

Chapitre 01

POURQUOI EST-IL NECESSAIRE D'ORGANISER L'ACTION COLLECTIVE ?

Notions	- Action collective - Objectifs - Intérêts individuels et collectifs. - Groupe organisé - Organisation. - Cadre juridique. - Ressources : humaines, financières, matérielles, immatérielles, technologiques.
Contexte et finalités	L'étude d'une organisation commence par la distinction entre action individuelle et action collective organisée. Cette dernière suppose la constitution d'un groupe de personnes qui ont un objectif commun et qui s'organisent pour l'atteindre, dans une perspective de pérennité. L'action collective se justifie ainsi par une plus grande efficacité que l'action individuelle. Le passage de l'action collective à l'organisation implique son inscription dans un cadre juridique et dans une structure en général hiérarchisée. L'organisation est étudiée en tant que processus dynamique de construction mais aussi en tant qu'entité à part entière dont il faut assurer le fonctionnement par la mobilisation de diverses ressources, la circulation des informations, la définition et la coordination des actions de chacun, la prise de décision et la fixation de règles.
Objectifs	⇒ Comprendre la notion d'action collective organisée et son intérêt par rapport à l'action individuelle. ⇒ Comprendre comment s'effectue le passage d'un simple groupe organisé à une organisation.
Plan du chapitre	I. Action collective, objectif et intérêt individuel et collectif II. Groupe organisé, organisation et cadre juridique III. Ressources : humaines, financière, matériel, matériel et technologique

Fil conducteur :

Organisation choisie pour illustrer et contextualiser le chapitre, le cas :



En à peine trois ans, la start-up française **Mistral AI** est devenue le symbole de la souveraineté numérique européenne. Fondée en **avril 2023** par trois trentenaires français (anciens chercheurs chez Google et Meta), l'entreprise bouscule le marché mondial de l'intelligence artificielle en proposant des modèles dits *open source* (ouverts et modifiables par les entreprises), s'opposant ainsi au modèle fermé du géant américain OpenAI (créateur de ChatGPT).

Fiche d'identité managériale (Données 2026)

Entreprise privée (Société par Actions Simplifiée - SAS)
Plus de 1 000 salariés (<i>contre seulement 250 mi-2025</i>)
Levée de fonds record de 3 milliards d'euros en septembre 2026.
Valorisation boursière théorique de 21 milliards d'euros .
Objectif de 1 milliard de dollars de revenus d'ici fin 2026.
1 million de fonctionnaires français équipés + grands groupes (Airbus, EDF, CMA CGM).

Objectif : à partir de l'exemple approfondi de Mistral AI, analyser finement pourquoi et comment les individus organisent l'action collective, identifier les tensions inhérentes à toute organisation (intérêts divergents, partage du pouvoir, dépendance aux ressources), et être capable de généraliser ces notions à d'autres types d'organisations.

Mistral AI est une entreprise française spécialisée dans l'intelligence artificielle, fondée le 28 avril 2023 à Paris. Elle conçoit des modèles de langage — des programmes informatiques capables de comprendre et de générer du texte — ainsi qu'un assistant conversationnel appelé « Le Chat », comparable à ChatGPT. En un peu plus de trois ans, l'entreprise est devenue l'un des acteurs les plus valorisés du secteur en Europe, avec des clients tels que de grands groupes industriels, des cabinets de conseil et des administrations publiques.

Date de création	28 avril 2023
Fondateurs	Arthur Mensch, Guillaume Lample, Timothée Lacroix, rejoints par Charles Gorintin
Siège social	Paris (France)
Secteur d'activité	Intelligence artificielle — modèles de langage
Forme juridique	Société par actions simplifiée (SAS)
Effectif (2026)	Plus de 1 000 salariés dans le monde
Valorisation (2025)	Environ 11,7 milliards d'euros

I. Action collective, objectif et intérêt individuel et collectif

Document 2 — Trois chercheurs, une même ambition

Avant de fonder leur entreprise, Arthur Mensch, Guillaume Lample et Timothée Lacroix travaillaient séparément comme chercheurs en intelligence artificielle pour de grands groupes technologiques américains (DeepMind, filiale de Google, et Meta). Chacun, isolément, aurait pu continuer ses recherches dans ces grandes entreprises. Mais tous trois partageaient une même conviction : un acteur européen devait être capable de rivaliser avec les géants américains de l'intelligence artificielle. Ils ont donc choisi d'unir leurs compétences et de quitter leurs postes pour créer, ensemble, une entreprise française capable de développer ses propres modèles d'intelligence artificielle — un résultat qu'aucun des trois n'aurait pu atteindre seul. Un quatrième associé, Charles Gorintin, les a rapidement rejoints pour prendre en charge les aspects commerciaux et produits, complétant ainsi les compétences scientifiques des trois chercheurs.

Document 3 — Concilier des intérêts qui ne sont jamais totalement identiques (approfondissement)

Réunir plusieurs personnes autour d'un projet commun ne signifie pas que leurs intérêts sont parfaitement identiques. Les trois chercheurs, passionnés par la recherche scientifique, souhaitaient avant tout continuer à publier des travaux de pointe et conserver une grande liberté scientifique. Charles Gorintin, de profil plus entrepreneurial, portait davantage l'objectif de construire rapidement une entreprise rentable et compétitive face aux acteurs américains. Ces sensibilités différentes n'ont pas empêché l'action collective : elles ont dû être arbitrées en permanence, par exemple sur la question de savoir s'il fallait privilégier la publication de modèles ouverts (« open source »), plus proche des valeurs académiques, ou des modèles fermés, plus proches d'une logique commerciale classique. Cette tension illustre une réalité fréquente dans toute action collective : elle exige une coordination continue entre des intérêts individuels qui, sans être opposés, ne se recoupent jamais totalement avec l'intérêt collectif du groupe.

- 1) Qu'auraient pu faire Arthur Mensch, Guillaume Lample et Timothée Lacroix s'ils avaient agi chacun de leur côté ? En quoi leur association leur a-t-elle permis d'atteindre un objectif hors de portée individuelle ?
- 2) Identifiez l'objet de l'action collective menée par les fondateurs de Mistral AI.
- 3) À l'aide du document 3, montrez que l'intérêt individuel de chaque fondateur n'est pas totalement identique à l'intérêt collectif du groupe. Donnez un exemple précis de tension entre ces deux niveaux d'intérêt.
- 4) Réflexion argumentée — Une action collective peut-elle fonctionner durablement si les intérêts individuels de ses membres sont trop divergents ? Justifiez votre réponse en une dizaine de lignes, en vous appuyant sur l'exemple de Mistral AI et sur un exemple de votre choix (association, équipe sportive, groupe de travail scolaire...).

II. Groupe organisé, organisation et cadre juridique

Document 4 — D'un projet à trois à une société de plusieurs centaines de salariés

Au tout début, en avril 2023, Mistral AI n'est qu'un projet porté par quelques personnes : pas de locaux, pas de salariés, pas de statut légal. C'est un simple groupe réuni autour d'une idée commune. Mais pour lever des fonds auprès d'investisseurs, embaucher des salariés, signer des contrats avec des clients ou louer des bureaux, ce groupe informel doit se transformer en une structure reconnue par le droit. Les fondateurs créent alors une société par actions simplifiée (SAS), une forme juridique très utilisée par les start-up françaises. Immatriculée au registre du commerce et des sociétés, cette société obtient une existence juridique propre, distincte de celle de ses fondateurs, avec des règles de fonctionnement précises : des statuts, une répartition du capital entre associés, des organes de décision.

Document 5 — Le cadre juridique, un outil mais aussi un partage du pouvoir (approfondissement)

Créer une organisation dotée d'un cadre juridique ne se limite pas à obtenir une existence légale : cela transforme aussi la manière dont les décisions sont prises. En septembre 2025, Mistral AI a réalisé une levée de fonds de 1,7 milliard d'euros auprès de plusieurs investisseurs, menée par le groupe néerlandais ASML, spécialiste des équipements pour semi-conducteurs. En échange de son investissement, ASML est devenu le premier actionnaire de Mistral AI, avec environ 11 % du capital, et a obtenu un siège au sein des organes de gouvernance de l'entreprise (comité stratégique). Les fondateurs conservent cependant, à eux tous, le contrôle majoritaire de la société. Cet épisode illustre une réalité essentielle du fonctionnement des organisations : le cadre juridique protège l'organisation et lui donne les moyens de grandir, mais il implique aussi, en contrepartie, de partager progressivement le pouvoir de décision avec de nouveaux acteurs (actionnaires, investisseurs), ce qui peut créer des tensions avec la volonté initiale des fondateurs de garder le contrôle de leur projet.

- 5) Relevez dans le document 4 les éléments montrant qu'en avril 2023, Mistral AI n'était qu'un groupe organisé et non une organisation au sens juridique du terme.
- 6) Complétez le tableau comparatif ci-dessous.

Critère	Groupe des fondateurs (2023)	Organisation Mistral AI (aujourd'hui)
Durée dans le temps		
Existence juridique		
Moyens et règles de fonctionnement		
Répartition du pouvoir de décision		

- 7) À l'aide du document 5, expliquez en quoi le cadre juridique n'est pas un simple outil neutre pour Mistral AI, mais qu'il implique aussi un partage du pouvoir de décision.
- 8) Réflexion argumentée — Diriez-vous que le cadre juridique est davantage un avantage ou une contrainte pour une organisation comme Mistral AI ? Construisez une réponse nuancée (un avantage ET une limite), en mobilisant le vocabulaire du chapitre.

III. Ressources : humaines, financière, matériel, matériel et technologique

Document 6 — Les levées de fonds successives de Mistral AI

Date	Levée de fonds	Valorisation de l'entreprise
Juin 2023	≈ 105 millions d'euros	Non communiquée
Décembre 2023	≈ 385 millions d'euros	≈ 2 milliards d'euros
Juin 2024	≈ 600 millions d'euros	≈ 6 milliards d'euros
Septembre 2025	≈ 1,7 milliard d'euros	≈ 11,7 milliards d'euros

Document 7 — Une dépendance aux ressources qui peut aussi être un risque (approfondissement)

Le développement de modèles d'intelligence artificielle exige une puissance de calcul considérable : des milliers de processeurs graphiques (GPU) très coûteux et énergivores, souvent produits par un petit nombre de fabricants dans le monde. Cette dépendance technologique a un coût financier énorme, ce qui explique en partie pourquoi Mistral AI doit régulièrement lever des fonds très importants. Mais cette course aux ressources crée aussi des vulnérabilités : plus une organisation dépend d'un petit nombre de fournisseurs technologiques ou d'investisseurs pour financer sa croissance, plus elle s'expose au risque de voir ses choix stratégiques influencés par ces partenaires. L'arrivée d'ASML comme premier actionnaire, par exemple, s'accompagne d'un rapprochement industriel entre les deux entreprises, ce qui peut orienter certains choix technologiques de Mistral AI. Cette question dépasse le seul cas de Mistral AI : elle est aussi posée à l'échelle de l'Europe, qui cherche à réduire sa dépendance technologique vis-à-vis des États-Unis et de l'Asie dans le secteur de l'intelligence artificielle (enjeu dit de « souveraineté numérique »).

- 9) À l'aide du document 6, calculez l'évolution (en pourcentage) de la valorisation de Mistral AI entre décembre 2023 et septembre 2025. Que révèle cette évolution sur les besoins en ressources financières d'une entreprise d'intelligence artificielle ?
- 10) Classez dans le tableau ci-dessous les ressources mobilisées par Mistral AI, en distinguant les quatre types de ressources du programme.

Type de ressource	Exemple(s) chez Mistral AI
Ressources humaines	
Ressources financières	
Ressources matérielles	
Ressources technologiques	

- 11) À l'aide du document 7, expliquez en quoi la dépendance à certaines ressources peut devenir une source de vulnérabilité pour une organisation.
- 12) Réflexion argumentée — En quoi la nécessité de réunir des ressources peut-elle expliquer, à elle seule, pourquoi il est nécessaire d'organiser l'action collective ? Répondez en mobilisant l'ensemble des notions du chapitre (10 à 15 lignes).

Document 8 — Et dans une organisation à but non lucratif ?

Les notions étudiées à travers Mistral AI ne concernent pas seulement les entreprises. Une association sportive, par exemple, naît souvent d'un petit groupe de bénévoles réunis autour d'un projet commun (proposer une activité à des jeunes du quartier). Pour recevoir des subventions publiques, louer un gymnase ou assurer ses adhérents, ce groupe doit lui aussi se doter d'un statut juridique (le plus souvent une association loi 1901), de règles de fonctionnement (statuts, bureau, assemblée générale) et de ressources (bénévoles, cotisations, subventions, matériel sportif). Comme pour Mistral AI, l'intérêt individuel de chaque bénévole ne se confond pas totalement avec l'intérêt collectif de l'association, et l'entrée de nouveaux financeurs (mairie, sponsors) peut peser sur les décisions prises.

- 13) À partir du document 8, montrez que les notions travaillées à travers Mistral AI (action collective, groupe organisé/organisation, cadre juridique, ressources) s'appliquent aussi à une association. Un rapporteur par îlot présente une comparaison à l'oral.
- 14) Rédigez une réponse structurée et argumentée à la question de gestion du chapitre — « Pourquoi est-il nécessaire d'organiser l'action collective ? » — en construisant un plan en trois parties reprenant les trois notions clés du chapitre (action collective ; groupe organisé/organisation/cadre juridique ; ressources), illustré par l'exemple de Mistral AI.

Rappelle notionnelle : complétez le texte à trous - Trace écrite à compléter

L'action collective est la mise en commun des de plusieurs personnes en vue d'atteindre un commun (l'objet de l'action collective), qu'aucune d'entre elles ne pourrait atteindre seule. Elle suppose de concilier en permanence les individuels, parfois divergents, de chaque participant avec l'.....collectif du groupe.

Un groupe organisé est un ensemble de personnes réunies temporairement autour d'un objectif commun, sans existence propre. Une organisation est un groupe structuré et durable, doté d'une existence propre (personnalité juridique), de règles de fonctionnement (statuts) et d'organes de qui peuvent évoluer avec l'entrée de nouveaux acteurs (investisseurs, actionnaires).

Le cadre juridique est l'ensemble des (lois, statuts, contrats) qui définissent les droits, les obligations et les modalités de du pouvoir au sein d'une organisation.

Annexe — Repères théoriques : auteurs et notions

Les notions travaillées dans ce chapitre s'appuient sur des travaux d'auteurs en sciences de gestion. Ces repères ne sont pas à apprendre par cœur, mais peuvent enrichir vos réponses argumentées (Parties I, II et III) si vous les mobilisez à bon escient.

Auteur	Idée clé	Lien avec le chapitre
Chester Barnard (1886-1961)	Une organisation naît lorsque plusieurs personnes acceptent de coordonner consciemment leurs actions autour d'un but commun, avec une réelle volonté de coopérer et un système de communication entre elles.	Éclaire le passage du groupe informel des fondateurs (Doc 2) à l'organisation Mistral AI (Doc 4) — Partie I et II.
Mancur Olson (1932-1998)	Dans un grand groupe, chaque individu peut être tenté de profiter du résultat collectif sans y contribuer lui-même (le « passager clandestin »), ce qui complique l'action collective spontanée et rend nécessaire une organisation.	Permet d'approfondir la Q4 de la Partie I sur les limites de l'action collective.
Max Weber (1864-1920)	Une organisation de type bureaucratique repose sur des règles impersonnelles, une hiérarchie claire et des compétences définies, plutôt que sur les seules qualités personnelles d'un dirigeant.	Éclaire le rôle des statuts de la SAS Mistral AI (Doc 4) — Partie II.
Michel Crozier & Erhard Friedberg (analyse stratégique des organisations)	Une organisation est aussi un lieu de pouvoir : chaque acteur cherche à préserver ou étendre sa marge de manœuvre, notamment en contrôlant des ressources ou des informations rares.	Permet d'approfondir la réflexion sur le partage du pouvoir avec ASML (Doc 5) — Partie II, Q3-Q4.
Edith Penrose (1914-1996)	Une entreprise est avant tout un ensemble de ressources (humaines et matérielles) ; c'est la façon de les combiner et de les développer qui permet sa croissance.	Relie aux quatre types de ressources mobilisées par Mistral AI (Doc 6-7) — Partie III.

Annexe — Statuts juridique

	El entrepreneur individuel	EURL entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (SARL unipersonnelle)	SARL société à responsabilité limitée	SA société anonyme (forme classique)	SAS, SASU société par actions simplifiée unipersonnelle	SNC société en nom collectif	Scop société coopérative de production	Association
nombre d'associés requis	Elle se compose uniquement de l'entrepreneur individuel (celui-ci peut, bien évidemment, embaucher des salariés).	1 seul associé (personne physique ou morale)	2 associés minimum - 100 maximum (personnes physiques ou morales)	2 associés minimum dans les sociétés non cotées 7 associés minimum dans les sociétés cotées - pas de maximum (personnes physiques ou morales)	1 associé minimum - pas de maximum (personne physique ou morale)	2 associés minimum - pas de maximum (personnes physiques ou morales)	2 associés minimum (Scop SAS) 2 associés minimum (maxi 100 pour Scop SARL) 7 associés au minimum (Scop SA)	2 membres minimum - pas de maximum
montant minimal du capital social	Il n'y a pas de notion de capital social, l'entreprise et l'entrepreneur ne forment qu'un même individu.	Le montant du capital social est librement fixé par l'associé, en fonction de la taille, de l'activité, et des besoins en capitaux de la société. 20% des apports en espèces sont versés obligatoirement au moment de la constitution, le solde devient être libéré dans les 5 ans.	Le montant du capital social est librement fixé par les associés, en fonction de la taille, de l'activité, et des besoins en capitaux de la société. 50% des apports en espèces sont versés obligatoirement au moment de la constitution, le solde devient être libéré dans les 5 ans.	37 000 euros minimum. 50% des apports en espèces sont versés obligatoirement au moment de la constitution, le solde devient être libéré dans les 5 ans.	Le capital est librement fixé par les actionnaires, en fonction de la taille, de l'activité, et des besoins en capitaux de la société. 50% des apports en espèces sont versés obligatoirement au moment de la constitution, le solde devient être libéré dans les 5 ans.	Le montant du capital social est librement fixé par les associés, en fonction de la taille, de l'activité, et des besoins en capitaux de la société. Les apports en espèces sont versés en intégralité ou non à la création. Dans ce dernier cas, le solde peut faire l'objet de versements ultérieurs, sur appel de la gérance, au fur et à mesure des besoins.	18 500 euros pour les Scop SA et 30 euros pour les Scop SARL ou SAS.	Il n'y a pas de capital social. L'association perçoit des cotisations de ses membres si la facturation de ses services et les réserves qu'elle a pu constituer s'avèrent insuffisantes. Les membres peuvent également effectuer des apports en nature, en industrie ou en espèces, avec une possibilité de récupérer les apports en nature à la dissolution de l'association.
Direction (Qui dirige l'entreprise ?)	L'entrepreneur individuel est le seul "maître à bord". Il dispose de tous les pouvoirs pour diriger son entreprise.	L'EURL est dirigée par un gérant (obligatoirement personne physique) qui peut être soit l'associé unique, soit un tiers.	La SARL est dirigée par un ou plusieurs gérant(s), obligatoirement personne(s) physique(s). Le gérant peut être, soit l'un des associés, soit un tiers.	La SA est dirigée par un conseil d'administration, comprenant 3 à 18 membres, obligatoirement actionnaires. Le président est désigné par le conseil d'administration parmi ses membres. Un directeur général peut également être nommé pour représenter la société et assurer sa gestion courante.	La SAS est dirigée par un seul président, personne physique ou personne morale. Les associés déterminent librement dans les statuts les règles d'organisation de la société.	La SNC est dirigée par un ou plusieurs gérant(s), personnes physiques ou morale. Il peut s'agir, soit de l'un des associés, soit d'un tiers.	Un dirigeant élu par les associés salariés pour 4 ans (6 ans pour les Scop SA), pour 4 ans (6 ans pour les Scop SA).	Librement. L'association est souvent dirigée par un conseil d'administration, qui élit généralement un bureau composé d'un président, d'un trésorier et d'un secrétaire.
étendue de la responsabilité des associés	L'entrepreneur individuel bénéficie depuis le 15 mai 2022, d'une responsabilité limitée aux biens utiles à l'activité professionnelle. Sa responsabilité est de droit insaisissable par les créanciers professionnels. L'indemnité de séparation de ses patrimoines personnel et professionnel de manière automatique sans déclaration d'affranchissement ni état descriptif préalable.	La responsabilité de l'associé est limitée au montant de ses apports, sauf s'il a commis des fautes de gestion ou accordé des cautions à titre personnel.	La responsabilité des associés est limitée au montant de leurs apports, sauf s'ils ont commis des fautes de gestion ou accordé des cautions à titre personnel.	La responsabilité des associés est limitée au montant de leurs apports.	La responsabilité des associés est limitée au montant de leurs apports.	Les associés sont responsables indéfiniment, sur l'ensemble de leurs biens personnels et solidairement.	La responsabilité des associés est limitée au montant de leurs apports.	Absence de responsabilité des membres non dirigeants.
étendue de la responsabilité des dirigeants	Responsabilité civile et pénale du chef d'entreprise.	Responsabilité civile et pénale du dirigeant.	Responsabilité civile et pénale du ou des dirigeants.	Responsabilité civile et pénale du ou des dirigeants.	Responsabilité civile et pénale du ou des dirigeants.	Responsabilité civile et pénale du ou des dirigeants.	Responsabilité civile et pénale du ou des dirigeants.	Responsabilité civile et pénale du ou des dirigeants. Le responsable peut, dans certains cas, être tenu de répondre de l'indemnité des fonctions de manière totalement bénévole.
mode d'imposition des bénéfices	Il n'y a pas d'imposition au niveau de l'entreprise. Le chef d'entreprise est imposé directement au titre de l'impôt sur le revenu, soit de manière forfaitaire (régime de la micro-entreprise), soit de manière réelle (régime réel d'imposition). L'entrepreneur individuel est soumis à un régime réel d'imposition peut toutefois opter pour l'impôt sur les sociétés.	Il n'y a pas d'imposition au niveau de la société. L'associé unique est imposé directement au titre de l'impôt sur le revenu (catégorie des bénéfices industriels et commerciaux) ou des bénéfices non commerciaux). L'EURL peut cependant opter pour l'impôt sur les sociétés.	Les bénéfices sont soumis à l'impôt sur les sociétés. Il est toutefois possible d'opter pour l'impôt sur le revenu dans le cas de la SARL de famille. Une option pour l'IR est également possible, sous certaines conditions, pour les SARL de moins de 5 ans.	Les bénéfices sont soumis à l'impôt sur les sociétés. Une option pour l'IR est possible pour les SA de moins de 5 ans, sous certaines conditions.	Les bénéfices sont soumis à l'impôt sur les sociétés. Une option pour l'IR est possible pour les SAS de moins de 5 ans, sous certaines conditions.	Chaque associé est personnellement imposé sur sa part de bénéfices au titre de l'impôt sur le revenu (dans la catégorie des bénéfices industriels et commerciaux). La société peut toutefois opter pour l'impôt sur les sociétés.	Les bénéfices sont soumis à l'impôt sur les sociétés. Exonération d'IS pour la fraction des bénéfices distribuée aux salariés au titre de la participation et pour celle mise en réserve dans le cadre de la provision pour investissements.	Les associations qui réalisent des bénéfices, dans un but lucratif, sont assujetties à la TVA et doivent acquitter l'impôt sur les sociétés au taux normal. Les associations sans but lucratif ne sont pas redevables de l'IS de droit commun. Elles bénéficient d'un taux d'IS réduit sur leurs seuls revenus patrimoniaux. Par ailleurs, les associations sans but lucratif dont les recettes commerciales accèdent à l'exonération de l'impôt sur les sociétés, sont exonérées d'impôts commerciaux : impôt sur les sociétés, TVA, contribution économique territoriale.
régime social du dirigeant	Régime des travailleurs indépendants (non-salariés).	Si le gérant est l'associé unique : régime des travailleurs indépendants (non-salariés). Si le gérant est un tiers : assimilé-salarié.	Gérant minoritaire ou égalitaire : assimilé-salarié. Gérant majoritaire : travailleur indépendant (non-salarié).	Le président est assimilé-salarié. Les autres membres du conseil d'administration ne sont pas rémunérés pour leurs fonctions de dirigeants et ne relèvent par conséquent d'aucun régime social.	Le président est assimilé-salarié (si SAS/SASU soumise à l'IS)	Régime des travailleurs indépendants (non-salariés).	Les dirigeants mandataires sociaux sont assimilés à des salariés notamment au regard de l'assurance chômage.	Les dirigeants sont assimilés-salariés, sous certaines conditions.
régime social des associés	Il n'y a pas d'associé.	Régime des travailleurs indépendants (non-salariés).	Régime des travailleurs indépendants (non-salariés).	Régime des travailleurs indépendants (non-salariés).	Régime des travailleurs indépendants (non-salariés).	Régime des travailleurs indépendants (non-salariés).	Régime des salariés (s'ils sont titulaires d'un contrat de travail).	Les membres de l'association non dirigeants peuvent être titulaires d'un contrat de travail.
Qui prend les décisions ?	L'entrepreneur individuel seul.	Le gérant. Il est toutefois possible de limiter ses pouvoirs si l'IR est pas l'associé unique.	Les décisions de gestion courantes sont prises par le gérant. Les décisions dépassant les pouvoirs du gérant sont prises en assemblée générale ordinaire (par exemple : l'approbation des comptes annuels). Les décisions modifiant les statuts sont prises en assemblée générale extraordinaire (par exemple : le changement de siège social, la modification de l'activité).	Les décisions de gestion courantes sont prises par le directeur général ou, s'il n'en existe pas, par le président. Assemblées générales ordinaires et extraordinaires : mêmes règles de compétence que dans les SARL.	Les associés déterminent librement dans les statuts les modalités d'adoption des décisions. Certaines décisions obviennent cependant être obligatoirement prises collectivement (approbation des comptes, modification du capital).	Les règles applicables sont les mêmes que pour une SARL.	Les délibérations sont votées en assemblée générale selon la règle 1 associé = 1 voix, quel que soit le montant de l'apport en capital de chacun.	Liberté contractuelle.

	EI entrepreneur individuel	EURL entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (SARL unipersonnelle)	SARL société à responsabilité limitée	SA société anonyme (forme classique)	SAS- SASU société par actions simplifiée société par actions simplifiée unipersonnelle	SNC société en nom collectif	Scop société coopérative de production	Association
nombre d'associés requis	Elle se compose uniquement de l'entrepreneur individuel (celui-ci peut, bien évidemment, embaucher des salariés).	1 seul associé (personne physique ou morale)	2 associés minimum - 100 maximum (personnes physiques ou morales)	2 associés minimum dans les sociétés non cotées 7 associés minimum dans les sociétés cotées - pas de maximum (personnes physiques ou morales)	1 associé minimum - pas de maximum (personne physique ou morale)	2 associés minimum - pas de maximum (personnes physiques ou morales)	2 associés minimum (Scop SAS) 2 associés minimum (max 100 pour Scop SARL) 7 associés au minimum (Scop SA)	2 membres minimum - pas de maximum
montant minimal du capital social	Il n'y a pas de notation de capital social, l'entrepreneur et l'entrepreneur ne forment juridiquement qu'une seule et même personne.	Le montant du capital social est librement fixé par l'associé, en fonction de la taille, de l'activité, et des besoins en capitaux de la société. 20% des apports en espèces sont versés obligatoirement au moment de la constitution, le solde devant être libéré dans les 5 ans.	Le montant du capital social est librement fixé par les associés, en fonction de la taille, de l'activité, et des besoins en capitaux de la société. 50% des apports en espèces sont versés obligatoirement au moment de la constitution, le solde devant être libéré dans les 5 ans.	37 000 euros minimum. 50% des apports en espèces sont versés obligatoirement au moment de la constitution, le solde devant être libéré dans les 5 ans.	Le capital est librement fixé par les actionnaires, en fonction de la taille, de l'activité, et des besoins en capitaux de la société. 50% des apports en espèces sont versés obligatoirement au moment de la constitution, le solde devant être libéré dans les 5 ans.	Le montant du capital social est librement fixé par les associés, en fonction de la taille, de l'activité, et des besoins en capitaux de la société. Les apports en espèces sont versés intégralement ou non à la création. Dans ce dernier cas, le solde peut faire l'objet de versements ultérieurs, sur appel de la gérance, au fur et à mesure des besoins.	18 500 euros pour les Scop SA et 30 euros pour les Scop SARL ou SAS.	Il n'y a pas de capital social. L'association perçoit des cotisations de ses membres si la facturation de ses services et les réserves qu'elle a pu constituer s'avèrent insuffisantes. Les membres peuvent également effectuer des apports en nature, en industrie ou en espèces, avec une possibilité de récupérer les apports en nature à la dissolution de l'association.
Direction (Qui dirige l'entreprise ?)	L'entrepreneur individuel est le seul "maître à bord". Il dispose des pleins pouvoirs pour diriger son entreprise.	L'EURL est dirigée par un gérant (obligatoirement personne physique) qui peut être soit l'associé unique, soit un tiers.	La SARL est dirigée par un ou plusieurs gérant(s), obligatoirement personne(s) physique(s). Le gérant peut être soit un des associés, soit un tiers.	La SA est dirigée par un conseil d'administration, comprenant 3 à 18 membres, obligatoirement actionnaires. Le président est désigné par le conseil d'administration parmi ses membres. Un directeur général peut également être nommé pour représenter la société et assurer sa gestion courante.	La SAS est dirigée par un seul président, une personne physique ou morale. Les associés déterminent librement dans les statuts les règles d'organisation de la société.	La SNC est dirigée par un ou plusieurs gérant(s), personne physique ou morale. Il peut s'agir, soit de l'un des associés, soit d'un tiers.	Un dirigeant élu par les associés salariés pour 4 ans (6 ans pour les Scop SA). Le président, d'un trésorier et d'un secrétaire.	Son mode de gestion est choisi librement. L'association est souvent dirigée par un conseil d'administration, qui élit généralement un bureau composé d'un président, d'un trésorier et d'un secrétaire.
étendue de la responsabilité des associés	L'entrepreneur individuel bénéficie depuis le 15 mai 2022, d'une responsabilité limitée aux biens utiles à l'activité professionnelle, concernant les dettes professionnelles. Sa résidence principale est de droit insaisissable par les créanciers professionnels. Il bénéficie de la séparation de ses patrimoines personnel et professionnel de manière automatique sans déclaration d'affectation ni état descriptif préalable.	La responsabilité de l'associé est limitée au montant de ses apports, sauf s'il a commis des fautes de gestion ou accordé des cautions à titre personnel.	La responsabilité des associés est limitée au montant de leurs apports, sauf s'ils ont commis des fautes de gestion ou accordé des cautions à titre personnel.	La responsabilité des associés est limitée au montant de leurs apports.	La responsabilité des associés est limitée au montant de leurs apports.	Les associés sont responsables indéfiniment, sur l'ensemble de leurs biens personnels, et solidairement.	La responsabilité des associés est limitée au montant de leurs apports.	Absence de responsabilité des membres non dirigeants.
Qui prend les décisions ?	L'entrepreneur individuel seul.	Le gérant. Il est toutefois possible de limiter ses pouvoirs s'il n'est pas l'associé unique.	Les décisions de gestion courantes sont prises par le gérant. Les décisions dépassant les pouvoirs du gérant sont prises en assemblée générale ordinaire (par exemple : l'approbation des comptes annuels). Les décisions modifiant les statuts sont prises en assemblée générale extraordinaire (par exemple : le changement de siège social, la modification de l'activité).	Les décisions de gestion courante sont prises par le directeur général ou, s'il n'existe pas, par le président. Assemblées générales ordinaires et extraordinaires : mêmes règles de compétences que dans les SARL.	Les associés déterminent librement dans les statuts les modalités d'adoption des décisions. Certaines décisions doivent cependant être obligatoirement prises collectivement (approbation des comptes, modification du capital).	Les règles applicables sont les mêmes que pour une SARL.	Les délibérations sont votées en assemblée générale selon la règle 1 associé = 1 voix, quel que soit le montant de l'apport en capital de chacun.	Liberté contractuelle.

Synthèse

L'action collective, qui doit être distinguée de l'action individuelle, doit être organisée ; son fonctionnement nécessite la mobilisation de ressources.

I. Distinguer action individuelle et action collective

A. L'action individuelle

L'action individuelle est une action réalisée de manière autonome par une seule personne ayant un objectif propre (ex. : un sportif, qui a pour objectif de gagner une compétition).

B. L'action collective, plus efficace que l'action individuelle

L'action collective se distingue de l'action individuelle car elle suppose la constitution d'un groupe de personnes ayant un objectif commun (ex. : des personnes qui décident d'ouvrir un restaurant pour faire des profits).

Remarque : un simple rassemblement de personnes ne constitue pas une action collective : lors d'un concert, par exemple, les spectateurs se regroupent par hasard et poursuivent un objectif qui leur est propre (écouter de la musique, passer un bon moment, accompagner des amis...).

L'action collective est plus efficace que l'action individuelle, le regroupement des individus permettant de mutualiser leurs compétences.

II. Organiser l'action collective

A. Le passage de l'action collective à l'organisation

Lorsque le groupe de personnes a un objectif commun, s'organise pour atteindre son objectif et souhaite agir dans la durée dans une perspective de pérennité, il va créer une organisation : celle-ci est la réponse au besoin d'action collective organisée.

B. 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.

Le cadre juridique correspond à l'ensemble des règles relatives à l'activité et au fonctionnement d'une organisation. Ces règles sont retranscrites dans des statuts, obligatoirement rédigés à la création. Les statuts prévoient notamment la forme juridique (entreprise individuelle, société anonyme, société à responsabilité limitée...), la dénomination, l'objet, la durée...

Les cadres juridiques peuvent être regroupés dans trois types d'organisations : entreprise privée ; organisation publique ; organisation de la société civile.

Lorsque l'organisation se dote d'un cadre juridique, elle devient une entité à part entière, c'est-à-dire qu'elle a une personnalité juridique qui lui est propre, distincte de la personnalité juridique de ses membres. Elle devient ainsi titulaire de droits et d'obligations (elle peut passer des contrats, acheter des biens, vendre...).

L'organisation fonctionne généralement dans une structure hiérarchisée permettant une meilleure répartition et coordination des tâches entre ses membres.

III. Mobiliser des ressources

Le fonctionnement de l'organisation est assuré par la mobilisation de diverses ressources, la circulation de l'information, la définition et la coordination des actions de chacun, la prise de décision et la fixation de règles.

A. La mobilisation de ressources

Les ressources mobilisées par l'organisation lui permettent de fonctionner et d'atteindre son objectif. Quatre catégories de ressources sont mises en évidence dans l'organisation :

- Les ressources financières : ce sont les moyens financiers (apports, emprunts, subventions, dons...) ;
- Les ressources humaines : ce sont les individus participant à l'activité de l'organisation (salariés, fonctionnaires, bénévoles...) ;
- Les ressources matérielles : ce sont les biens utilisés dans le cadre de l'activité de l'organisation (locaux, machines, matériel informatique, matériel de transport, mobilier...) ;
- Les ressources immatérielles et technologiques : ce sont les éléments sans existence physique (image de marque, notoriété, brevets, marque commerciale...).

S'y ajoute la circulation de l'information. L'information est essentielle pour la cohésion et la prise de décision. Elle doit donc circuler au mieux au sein de l'organisation : cela peut se faire de manière formelle (réunions, affichage...) ou informelle (discussion dans la salle de repos).

B. La définition et la coordination des actions

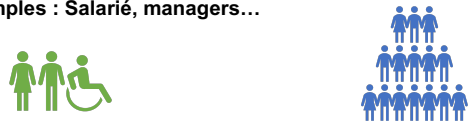
Au sein d'une organisation, différentes tâches sont exécutées. Ces tâches doivent dans un premier temps être déterminées, puis elles sont réparties entre les membres de l'organisation.

La coordination des tâches consiste à combiner/relier les actions de plusieurs personnes afin de les rendre plus efficaces. Elle suppose une bonne transmission des informations.

C. La prise de décision et la fixation de règles

Pour assurer la pérennité de l'organisation, des décisions doivent être prises quotidiennement.

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

Les ressources matérielles • De nature tangibles (biens détenus par l'organisation) • Exemples : Machine, unité de production, usines, bâtiments, équipements, matières premières, ordinateurs, réseau... 	Les ressources immatérielles • De nature intangibles • Moins visible, moins apparente, que les autres ressources • Plus difficile, complexe, leurs diagnostic, leurs recensements • Très important pour l'entreprise, tout particulièrement pour sa stratégie. • Exemples : Marques, brevet, image, réputation de l'entreprise, les clients... 
Les ressources humaines • Ensemble des salariés, collaborateur. • Deux façons de les diagnostiquer : de manière quantitative (effectifs, parité hommes femmes, pyramide des âges..) et de manière qualitative (disponibilité, flexibilité...) • Exemples : Salarié, managers... 	Les ressources financières • Sources de financement dont dispose l'organisation, cela peut être des sources de financement sur le court et le long terme • Il est important de prendre en considération les ressources existantes et les ressources financière dont l'organisation peut mobiliser. • Exemples : capital, prêt bancaire, investisseurs, apport des associé, trésorerie... 
Les ressources TECHNOLOGIQUES • Moyens, éléments, issus de l'innovation (scientifique, technologique...) qui sont mobilisés pour le développement de l'activité de l'organisation, • Ces moyens, éléments, permettent ainsi de faciliter le travail, d'améliorer la productivité... • Elles peuvent être tangible (exemple : outils, machines...) ou intangibles (exemples : logiciels, brevets...). • Exemples : équipements, techniques, expertises, méthodes de travail utilisées dans l'entreprise, intelligence artificielle, maîtrise des réseaux sociaux...	

Comme nous pouvons constater les ressources technologiques sont proche, ont une similitude avec les ressources immatérielles, voir matérielle si nous avons à faire à une machine innovante. En effet les ressources technologiques sont avant tout des ressources immatérielles, mais dans une vague d'innovation et afin de pouvoir se démarquer de la concurrence cette distinction s'impose. Ainsi, si nous parlons de ressources technologiques il faut veiller à ce qu'il y est une « bonne » répartition des ressources immatérielles en ressources technologiques. Pour cela, le plus simple, est de considérer que les ressources immatérielles regrouperont les marques, la notoriété, l'image de marque, la réputation...