

Chapitre 1 - Pourquoi est-il nécessaire d'organiser l'action collective ?

Notions :

- Action collective - Objectifs - Intérêts individuels et collectifs.
- Groupe organisé - Organisation.
- Cadre juridique.
- Ressources : humaines, financières, matérielles, immatérielles, technologiques.

1. Comment un objectif devient-il une action collective organisée ?

1.1. Distinguer l'action individuelle de l'action collective

Une action collective est une **action commune** et **concertée** des membres d'un groupe afin d'atteindre des **objectifs communs**.

L'action individuelle s'oppose donc à l'action collective, car cette dernière est menée dans un but **strictement personnel**.

L'action collective est plus performante, car elle permet d'allier les compétences et savoir-faire de chacun.

1.2. De l'action collective à l'organisation

Lorsque l'action collective est **durable** et avec **des enjeux financiers**, il est judicieux de créer une organisation.

La constitution d'une organisation passe par la création d'un statut juridique. Le statut juridique permet à l'organisation créée d'exister juridiquement en tant que personne morale. C'est donc l'organisation qui signera des contrats de travail, effectuera des achats et des ventes...

2. Comment structurer une organisation ?

2.1. La nécessité de doter l'organisation d'un cadre juridique

Une action collective devient une organisation lorsque celle-ci se dote d'un cadre juridique adapté à son activité et à sa finalité.

Critères	Types d'entreprises
Forme juridique	– Entreprise individuelle : personne physique (commerçants, artisans). – Société : personne morale (EURL, SARL, SAS, SA).
Secteur privé ou secteur public	– Entreprise de secteur privé : entreprise dont le capital appartient à des personnes privées. – Entreprise de secteur public (et semi-public) : entreprise dont l'État détient une partie du capital (ex. : EDF).

2.2. La prise de décisions

Selon l'organisation choisie et créée, **le pouvoir** sera détenu par **un seul membre** (le dirigeant de l'entreprise) ou **réparti entre plusieurs** au sein d'un organe délibératif (ex. : répartition du pouvoir entre les salariés, entre les actionnaires (personnes qui possèdent l'entreprise)).

La prise de décisions consiste à faire des choix en fonction des informations disponibles, puis à les mettre en place et à contrôler les résultats.

Des règles seront également établies pour s'assurer du bon fonctionnement de l'organisation et éviter les dérives (statuts, règlement intérieur...).

2.3. La répartition des tâches

L'action collective nécessite **de répartir le travail de tous les membres de l'organisation**. Pour atteindre l'objectif commun qu'ils se sont fixé, il est nécessaire de déterminer et bien répartir les tâches à réaliser. Cette répartition se fait en fonction des **compétences et savoir-faire** de chacun pour être plus efficace collectivement qu'individuellement.

2.4. La mobilisation des ressources de l'organisation :

Matérielles	Financières	Humaines	Immatérielles
- Bâtiments - Terrain	- État des finances (CA,	- Nombre de salariés	- Marques - Brevets

<ul style="list-style-type: none">- Localisation- Capacités de production- Points de vente- Réseau de distribution	<p>bénéfice, endettement, trésorerie)</p> <ul style="list-style-type: none">- Capacité de mobiliser de nouvelles ressources (endettement, augmentation de capital)	<ul style="list-style-type: none">- Moyenne d'âge- Qualité du travail- Motivation- Flexibilité	<ul style="list-style-type: none">- Image de marque- Notoriété
---	--	---	---

Entraînez-vous avec des cas concrets et leurs corrigés avec les exercices 1 à 11 (sur le site - shop – STMG).