans son organisation.

◇ **Les caractéristiques de nouvelles formes d'organisation du travail.**

Elargissement des tâches	Les salariés ont un travail plus varié, moins parcellisé.
Polyvalence des salariés	Une meilleure formation des salariés permet une rotation des postes.
Cercles de qualité	Pour associer l'ensemble du personnel à l'amélioration de la qualité.
Travail en projet	Travail en groupes semi-autonomes, regroupement des salariés autour de projets stratégiques.
Flexibilité de la production	Pour s'adapter aux variations quantitatives et qualitatives de la demande : polyvalence des machines, sous-traitance, travail temporaire, aménagement du temps de travail, recours à l'informatique.

◇ **Le toyotisme.**

C'est un modèle d'organisation du travail et de la production mis en œuvre chez Toyota, caractérisé par :

- **La réalisation du « juste-à-temps »**, qui repose sur les cinq zéros (zéro stock, zéro défaut, zéro panne, zéro délai, zéro papier). Elle repose sur la polyvalence des salariés et sur une réduction de la hiérarchie.
- **L'« automatisation »** : contraction de « autonomie » et « automation » qui signifie capacité d'une machine à s'arrêter à tout moment afin d'éviter les défauts et d'anticiper les pannes.

3– L'évolution de la place de l'homme dans l'organisation du travail.

Sous l'impulsion de certains sociologues, le facteur humain est devenu primordial dans les nouvelles organisations du travail. Deux écoles cohabitent :

- **L'école classique**, qui organise le travail pour produire efficacement, sans aucune considération pour le facteur humain, sous l'égide de Fayol, Weber et Taylor ;
- **L'école des relations humaines**, qui vise à humaniser les relations de travail pour améliorer la productivité, menée par Mayo, Maslow et Herzberg.

CHAP. 14 : LA VALEUR AJOUTEE

Thèmes :

4.2 : La création de richesses par l'entreprise

Axes de réflexion :

La valeur ajoutée

Champs des connaissances :

La notion de valeur ajoutée et son calcul
Les consommations intermédiaires

1 - Chiffre d'affaires, consommations intermédiaires, valeur ajoutée, PIB

La production d'une entreprise peut se mesurer en volume (nombre de produits) ou en valeur (grâce au chiffre d'affaires).

Si le **chiffre d'affaires** représente le montant total des ventes réalisées par une entreprise pendant une période donnée, la **valeur ajoutée** mesure la richesse effectivement créée.

Pour réaliser cette production, l'entreprise utilise des biens et des services, appelés **consommations intermédiaires**, qui sont incorporés, transformés ou détruits dans le processus de production (matières premières, produits semi-finis, énergie, transport, télécommunications...).

Le **produit intérieur brut (PIB)** est la somme des valeurs ajoutées de toutes les entreprises installées en France.

2 - Le calcul de la valeur ajoutée

Valeur ajoutée = Production réalisée – consommations intermédiaires provenant des fournisseurs

Valeur ajoutée = Chiffre d'affaires – consommations intermédiaires provenant des fournisseurs

CHAP. 15 : LES ENJEUX DU PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE

Thèmes :

4.2 : La création de richesses par l'entreprise

Axes de réflexion :

Les enjeux du partage de la valeur ajoutée

Champs des connaissances :

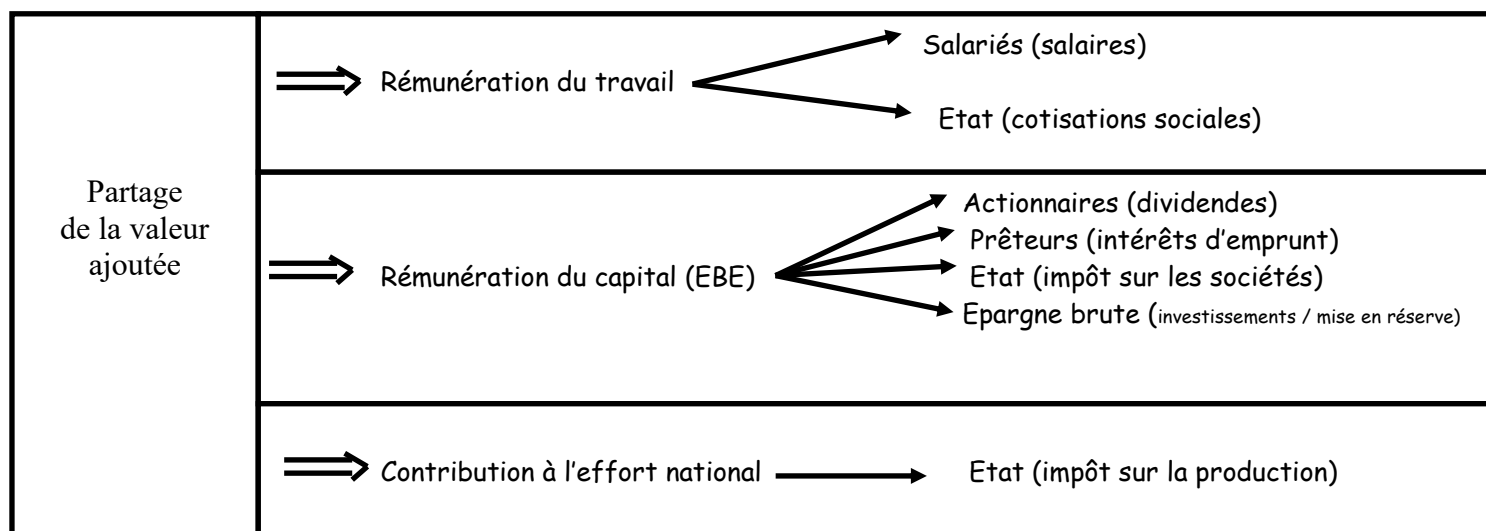
Les bénéficiaires du partage de la valeur ajoutée
L'évolution du partage de la valeur ajoutée

Une entreprise pour être rentable doit dégager de la valeur ajoutée.

L'entrepreneur, décideur en la matière, doit trancher quant au partage de la valeur ajoutée produite par son entreprise.

Mis à part les impôts sur la production qui représentent environ 10% de la valeur ajoutée, 2/3 de la valeur ajoutée rémunèrent le facteur travail sous forme de salaires et de cotisations sociales, 1/3 est constitué par l'excédent brut d'exploitation (EBE) rémunère le facteur capital.

$$\text{EBE} = \text{Valeur ajoutée} - \text{Salaires bruts (Salaires nets + Cotisations sociales)} - \text{Impôt sur la production}$$



Sur ces 30 dernières années, en ce qui concerne le partage de la valeur ajoutée, on remarque :

- Une plus grande intervention de l'Etat et des organismes sociaux dans le processus de redistribution des richesses (environ 35% de la valeur ajoutée), qui se justifie par la recherche d'une plus grande équité économique, source de cohésion sociale.
- Un partage favorable aux salariés jusqu'en 1982, puis aux actionnaires, mais qui reste relativement stable. Le partage de la valeur ajoutée a des enjeux importants, aussi bien sur le plan économique que sur le plan social, et va donner lieu à des conflits : chacun veut augmenter sa part au détriment des autres. Si la part de la valeur ajoutée allant aux salariés augmente, cela va provoquer une hausse de la demande, donc de la consommation. C'est un élément pour relancer la croissance économique, et donc l'emploi. Cependant, pour augmenter l'offre, il faut investir. Si la part de la valeur ajoutée distribuée aux actionnaires diminue, les investissements seront plus difficiles à financer. Inversement, si la part allant aux actionnaires augmente, il sera plus facile d'investir mais ce sera inutile si la demande ne suit pas. La taxe sur la valeur ajoutée (TVA) constitue une autre source de revenu pour l'Etat. C'est un impôt indirect sur la consommation qui ne touche que le consommateur final de biens ou de services.

CHAP. 16 : LA PERFORMANCE, LA RENTABILITE ET LA CROISSANCE

Thèmes :

4.2 : La création de richesses par l'entreprise

Axes de réflexion :

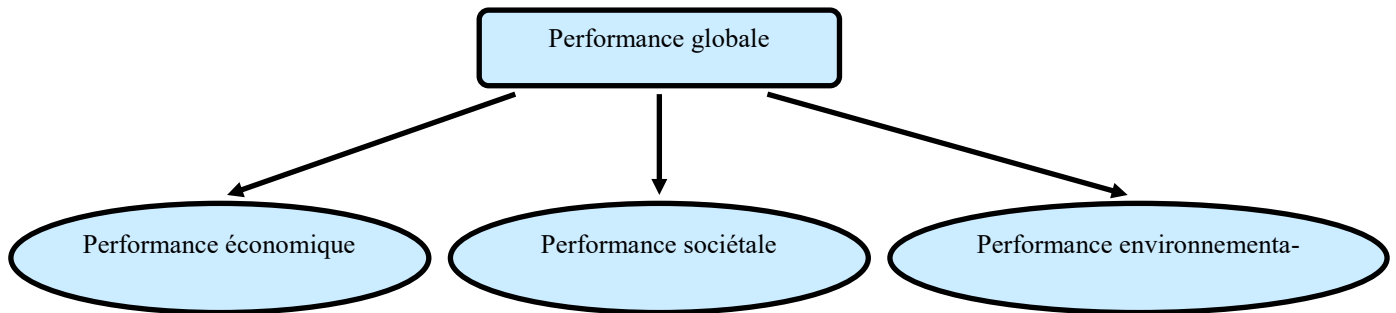
La performance, la rentabilité et la croissance de l'entreprise

Champs des connaissances :

La performance de l'entreprise
Les modalités de croissance de l'entreprise : croissance interne, croissance externe

1- La performance de l'entreprise.

La **performance globale** d'une entreprise résulte davantage d'un ensemble d'améliorations et de progrès que de l'évolution des résultats chiffrés.



La performance globale est un concept dans lequel les entreprises intègrent des préoccupations très vastes dans leurs activités, et dans leurs relations avec leurs partenaires : cela regroupe les performances économiques (créer de la valeur), sociales (maintenir un bon climat social) et écologiques (réduire au maximum l'empreinte écologique de l'entreprise, c'est-à-dire les répercussions négatives que génère son activité sur l'environnement).

Pour mesurer la performance d'une entreprise, les critères sont variés : ils peuvent être internes ou externes, individuels ou collectifs, à court terme ou long terme, quantitatifs ou qualitatifs. Ils doivent prendre en compte les attentes des salariés, des actionnaires, des clients, et de la société dans son ensemble.

- **Indicateurs financiers** : rentabilité, profitabilité, chiffre d'affaires, valeur de l'action...
- **Indicateurs techniques** : productivité, qualité, délais, service après-vente, innovation...
- **Indicateurs humains** : motivation, formation, turn-over, satisfaction des salariés...
- **Indicateurs plus qualitatifs** : image de l'entreprise, notoriété d'une marque, satisfaction des clients...

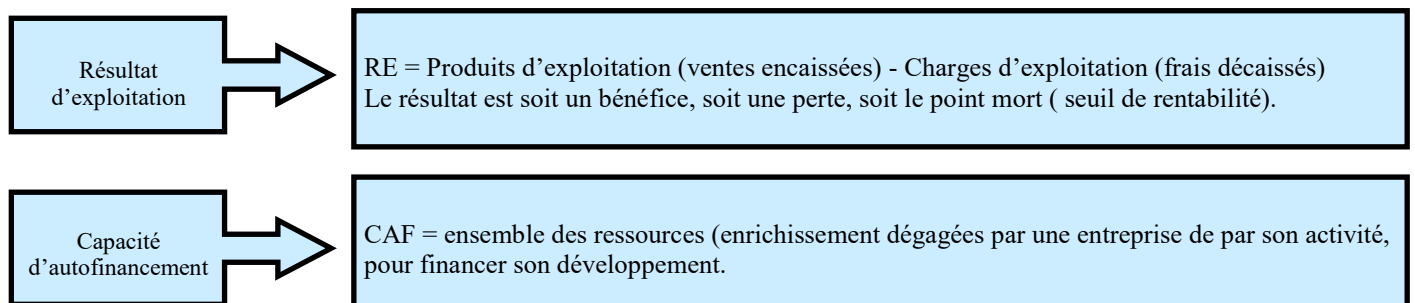
2 - La rentabilité

- $\text{Coût de revient} = \text{Coût d'achat} + \text{Coût de production} + \text{Coût de distribution}$
- $\text{Marge unitaire} = \text{Prix de vente unitaire} - \text{Coût de revient unitaire}$
- $\text{Marge globale} = \text{Chiffre d'affaires} - \text{Coût de revient global}$

Plus la marge réalisée est importante, plus l'entreprise sera rentable.

La rentabilité et la capacité de l'entreprise à dégager de la marge (= un revenu) en vendant sa production de biens ou de services.

Les deux indicateurs principaux de rentabilité sont :

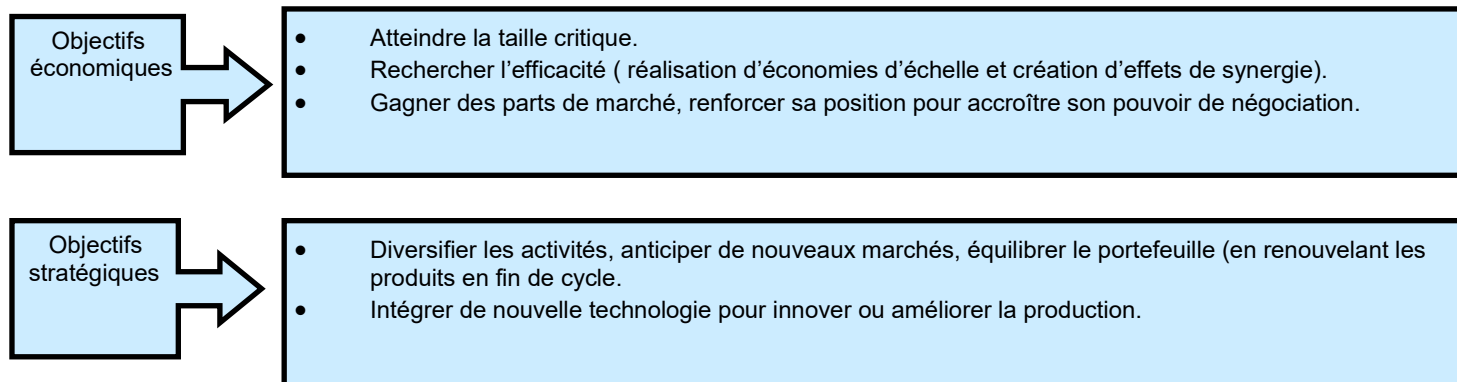


Les enjeux de la rentabilité sont importantes : les profits réalisés par l'entreprise constituent une source de financement pour les futurs investissements. mais ils représentent également un indicateur de sa performance, qui doit être comparée avec celles des principaux concurrents.

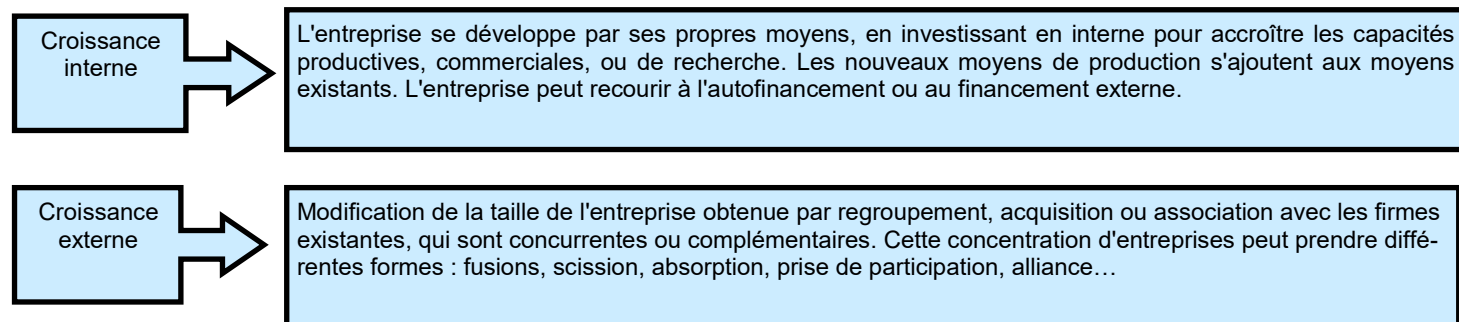
3 - La croissance.

La croissance d'une entreprise se traduit par une hausse significative de sa taille. Elle se mesure par l'évolution de facteurs quantitatifs (effectif, chiffre d'affaires...) et qualitatifs (notoriété, image...).

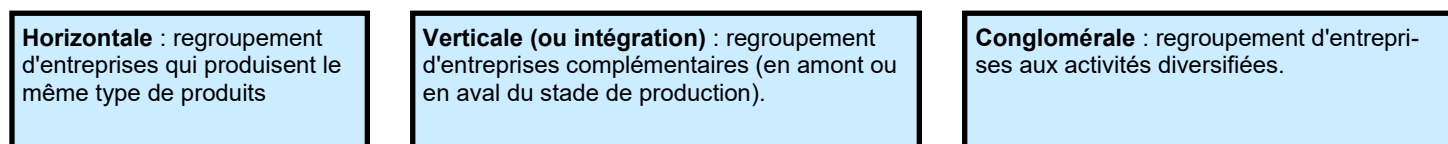
Les objectifs de la croissance.



Les modalités de la croissance.



Les formes de la croissance.



Les avantages et les inconvénients de chaque mode de croissance.

	Avantages	Inconvénients
Croissance interne	- Modification progressive et maîtrisée des structures. - Maintien de l'indépendance et du contrôle des dirigeants. - Maintien d'un climat social favorable renforcement de l'esprit d'entreprise.	- Processus lent, qui nécessite des capitaux propres importants ou un recours à l'endettement. - Risque de fragilité financière et de baisse de la rentabilité. - Difficulté d'adaptation aux évolutions rapides du marché, manque d'innovation.
Croissance externe	Processus qui permet : - D'atteindre rapidement la taille critique ; - De réduire les coûts grâce aux économies d'échelle ; - La diversification de l'activité, d'où une réduction des risques ; - La conquête de nouveaux marchés, la limitation de la concurrence.	- Nécessité des moyens financiers importants. - Perte d'indépendance des dirigeants. - Détérioration du climat social, risque de conflits sociaux. - Désorganisation due à une intégration rapide d'entreprises différentes. - Prise de risque et inquiétude des investisseurs.

CHAP. 17 : LA CROISSANCE ECONOMIQUE

Thèmes :

4.3 : La croissance et le développement économique

Axes de réflexion :

La croissance économique et ses indicateurs

Champs des connaissances :

Les finalités de la croissance
Le niveau de vie
Le PIB comme indicateur de la croissance économique et ses limites

1. Les finalités de la croissance économique.

- La croissance économique correspond à une augmentation durable de la production d'un pays, elle représente une composante du **développement économique**.
- Des ruptures brutales ainsi que des ralentissements de la croissance sont possibles (**crise économique ou récession**) entraînant une diminution **du niveau de vie et du pouvoir d'achat des individus**. Par le biais des politiques économiques, des Etats mettent en place des actions pour retrouver le chemin de la croissance.
- Le pouvoir d'achat : le pouvoir d'achat de la monnaie et la quantité de biens et de services qu'il est possible de se procurer avec une unité de monnaie (d'après l'INSEE). Cette notion de pouvoir d'achat permet de déterminer le niveau de vie de l'individu.

2. Le PIB comme indicateur de la croissance économique.

- La croissance économique se mesure par l'augmentation du produit intérieur brut (PIB) pendant une période donnée. Au niveau comptable, c'est la somme des valeurs ajoutées (richesses créées par les agents économiques résidant sur le territoire national, quel que soit leur nationalité).
- Le taux de croissance correspond au taux de variation du PIB, exprimé en pourcentage sur une période donnée.

$$\text{Taux de croissance} = \frac{(\text{PIB année N} - \text{PIB année N-1})}{\text{PIB année N-1}} \times 100$$

- La croissance économique peut-être calculée **en valeur** (euros courants, on prend en compte les prix de l'année) ou **en volume** (euros constants, on enlève l'effet de l'inflation, les prix sont donc neutres et l'évolution de la production se base uniquement sur les quantités).
- Le PIB permet de comparer les pays entre et d'observer les fluctuations à travers le temps.
-

3. Les limites et les prolongements du PIB.

Les limites du PIB.

Les comparaisons entre le PIB des pays nécessitent l'utilisation et la conversion dans une monnaie commune (euro, dollar...) mais souvent le coût de la vie est inégal d'un pays à l'autre, d'où le recours aux parités de pouvoir d'achat qui égalisent les pouvoirs d'achat des différentes monnaies.

- Il ne prend pas en compte des effets externes négatives (bruit, pollution, destruction des équilibres écologiques) nuisibles à la qualité de la vie.
- Le travail domestique (entretien, bricolage, jardinage, garde d'enfants...) n'est pas comptabilisé.
- L'économie parallèle est ignorée (travail au noir ou économie souterraine... voir l'économie criminelle).
- Le bien-être de la population n'est pas comptabilisé, car le PIB est un critère uniquement quantitatif.

D'autres indicateurs d'ordre qualitatifs peuvent compléter le PIB.

- **L'IDH** (l'indicateur de développement humain), qui est calculé à partir de l'espérance de vie, du degré du niveau de vie, c'est-à-dire le revenu réel par habitant en parité de pouvoir d'achat.
- **Le PIB vert**, qui est calculé sur la base du PIB et en tenant compte des coûts environnementaux (consommation de ressources naturelles, pollution, coût de dépollution).

CHAP. 18 : LE DEVELOPPEMENT DURABLE

Thèmes :

4.3 : La croissance et le développement économique

Axes de réflexion :

Le développement durable

Champs des connaissances :

La notion de développement
Les indicateurs de développement (IDH)
La durabilité du développement.

1. LA NOTION DE DEVELOPPEMENT DURABLE.

Le développement constitue une transformation positive de nos sociétés sur le long terme au niveau des structures économiques et démographiques, ainsi qu'une amélioration de la santé et des conditions sociales. Cependant, les modes de croissance de ces 30 dernières années ont conduit à une dégradation de notre environnement exposant ainsi nos générations futures à des dangers plus ou moins graves : le réchauffement climatique de la planète, l'épuisement des ressources naturelles, les catastrophes écologiques, l'accumulation des déchets.

En 1987, une définition est donnée : « le développement durable, s'est efforcé de répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité de satisfaire ceux des générations futures » (rapport Brundtland).

2. LES TROIS PILIERS ET ENJEUX DU DEVELOPPEMENT DURABLE.

Le développement durable est à la croisée de trois piliers essentiels de notre société, complétant ainsi la notion de développement.

- **Le pilier économique** : le développement durable recherche la croissance et l'efficacité économiques mesurées par la richesse d'un pays et de ses habitants.
- **Le pilier social** : le développement durable répond à un objectif d'équité sociale se polarisant sur les conditions d'existence de vie, la satisfaction des besoins élémentaires, les forces institutionnelles...
- **Le pilier écologique ou environnemental** : le développement durable doit contribuer à préserver et améliorer l'environnement par le non-épuisement des ressources naturelles, la limitation des pollutions, la limitation des gaz à effet de serre...

L'enjeu : à long terme, le développement ne sera possible que s'il est économiquement viable, socialement équitable et écologiquement viable.

3. LES ACTIONS MISES EN PLACE POUR FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DURABLE.

La logique de développement durable applique des mesures au niveau international et au niveau national.

Au niveau international.

- **Le principe du pollueur- payeur** : le pollueur (entreprises, consommateurs, Etats) doit prendre en charge les frais résultant de la prévention, de la réduction et de la lutte contre la pollution.
- **La création d'un marché des droits à polluer** : chaque pays se voit imposer un quota d'émission de rejets polluants qu'il doit respecter. Il peut toutefois acheter à d'autres pays une part non utilisée de leur quota d'émission (création de marché des droits à émettre des gaz).
- **Le principe de solidarité entre les pays et les générations** avec la mise en place de politiques sur le long terme permettant aux générations futures de vivre dans un environnement acceptable et répondant à leurs besoins.
- **Le principe de participation** élargit la pollution aux prises de décisions ayant des conséquences directes sur l'environnement (citoyens, entreprises, politiques, syndicats).
- **Le principe de précaution** : reporter ou renoncer à une action qui comporte un risque pour l'environnement et la santé publique.

Au niveau national.

Les enjeux du développement durable ont amené l'État français et la société civile à prendre des orientations (Grenelle environnement) : une nouvelle gouvernance (concertation, consultation et débats sur les projets de développement durable), instaurer de nouveaux modes de production et de consommation pour une croissance durable, la création d'une ville durable.