


Les Fondamentaux du Management et de l'Économie

LDA 1

PR Belhaj Nadia



Objectifs du cours de management

- Se familiariser avec les concepts de base du management .
 - Comprendre les principes fondamentaux des organisations et de la gestion des entreprises.
 - Découvrir l'évolution historique de la pensée managériale .
- 

Objectifs du cours d'économie

- Initier les étudiants aux concepts fondamentaux de la science économique.
- Comprendre les mécanismes de fonctionnement des marchés et la formation des prix.
- Présenter les grands systèmes et structures économiques.
- Familiariser les étudiants avec les indicateurs macroéconomiques et leur utilité.

Titre	Auteur(s)	Année	Thème principal
<i>50 ans de Management</i>	M. A. Issami & R. M'Rabet (collectif)	2024	Évolution du management au Maroc (histoire et fonctions)
<i>Management des entreprises dans les pays du sud...</i>	C. Minialai et al.	c. 2024	Études de cas réels d'entreprises marocaines
<i>Management Interculturel</i>	Khalid Limamy	2016	Spécificités interculturelles dans le management marocain
<i>CAMIL® Model</i>	Khalid Limamy	2020	Modèle de management pour organisations complexes
<i>Ouvrages de M. Lakhdissi</i>	Mouhsine Lakhdissi	récents	IA, transformation numérique, innovation, entrepreneuriat
<i>Accompagnement entrepreneurial au Maroc (article)</i>	Goumghar et al.	2024	Historique de l'accompagnement des entrepreneurs au Maroc

Barabel, M., & Meier, O. (2006). *Manageor : Les meilleures pratiques du management*. Paris : Dunod.

Goumghar, S., Ouahraoui, F., & Fikri, M. (2024). L'accompagnement entrepreneurial au Maroc : Une revue théorique sur son histoire. *Revue académique en ligne*. ResearchGate.

<https://www.researchgate.net/publication/383414299> ↗

Issami, M. A., & M'Rabet, R. (Dir.). (2024). *50 ans de management*. Casablanca : DSM Éditions.

Lakhdissi, M. (2022). *AI Powered Industry*. Casablanca : Éditions INSKIP.

Lakhdissi, M. (2023). *L'entrepreneur augmenté par l'intelligence artificielle*. Casablanca : Éditions INSKIP.

Lakhdissi, M. (2024). *Top 100 AI Tools*. Casablanca : Éditions INSKIP.

Limamy, K. (2016). *Management interculturel : Concepts, approches, problématiques et pratiques*. Casablanca : Éditions universitaires marocaines.

Limamy, K. (2020). *CAMIL® Model : Nouvelle approche de management adaptée à la réalité complexe des organisations*. Casablanca : Éditions universitaires marocaines.



Akesbi, N. (2022). *Maroc : une économie sous plafond de verre*. La Croisée des Chemins.



Khalfaoui, A. (2020). *L'économie du Maroc : États des lieux et perspectives*. L'Harmattan.



Blanchard, O., & Cohen, D. (2017). *Macroéconomie* (7e éd.). Pearson.



Krugman, P., & Wells, R. (2021). *Économie* (5e éd.). De Boeck Supérieur.



Mankiw, N. G. (2020). *Principes de l'économie* (9e éd.). Cengage Learning.



Samuelson, P. A., & Nordhaus, W. D. (2010). *Économie* (19e éd.). McGraw-Hill.



Stiglitz, J. E., & Walsh, C. E. (2006). *Principes d'économie moderne* (3e éd.). De Boeck Université.

Partie 1: Les fondamentaux du management

Chapitre I : Définitions des concepts

Paragraphe I : L'organisation: une
notion d'organisation.

Paragraphe II : Notion
d'entreprise.

Paragraphe III : Notion
d'environnement.

Chapitre II : Définition du management et présentation du profil et des tâches du manager.

Paragraphe I : La gestion de l'entreprise et la genèse du concept du management

Paragraphe II : Origine terminologique du management et ses fondements de base.

Paragraphe III : Définition du management.

Paragraphe VI : Tâches du manager.

Paragraphe V : Profil et typologie des managers

Chapitre III : Définitions de concepts managériaux.

Paragraphe I : Notions de planification et de contrôle.

Paragraphe II : Notion de stratégie.

Paragraphe III : Notion structure organisationnelle.

.

Chapitre IV : Les courants de la pensée managériale.

Paragraphe I : la genèse et l'évolution de la pensée managériale.

Paragraphe II : L'école classique

Paragraphe III : l'école des ressources humaines.

Chapitre I : Définitions de l'organisation, de l'entreprise et de son environnement

Paragraphe I : L'organisation , une notion polysémique

Au sens étymologique, le mot "organisation" vient du terme grec "organon" qui signifie outil ou « instrument. (d'où **l'orgue** en musique)

A l'époque contemporaine se diffusent les termes **organiser** et **organisation** :

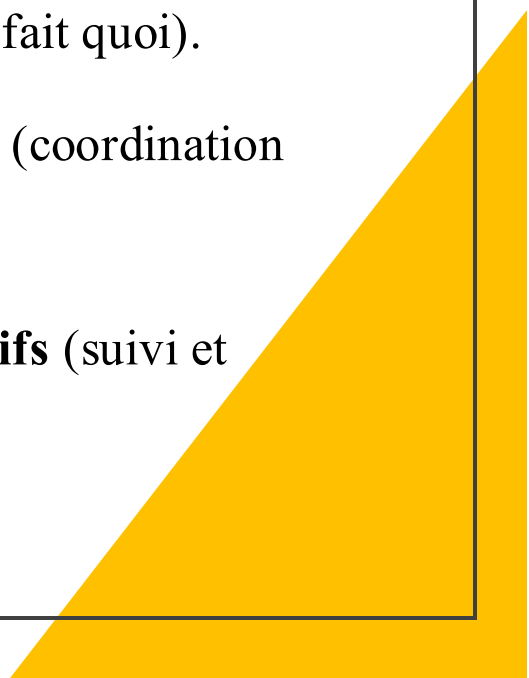
- **organiser** = *ordonner, structurer, disposer les parties pour agir efficacement* ;
- **organisation** = à la fois **processus** (action d'organiser) et **résultat** (le **dispositif structuré** obtenu).

Dimension structurelle

Dans ce sens, l'organisation est à la fois un groupement d'individus et un ensemble de relations entre ces individus.

Dans cette logique, l'organisation est vue comme une **architecture sociale et technique** qui répartit le travail, coordonne les actions et assure le contrôle.

La dimension structurelle met l'accent sur :

- **La mise en place de structures et procédures** (organisation hiérarchique, règles de fonctionnement).
 - **Le choix des acteurs et la répartition des rôles** (qui fait quoi).
 - **La définition des tâches et l'affectation des moyens** (coordination des ressources humaines, matérielles et financières).
 - **Le contrôle des réalisations par rapport aux objectifs** (suivi et ajustement)
- 
- A large yellow triangle is positioned in the bottom right corner of the slide, pointing towards the top right.

Dimension humaine

Appréhender la dimension humaine des organisations permet de dépasser sa vision mécaniste de lieu de combinaison des différentes ressources (les ressources humaines, techniques, financières et informationnelles) pour atteindre ses objectifs communs.

La **dimension humaine** rappelle que l'organisation ne peut être réduite à une simple machine ou à une addition de ressources techniques, financières et informationnelles.

Elle met en avant :

- **Le rôle central des individus** : ce sont eux qui portent les compétences, les savoir-faire, les motivations et les comportements.

- **La dynamique sociale** : relations interpersonnelles, communication, coopération, conflits éventuels, climat organisationnel
- **La subjectivité et la motivation** : l'engagement des membres dépend de leurs besoins, de leurs valeurs et du sens qu'ils donnent à leur travail.
- **La culture organisationnelle** : normes, valeurs, croyances partagées qui influencent la manière de travailler ensemble.

Dimension systémique

Une organisation est un système finalisé en tant que groupement humain cherchant à atteindre des finalités communes.

Dans l'approche systémique, l'organisation n'est pas seulement une somme d'individus. C'est un **tout cohérent** (un système) où les parties s'imbriquent et interagissent pour atteindre une finalité.

L'organisation est également dotée d'un système de pilotage composant d'organes de contrôle et d'organes de commande.

Ce qui implique la présence d'une équipe dirigeante qui oriente l'ensemble des membres de l'organisation vers l'atteinte de ses objectifs avec l'utilisation des moyens mis à disposition à ces fins.

L'organisation est donc un ensemble structuré dont les composantes (ressources humaines, techniques, financières et informationnelles) sont en **interaction** pour se créer, pour vivre ou survivre et pour croître.

Toute organisation se caractérise par :


- ☐ Une division et une coordination des tâches et des activités
 - ☐ Une formulation des règles et des procédures de fonctionnement
 - ☐ Une hiérarchie et un contrôle
 - ☐ Une stabilité relative pour atteindre les objectifs communs de ses membres.
- 
- A large yellow triangle is positioned in the bottom right corner of the slide, pointing towards the top right.

Tableau comparatif des dimensions de l'organisation

Dimension	Définition	Éléments clés	Avantages
Systémique	L'organisation est un système composé d'éléments en interaction orientés vers une finalité commune.	<ul style="list-style-type: none">- Objectifs communs- Interaction entre acteurs- Mise en commun des moyens et compétences- Relations avec l'environnement	<ul style="list-style-type: none">- Vision globale- Compréhension des interdépendances- Favorise l'adaptation
Structurelle	L'organisation est une structure formalisée avec des rôles, des tâches et des procédures.	<ul style="list-style-type: none">- Répartition des rôles et responsabilités- Procédures et règles- Affectation des ressources- Contrôle des réalisations	<ul style="list-style-type: none">- Clarifie qui fait quoi- Efficacité et coordination- Stabilité organisationnelle
Humaine	L'organisation est avant tout un ensemble de personnes avec des motivations, valeurs et relations sociales.	<ul style="list-style-type: none">- Ressources humaines- Motivation et engagement- Relations interpersonnelles- Culture organisationnelle	<ul style="list-style-type: none">- Valorise l'humain- Favorise la cohésion et l'innovation- Donne du sens au travail

Dans toute organisation, la direction fixe les objectifs, définit les tâches de chacun, contrôle leur exécution et effectue les ajustements nécessaires.

Les finalités d'une organisation peuvent être d'ordre :

❑ **Economique** : dégager plus de dividendes , augmenter les salaires, accroître le chiffre d'affaires, augmenter la taille de l'entité ...

❑ **Sociétal**: améliorer les conditions du travail, développer les cultures et les valeurs éthiques ...

Beaucoup d'organisations ne sont pas des entreprises telles que :


Les associations, l'administration publique, l'armée, l'hôpital ...

Elles diffèrent selon leurs objectifs, leur mode de fonctionnement et les comportements individuels ou/et collectifs de leurs membres.

❑ Une **association** est un **groupement volontaire** de personnes qui mettent en commun, de façon permanente, leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que le partage de bénéfices (but non lucratif).

❑ Elle repose sur la **liberté d'adhésion** : chacun peut entrer ou sortir librement.

- Les finalités sont principalement sociétales, sociales, culturelles, sportives, éducatives ou humanitaires.
- **Exemple** : associations de solidarité, associations sportives, ONG, associations culturelles

- **But** : non lucratif vs lucratif (rentabilité).
 - **Mode de gestion** : participatif, centré sur les adhérents et les valeurs.
 - **Finalité** : répondre à un besoin social, culturel ou humain, et non créer de la richesse pour des actionnaires .
- 
- A large yellow triangle is positioned in the bottom right corner of the slide, pointing towards the top right.

 **Social = ce qui concerne directement les individus, leurs conditions de vie et leurs interactions**

Ex: Chômage, inflation...

 **Sociétal = ce qui concerne l'évolution, les choix collectifs et les débats de société.**

Ex: environnement, égalité hommes-femmes, diversité.