

Thème 1 :

Les théories économiques et l'entreprise

1

I L'approche individuelle : l'approche néoclassique

A) Les auteurs

Les trois principaux contributeurs en sont

- le Français Léon Walras (1834-1910),
- l'Anglais Alfred Marshall (1842-1924),
- l'Autrichien Carl Menger (1840-1921),

2

B) L'approche

Les économistes néoclassiques décrivent les mécanismes économiques à partir de la description du comportement de deux types d'acteurs le **consommateur et le producteur**

A partir de ces comportements individuels, les néoclassiques décrivent le fonctionnement général de l'économie au niveau de l'économie générale par l'intermédiaire du marché où se fait la mise en relation de ces acteurs

Le marché est caractérisé par une situation de concurrence entre producteurs et entre consommateurs.

3

C) Les hypothèses

Le modèle est fondé sur 4 hypothèses :

- - L'atomicité : Les acteurs (consommateurs, producteurs) sont très nombreux ils n'ont individuellement aucune influence sur les conditions d'échange, notamment sur les prix. On dit qu'ils sont « price-taker ».
- La Rationalité : les acteurs sont rationnels et cherchent à maximiser leur satisfaction
Le consommateur maximise son utilité
Le producteur maximise son profit
- La transparence : le monde est considéré comme certain et l'information est gratuite et parfaitement répartie.

4

■ - L'homogénéité des produits

Les interactions portent sur des produits homogènes dans le temps et dans l'espace, qu'il s'agisse de biens, de monnaie, de travail.

5

D) Le résultat

- Un modèle qui explique le fonctionnement de l'économie en termes de marchés.
- Dans ce modèle l'entreprise est identifiée à l'entrepreneur. Ce propriétaire-entrepreneur (atomicité) cherche à maximiser son profit (rationalité) en proposant ses produits (homogénéité) à des consommateurs parfaitement informés (transparence)
- Limitée à sa fonction de production qui est une combinaison technique de facteurs de production

(Définition de Henderson et Quandt (1967) : « L'entreprise est une **unité technique** dans laquelle des biens sont produits »)

6

- La question de l'organisation interne n'est pas abordée. On parle de « boîte noire » :

Boîte noire : représentation d'un système sans considération de son fonctionnement interne.

L'entreprise transforme des inputs (entrées) en outputs (sorties). Ce qui fait le lien est masqué



- L'entreprise est représentée comme un **organisme-réflexe** plutôt qu'un acteur véritable, elle agit comme un automate/
- Elle n'a pas d'épaisseur ni de dimension : on parle de « **firme-point** »

7

- Le modèle néoclassique est un modèle formalisé (*souci de scientificité*).
- Il s'agit d'un modèle à la fois **positif** (il descriptif) et **normatif** (il préconise) : grâce à la formalisation possibilité de déterminer un optimum notamment pour le producteur
- Ceci explique en partie son succès
- De nombreux **outils de gestion** ont été développés à partir de cette formalisation
- Il a également longtemps **rendu compte de façon pertinente de la réalité de l'entreprise** industrielle (petite entreprise de la révolution industrielle) et grande entreprise des 30 glorieuses)

8

- En effet, dans les entreprises à cette époque, l'organisation dans les entreprises est en effet influencée par les travaux de Taylor et Fayol.

- Frédéric Winslow Taylor (1856-1915) : OST (organisation scientifique du travail)

Taylor estime qu'il convient de définir une norme de travail, déterminée au terme d'une analyse soignée (*the one best way*).

Les clés de ce cadre théorique est

- la distinction tranchée entre conception et exécution
- La parcellisation des tâches
- leur cadencement (corollaire : chronométrage)
- rémunération aux pièces

9

- Henri Fayol. Il s'attache à définir de nouvelles règles de gouvernement de l'entreprise. Ses recherches le conduisent, dans un effort de rationalisation des activités de l'entreprise, à **distinguer six fonctions :**

administrative, technique, commerciale, financière, comptable et de sécurité ;

+ des principes auxquels le management doit obéir pour que l'entreprise soit efficace.

Fayol voit dans la « capacité administrative » l'une des principales qualités du chef

Ces deux approches (Taylor, Fayol) sont normatives et il n'y a pas de prise en compte dimension humaine entreprise.

10

E) Les dépassements

■ **Chamberlin (1930)**

La remise en cause de l'hypothèse d'homogénéité des produits. Dans la réalité les produits diffèrent.

Ce sont bien souvent les producteurs qui cherchent à **différencier** leurs produits de ceux de la **concurrence** pour obtenir une sorte de **monopole** : être seul seul à proposer un bien ou un service ayant telles ou telles caractéristiques. Ce mélange de monopole et de concurrence est appelé **concurrence monopolistique**.

11

L'entreprise n'est pas « price taker »

comme dans la situation de concurrence, **mais elle n'est pas non plus en situation réelle de monopole** car il y a de nombreux biens substitués plus ou moins proches au produit qu'elle vend.

Toute hausse de prix entraîne une diminution de la demande qui lui est adressée. Elle doit arbitrer entre prix et quantité

12

■ **A. Berle et G.Means (1932)**

La remise en cause de l'hypothèse d'individualité c'est-à-dire une remise en cause de l'existence d'acteurs-individus. L'entreprise (le producteur) ne se réduit pas à l'entrepreneur.

Au début du XX^e siècle, selon leur analyse, la séparation, fortement prononcée dans les grandes sociétés américaines, des fonctions de **propriété** exercées par les **actionnaires**, et de **gestion**, assurées par les **dirigeants**, était à l'origine d'une dégradation de performance pour les actionnaires, en raison de la défaillance des systèmes de contrôle.

13

Ces travaux ont notamment eu un impact sur le renforcement de la réglementation boursière aux États-Unis avec la création en 1934 de la Securities and Exchange Commission, chargée de protéger les investisseurs.

On peut ajouter dans le même registre les travaux de **W. Baumol** (1959) : il pose l'hypothèse selon laquelle les dirigeants ne maximisent pas le profit de la firme mais son chiffre d'affaires (indicateur de taille). Si le profit sert l'intérêt des actionnaires la maximisation du CA sert celui des dirigeants (csqcs : prestige ce qui favorise leur carrière, facilités de financement : facilite la croissance interne et donc là encore la carrière des dirigeants).

14

■ **Coase (1932)**

La remise en cause de l'hypothèse d'information gratuite et parfaitement répartie. Il est à l'origine l'économie des coûts de transaction (c.f. infra) Il a soulevé dans « The Nature of the Firm 1937) la question suivante :

- si le marché, et le mécanisme des prix sont un minimum efficaces, comment expliquer que l'organisation de l'activité économique se fasse aussi souvent à l'intérieur d'un dispositif qu'on appelle l'entreprise ?
- Et, symétriquement, si l'entreprise peut structurer efficacement les transactions, comment expliquer qu'il n'y ait pas une seule grande entreprise pour tirer pleinement parti de la division du travail et de la spécialisation des compétences ?

15

En réalité :

- il y a des coûts induits par le recours au marché (coûts de découverte des prix adéquats, de négociation des contrats) : c'est ce qu'on appellera les coûts de transaction
- Il y a des coûts liés à l'organisation des activités en interne dans l'entreprise

Les choix d'organisation entre coordination marchande et coordination interne résultent de la confrontation de ces coûts.

Apport important : Coûts de transaction et opposition firme/marché

16

■ **Herbert Simon (1916-2001)**

Prix Nobel en 1978 (œuvres de 1950 à 1980)

La remise en cause de l'hypothèse de rationalité.

Il tente de construire un modèle alternatif, dit de « **rationalité limitée** » :

- Des contraintes pèsent sur la capacité qu'ont les agents à traiter l'information disponible, ce qui restreint fortement le domaine des choix qu'ils peuvent prendre en considération et conduit à des solutions presque toujours sous-optimales.
- D'où la nécessité d'un critère de choix différent de l'optimum cher aux économistes : les agents se contentent de rechercher un certain degré de satisfaction (principe de satisfaction) en comparant les quelques solutions qu'ils ont pu identifier en suivant des règles assez simples, souvent basées sur l'expérience passée

17

Rend compte **du fonctionnement humain de l'entreprise**

La réflexion économique a cherché à intégrer à un modèle plus général tendant à rendre compte de l'efficacité économique au travers du développement de ce qu'on peut appeler l'approche contractuelle

18

II L'approche contractuelle : l'analyse des coûts de transaction et la théorie de l'agence

A) Williamson et l'analyse des coûts de transaction

Dans le prolongement des travaux de Coase,

□ **Contexte historique :**

- Le Développement de grandes entreprises
- Le Développement des services
- Les travaux de Chandler qui met en évidence dans 3 ouvrages (1962-77-90) l'évolutions des grandes entreprises américaines et notamment les processus de diversification et d'intégration verticale : on constate que la grande entreprise a remplacé la petite quand la coordination administrative a permis une meilleure allocation des ressources que les mécanismes de marche

19

□ **Deux grandes hypothèses de travail**

- Rationalité limitée
 - Opportunisme et asymétrie d'information
- L'opportunisme repose sur une révélation incomplète et déformée de l'information.

Opportunisme ex-ante (avant signature du contrat) : sélection adverse. UN acteur n'a pas les éléments pour faire le bon choix.

□ Deux grandes hypothèses de travail

Opportunisme ex-post (après signature du contrat) : aléa moral. Un agent peut ne pas respecter ses engagements.

□ **L'analyse des coûts de transactions**

Est-il préférable de recourir au marché ou bien à la hiérarchie (choix entre coordination marchande ou coordination administrative) : Il faut comparer les coûts.

20

⇒ La firme, le marché et les différents hybrides ne représentent que des mécanismes de gouvernance alternatifs. L'affectation des transactions aux différents mécanismes se fait de façon à minimiser les coûts de transaction, c'est-à-dire à réduire les pertes de valeur dues à la rationalité limitée et au risque d'opportunisme

Coûts de transaction (quand recours au marché) :

- Risque d'opportunisme
- Coûts de recherche de partenaires
- Coûts de montage de l'opération
- Coûts de connaissance du système de prix
- Coûts de négociation

Les handicaps de la firme, ne sont évoqués que de façon sommaire (coûts de la bureaucratie, faible pouvoir incitatif

21

Trois éléments vont être pris en considération

- La spécificité des actifs
- La fréquence des relations
- L'incertitude (risque d'opportunisme)

Plus une transaction est récurrente, mettant en jeu un actif spécifique, incertaine (susceptible de générer de l'opportunisme) plus le recours à la firme (coordination administrative) va être privilégié. Et dans les cas opposés, c'est le marché qui sera privilégié.

Entre les deux relations hybrides : franchises, sous-traitances... moins coûteuse que l'intégration et le marché.

□ **Résultats :** La firme se définit comme un système de contrats, un nœud de contrats.

22

- **Nb :** La sous-traitance est l'opération par laquelle une société délègue à une autre (le plus souvent une PME) une partie de sa production, la production de certains de ses composants ou encore une partie d'un contrat obtenu par le donneur d'ordre. Le sous-traitant s'engage à exécuter un produit ou une tâche sur la base des instructions de l'entreprise donneuse d'ordre qui conserve la haute main sur le produit et ses caractéristiques. En cela le sous-traitant est distinct du fournisseur dans la mesure où ce dernier est totalement responsable du produit ou service qu'il propose à son client. La sous-traitance permet notamment à la société donneuse d'ordre d'accroître sa flexibilité et de concentrer ses ressources sur les métiers qu'elle juge les plus stratégiques.

23

B) La théorie de l'agence

Dans le prolongement des travaux de Coase,

□ **Contexte historique :**

- Développement des sociétés anonymes
- Travaux antérieurs : Berle et Means (1932)

□ **Hypothèses :**

- Rationalité (chacun cherche à maximiser son utilité).
- Il y a divergence d'intérêts

24

□ L'analyse

La *théorie de l'agence*, due notamment à Michael Jensen et William Meckling (1976), tire son nom de la relation d'agence qui lie le « principal » (celui qui délègue un pouvoir décisionnel), à l'« agent », le mandataire, qui a le pouvoir d'agir au nom du principal, par exemple le dirigeant au nom des actionnaires.

En raison des divergences d'intérêts entre principaux et agents, des asymétries d'information et du caractère incomplet des contrats, cette relation est génératrice de coûts d'agence et donc de pertes de valeur.

La fonction des organisations et des mécanismes organisationnels est de réduire ces coûts :

- Comment construire un système d'incitation et de surveillance pour que l'agent maximise la fonction d'utilité du principal ?

- Comment obtenir un système efficient ?

⇒ Mise en place de systèmes d'incitation (développement des stock-options), de pertes résiduelles.

⇒ Mise en place de fonctions distinctes : gestion et surveillance (formes de sociétés anonymes avec directoire et conseil de surveillance versus SA avec PDG et conseil d'administration)

26

Bilan :

- Cette théorie se concentre toujours sur l'échange entre acteurs (relations bilatérales)
Elle s'appuie toujours sur la théorie néoclassique :
-les acteurs sont des individus cherchant à maximiser leur utilité (mais leurs intérêts divergent)
-La logique de l'efficacité persiste (la pérennité est liée à la maîtrise des coûts).

Critiques :

Management considéré comme art de prévenir les détournements des partenaires/ collaborateurs
Accent mis sur la maîtrise des coûts structurels₂₇

III L'approche collective

- comme son nom l'indique va aborder l'entreprise dans sa dimension collective. Là où l'approche contractuelle cherchait à pallier les insuffisances de l'approche individuelle tout en restant malgré tout dans sa continuité, l'approche collective instaure une rupture, l'accent est mis sur l'importance de l'équilibre organisationnel.
- Avec cette approche, on passe d'une vision de l'entreprise comme «noeud de contrats» à une entreprise comme «noeud de compétences».

28

- Ces théories mettent en cause les 4 hypothèses du modèle néoclassique et non plus l'une ou l'autre.
- Il n'est plus question de s'intéresser qu'aux individus et à leurs interactions mais aussi à l'entité collective qui naît de ces interactions
- Concurrence de petit nombre, les acteurs-organisations ne sont pas preneurs de prix.
- L'information est imparfaite, futur incertain. La rationalité limitée prévaut
- L'échange est de moins en moins homogène

29

Parmi les théories qui relèvent de cette approche, on pourra aborder citer :

A) La théorie des conventions qui insiste pour la capacité d'un collectif à réussir sur l'importance de la qualité de sa coordination. (O. Favereau 1989).

- L'accent est mis sur les dispositifs cognitifs (conventions) qui se développent dans l'entreprise : règles implicites ou explicites qui permettent de sortir de l'inaction quand le calcul ou le contrat ne permettent pas de guider l'action (il s'agit de règles, normes, consignes)
- Importance des routines dans la relation d'emploi et dans la relation au client.

30

- Plus récemment dans un ouvrage intitulé « Entreprises la grande déformation » (2014) O. Favereau invite à « repenser l'entreprise »
 - Le modèle de la gouvernance actionnariale a amené transformé un collectif de travail en somme de contrats individuels. On gère la relation avec le salarié par la peur (chômage) et la récompense (rémunération). **Il faut retrouver le sens du travail en commun.** Mettre en œuvre des moyens de consultation et de démocratisation
 - Les actionnaires ne sont pas à proprement parler les propriétaires de l'entreprise mais des actions émises par celle-ci. L'entreprise est une personne morale avec un objet social. Les actionnaires ne peuvent imposer leurs seules vues. **Les dirigeants gèrent dans l'intérêt social de la**

31

- Participer à la nomination des dirigeants doit être réservé à une partie des travailleurs et des actionnaires (ceux investis, engagés, à moyen ou long terme dans l'entreprise).
- Il faut renforcer la responsabilité sociétale des entreprises (en cas de dégâts sociaux ou environnementaux par exemple).

In fine les 4 axes proposés pour « repenser l'entreprise » sont :

- **Restaurer l'autorité des managers**
- **Renforcer la démocratie dans l'entreprise**
- **Reconstruire les droits et devoirs des actionnaires**
- **Responsabiliser les entreprises**

32

■ **B) La compétence collective**

Certaines théories s'intéressent à la dimension collective de la compétitivité : l'articulation collective des contributions individuelles est source de « compétitivité globale des acteurs ».

- Auteurs : Hamel et Prahalad (1989), Doz (1994) Wenerfelt, (1995)
- Il relie la compétitivité à la maîtrise de compétences difficilement imitables faites de l'agrégation de savoirs et de savoir-faire divers sources d'avantages compétitifs.

33

■ **C) L'apprentissage organisationnel**

Premiers contributeurs : Argyris et Shön (1978).

Ces travaux mettent en évidence les mécanismes psycho-sociologiques permettant à une organisation d'améliorer ses pratiques;

On parle d'« apprentissage organisationnel».

(et d'« organisation apprenante »)

Gérard Koenig en 1994 définit l'apprentissage organisationnel comme étant « un phénomène collectif d'acquisition et d'élaboration de compétences qui, plus ou moins profondément, plus ou moins durablement, modifie la gestion des situations et les situations elles-mêmes [...] »

34

Cet apprentissage peut être activé de deux manières :

- Le grâce à la circulation d'idées ou la diffusion des pratiques constitutives de compétences nouvelles
- grâce à la création de nouvelles relations entre des compétences préexistantes

La notion d'apprentissage organisationnel repose sur l'idée d'une cognition collective.

Ce point est controversé. Pour certains auteurs les organisations ne pensent pas, et vouloir étendre cette capacité individuelle aux organisations relève d'un anthropomorphisme abusif. NB : Ce terme sera repris par les approches évolutionnistes de la firme.

35

Conclusion : pas de théorie unificatrice de l'entreprise

36