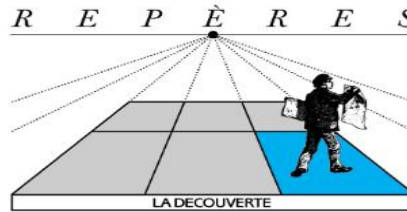
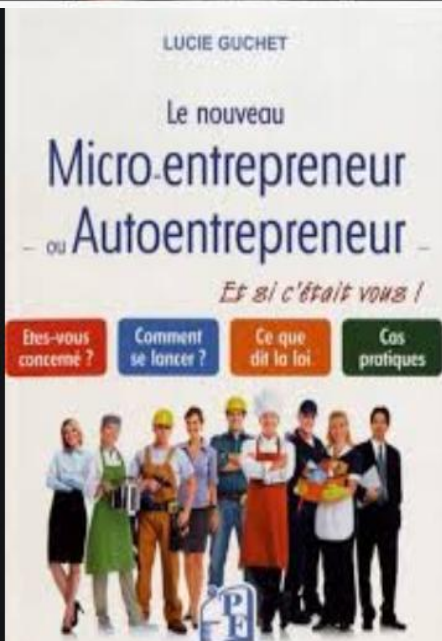




Bernard Baudry
**Économie
de la firme**



Entreprises et salariés : ce qui chang...



CHAPITRE 10 : COMMENT LES ENTREPRISES SONT- ELLES ORGANISÉES ET GOUVERNÉES ?

B. Schneider 2020/2021

Objectifs d'apprentissages

- Obj1 : Comprendre le cycle de vie d'une entreprise à partir de quelques exemples (création, croissance, changement de statuts juridiques, disparition).
- Obj 2 : Connaître et être capable d'illustrer la diversité des figures de l'entrepreneur : par leur statut juridique (entrepreneur individuel, micro-entrepreneur, chef d'entreprise) ; par leur position et leurs fonctions économiques (entrepreneur-innovateur, manager, actionnaire).
- Obj3 : Comprendre les notions de gouvernance, d'autorité et de décentralisation/centralisation des décisions au sein d'une entreprise.
- Obj 4 : Comprendre qu'une entreprise est un lieu de relations sociales (coopération, hiérarchie, conflit) entre différentes parties prenantes (salariés, managers, propriétaires/actionnaires, partenaires d'une coopérative).

Des regards croisés

- La théorie néoclassique a pendant longtemps réduit l'entreprise à une «**boîte noire**» où la production est équivalente à un échange sur un marché et où la coordination des actions est réalisée par le mécanisme des prix. Dans la microéconomie standard, la production est saisie au moyen de la fonction de production. Ainsi, l'entreprise s'identifie à l'entrepreneur *individuel* ou au «producteur», lui-même simple agent économique rationnel cherchant à maximiser son profit.
- Elle n'est pas conçue comme une *organisation* ou une forme d'action et de décision *collective* impliquant différents **acteurs, avec des rôles, des compétences, des intérêts et une logique comportementale** propres : **propriétaires, dirigeants ou managers, salariés, créanciers, clients, ou encore fournisseurs**. Les rapports de pouvoir et la nature des relations (contrats, coopération, confiance, contrôle, autorité, conflits...) qui se nouent entre ces acteurs de l'entreprise, de même que le processus collectif de production et de création, sont complètement ignorés.

Pour les mordus !!!!!!!

<http://ses.ens-lyon.fr/articles/atelier-pedagogique-regards-croises-sur-les-entreprises-et-les-entrepreneurs>

CONFÉRENCE

1/3

Atelier DGESCO : Regards croisés sur
les entreprises et les entrepreneurs

Mercredi 06 novembre 2019

11h00 - 12h30

Hôtel de Ville

10:00 / 37:08



- Dans l'histoire économique, l'entreprise ou la firme a été pensée indépendamment de l'entrepreneur, Bernard Baudry le souligne spécialiste de la firme : il évoque cette tension entre la firme et l'entrepreneur à travers l'histoire éco ..les 7 ère minutes

Bernard Baudry, professeur de sciences économiques à l'Université Lumière Lyon 2, chercheur au laboratoire Triangle (pôle Économie : Histoire, Institutions, Société), spécialiste en économie de la firme.

La firme ou l'entrepreneur

- I° une tension entre la firme et l'entrepreneur
- A° De l'entreprise la boîte noire à l'entrepreneur schumpétérien
- l'entreprise = fonction de production input out put
- Knight F. préférence pour le risque / contrat de travail
- Pourquoi les firmes existent-elles ? L'entreprise, un nœud de contrat
-
- B° Fonction entrepreneuriale / fonction de gestionnaire Galbraith

la firme et l'entrepreneur :

la firme un nœud de contrats

- Un entrepreneur intervient en situation d'incertitude : il a une préférence pour le risque à contrario le salarié (averse aux risques) signera son contrat de travail pour bénéficier d'une assurance contre le risque que prend l'entrepreneur. Si l'entreprise est lucrative, l'entrepreneur capte le profit .
- *Il sont reliés par un le contrat de travail est une assurance contre le risque de l'entreprise la fixité du salaire c'est une forme d'assurance théories des contras implicites petite firme*

Problématique ?

- Il existe une tension entre la firme et l'entrepreneur ?

Dans l'Hist Eco : la firme puis l'entrepreneur sont pensés séparément..?

-De la boîte noire à l'entrepreneur une figure Schumpétérienne.

- De la figure de l'entrepreneur à ses fonctions : il faudra envisager son mode de gouvernance qui appelle la théorie de l'agence postulant l'entreprise comme un nœud de contrat.

- **Qu'est-ce qu'une entreprise = firme ? Quel est son statut juridique et son cycle de vie ?**
- **Quelles sont les modes de gouvernances de l'entreprise ? l'entreprise est perçue comme un nœud de contrat : cf la théorie de l'agence 1976 (l'asymétrie d'informations)**
- **Quelles sont les relations sociales au sein de l'entreprises ? Sont-elles tournées vers la coopération ou le conflit ?**

Plan

I° L'entreprise versus L'entrepreneur

- A° Le cycle de vie de l'entreprise
 - 1° De la faillite à la croissance
 - 2° les statuts juridiques de l'entreprise
- B° Les figures et les fonctions entrepreneuriales
 - 1° les figures de l'entrepreneur (J.A.Schumpeter)
 - 2 les fonctions entrepreneuriales

II° Les gouvernances de l'entreprise

- A°. Qu'est-ce que la gouvernance d'entreprise ?
- B° Qui détient l'autorité au sein de l'entreprise ?
- C° La SCOP : Une structure de gouvernance particulière

III° Les relations sociales dans l'entreprise entre conflits et coopération

- A°. L'importance de la hiérarchie au sein de l'entreprise
 - B° L'entreprise, un lieu de coopération
 - C° L'entreprise, un lieu de conflit

Introduction



- Dans ce chapitre, nous allons nous intéresser à un producteur particulier, l'entreprise. En effet, après avoir défini ce qu'est une entreprise, nous allons voir quelles sont les différentes étapes du cycle de vie d'une entreprise. Par la suite, nous verrons qu'il existe une diversité des entrepreneurs et que ceux-ci se distinguent selon différents critères. De plus, nous nous pencherons sur la façon dont les entreprises sont gouvernées, c'est-à-dire comment s'opère la prise de décision au sein de l'entreprise. Nous terminerons par expliquer que les relations sociales dans l'entreprise, hiérarchiques, peuvent parfois être conflictuelles entre les parties prenantes mais peuvent aussi déboucher sur de la coopération.

Les Temps modernes - Chaplin - la séquence d'ouverture

- 1. De quoi a-t-on besoin pour faire fonctionner l'usine ?
- 2. Comment est déterminé le rythme de travail ?
- 3. Pourquoi voit-on des moutons au début de la scène ?
- 4. A partir de ce que vous avez vu et de vos connaissances de Seconde, proposez une définition de l'entreprise.
- 5. A l'aide de vos connaissances de Seconde, citez d'autres organisations productives que les entreprises.

Sensibilisation

- Objectif : Définir ce qu'est une entreprise...
- Consigne : Après avoir visionné la vidéo extraite du film « Les temps modernes » de Charlie Chaplin
- (1936) (3'11), répondez aux questions suivantes.



Saisissez dans votre moteur de recherche les termes suivants : les temps modernes séquence d'ouverture.

Synthèse

- Dans le modèle néoclassique standard, tel qu'il a pu être formalisé par Alfred Marshall par exemple, l'entreprise est assimilée à une fonction de production. Il s'agit alors d'étudier la façon dont le producteur combine les facteurs de production dans l'objectif d'une maximisation du profit sous contrainte de coûts. L'entreprise est alors une « boîte noire » et les travailleurs ne sont perçus que comme les apporteurs du facteur travail. Les relations au sein de l'entreprise ne sont alors pas étudiées.

Transition

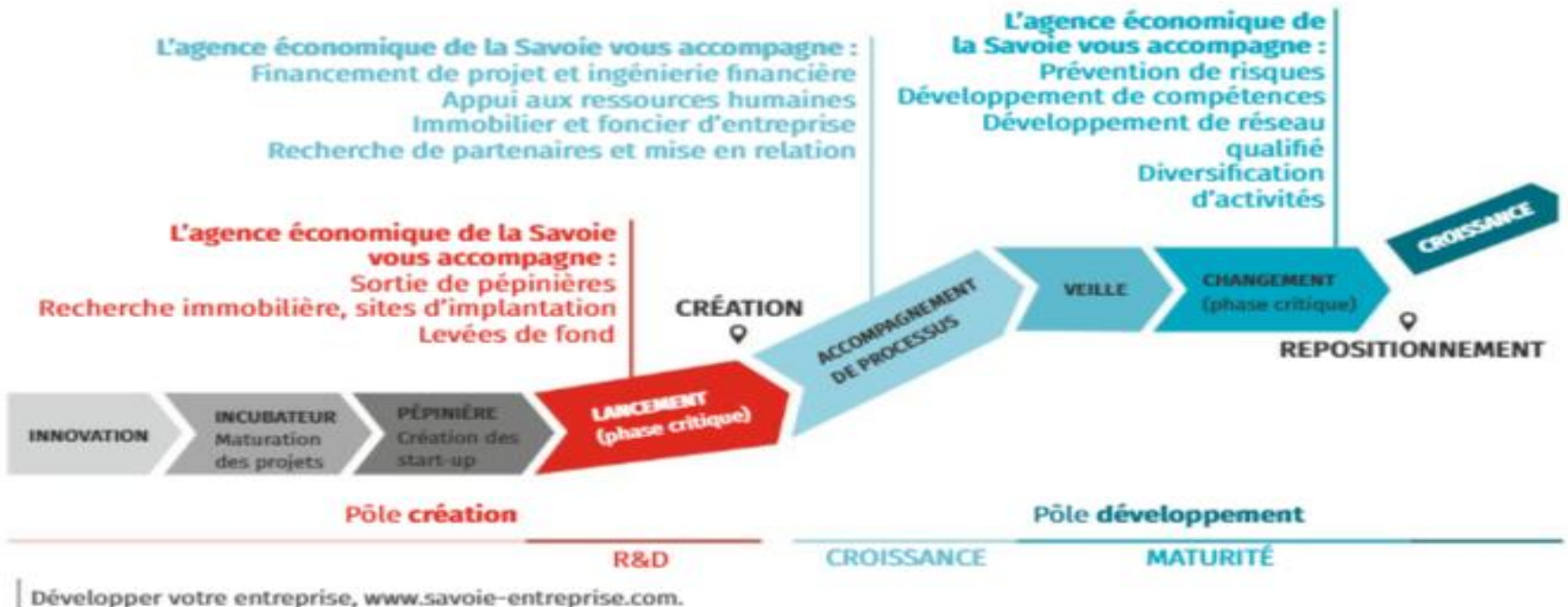
- La notion d'entreprise étant désormais définie, nous allons voir comment les entreprises évoluent dans le temps, c'est-à-dire quel est leur cycle de vie. Comment sont-elles créées ? Selon quel statut juridique ?
- Comment se développent-elles et comment, parfois, elles peuvent être amenées à disparaître ? Nous nous intéresserons ensuite à la diversité des figures de l'entrepreneur.

Plan

- I° L'entreprise versus L'entrepreneur
- A° Le cycle de vie de l'entreprise
 - Intro : Quelles étapes dans le développement d'une entreprise ?
 - 1° De la faillite à la croissance
 - 2° Les statuts juridiques de l'entreprise

A° Le cycle de vie de l'entreprise

Doc 1: Quelles étapes dans le développement d'une entreprise ?



Questions

1. Pourquoi les entreprises doivent-elles passer par une phase de changement pour continuer à croître ?
2. Selon vous, toutes les entreprises créées passent-elles par ces différentes étapes ?

Numérique 

L'importance du choix du statut juridique :

LLS.fr/SES1Juridique

1° De la faillite à la croissance

DOC 2: Pourquoi la stratégie de l'entreprise est-elle importante ?

Face à la colère d'usagers mécontents, l'application Snapchat a annoncé ce vendredi qu'elle revenait sur certains changements annoncés fin 2017. [...] Snap, qui cumule les pertes financières, avait annoncé en novembre dernier une refonte de cette appli très prisée des adolescents afin d'attirer de nouveaux utilisateurs et annonceurs. [...] Mais ces changements avaient entraîné la colère d'utilisateurs. Une pétition demandant à Snap de revenir sur ces modifications avait réuni 1,2 million de signatures ce samedi matin. [...] D'après certains analystes, les résultats financiers décevants de Snap – tant en termes financiers qu'en nombre d'utilisateurs – au premier trimestre sont vraisemblablement dus en partie à ces changements.

« Snapchat fait marche arrière face aux utilisateurs mécontents », *L'Obs*, 12 mai 2018.

Questions

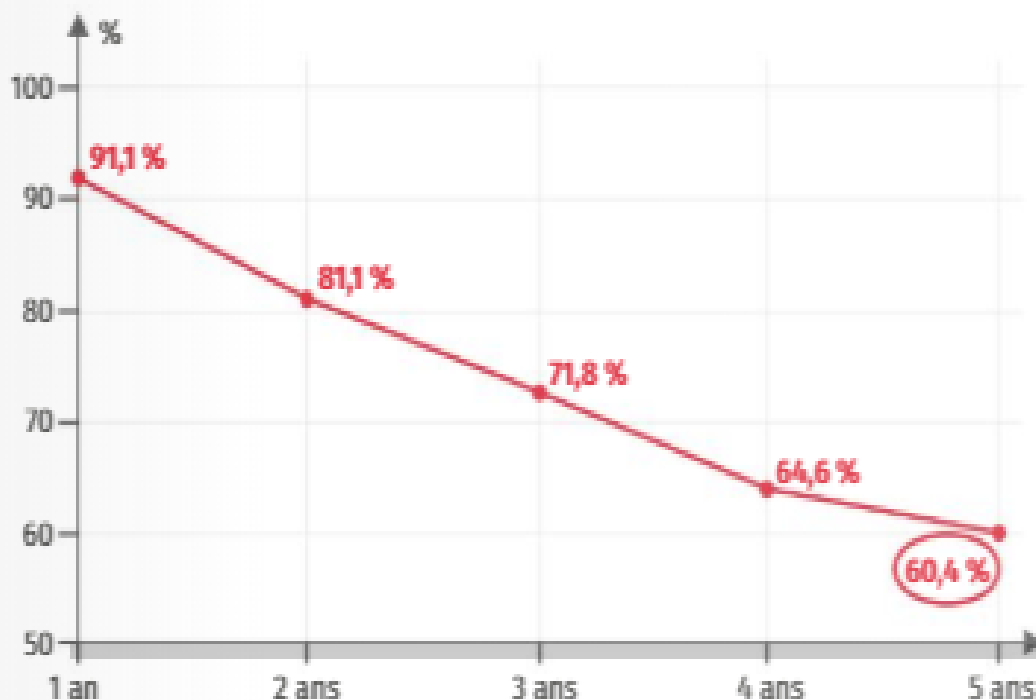
1. Pourquoi l'entreprise Snap avait-elle cherché à modifier le fonctionnement de l'application Snapchat ?
2. Pourquoi cette modification a-t-elle échoué ?
3. Que risque l'entreprise si elle continue à cumuler les pertes ?

Numérique

L'importance de la stratégie de localisation de l'entreprise : [LLS.fr/SES1P295](https://lls.fr/SES1P295)

DOC 3 : Taux de survie des entreprises créées en 2010

Taux de survie des entreprises créées en 2010



Questions

1. Que signifie la donnée entourée ?
2. La faillite des entreprises créées est-elle fréquente ?
3. Comment peut-on expliquer que le taux de survie diminue avec la durée de vie des entreprises ?

Champ : entreprises du secteur marchand non agricole créées au premier semestre 2010, hors auto-entrepreneurs.

Jocelyn Béziau et Nicolas Bignon, « Les entreprises créées en 2010 », Insee Première, mars 2017.

Réponses

R1 : Selon l'Insee, en 2015, sur 100 entreprises hors auto-entrepreneurs créées en 2010, 60,4 étaient toujours actives, ce qui signifie que 39,6 % de ces entreprises avaient cessé leur activité cinq ans après leur création.

R2 : Plus de la moitié des entreprises créées existe encore cinq ans après leur création : la faillite n'est donc pas si fréquente. Cependant, le risque de faillite est assez élevé au cours des premières années de vie des entreprises.

□ **R3** : L'augmentation de la durée de vie conduit à une augmentation des risques courus par les entreprises. On peut l'illustrer avec l'exemple d'un restaurant : à son ouverture, l'attrait de la nouveauté pousse les clients à le tester. Les premiers mois ont donc des chances de connaître une activité assez forte, mais, pour que ces clients reviennent, il faut leur proposer des produits et un service de qualité. Pour durer, il faut donc être capable de se renouveler pour ne pas lasser les habitués tout en attirant de nouveaux clients.



la faillite : Au tribunal de commerce, une liquidation judiciaire qui soulage

<https://www.dailymotion.com/video/x5cwh7z>

<https://www.franceinfo.fr> **Au tribunal de commerce, une liquidation judiciaire qui soulage**

- "Pièces à conviction" a posé ses caméras au tribunal de commerce de Nantes et filmé le quotidien des juges et tendu le micro aux patrons qui viennent chercher de l'aide. Dans cet extrait, Céline, restauratrice à bout de souffle, demande la liquidation judiciaire de sa pizzeria.

Retrouver toutes les infos sur la vidéo

sur : http://www.francetvinfo.fr/societe/justice/video-au-tribunal-de-commerce-une-liquidation-judiciaire-qui-soulage_2069587.html

- [/www.dailymotion.com/video/x5cwh7z](https://www.dailymotion.com/video/x5cwh7z)



Exercices

Je m'auto-évalue

Indiquez si les propositions suivantes sont vraies ou fausses.

- 1.** La plupart des entreprises créées en France font très vite faillite.
- 2.** Quand une entreprise se développe, elle doit souvent renouveler sa stratégie.
- 3.** Les entreprises « leaders » n'ont pas à se soucier de leur stratégie.
- 4.** La faillite ne concerne que les petites entreprises.

V/F Réponses

- **Faux** : après un an d'existence, moins de 10 % des entreprises créées en 2010 ont fait faillite (document 2).
- **Vrai** : le changement de taille, ou l'évolution de la demande poussent à des changements stratégiques.
- **Faux** : l'exemple de Kodak ou celui des constructeurs automobiles américains montre l'importance des changements stratégiques pour les entreprises leaders.
- **Faux** : les grandes entreprises peuvent aussi faire faillite.

Synthèse

- Dans le modèle néoclassique standard, tel qu'il a pu être formalisé par Alfred Marshall par exemple, l'entreprise est assimilée à une fonction de production. Il s'agit alors d'étudier la façon dont le producteur combine les facteurs de production dans l'objectif d'une maximisation du profit sous contrainte de coûts. L'entreprise est alors une « boîte noire » et les travailleurs ne sont perçus que comme les apporteurs du facteur travail. Les relations au sein de l'entreprise ne sont alors pas étudiées.

2° les statuts juridiques de l'entreprise

1 Récapitulez dans un tableau les caractéristiques liées à chaque statut juridique **Statut juridique**

Statut juridique	Caractéristiques
Auto-entrepreneur = micro-entreprise	
EURL ou SASU	
SARL	
SAS	
SA	

Objectif : Connaître la composition des entreprises en France.

- Consigne : Après étude du document, répondez aux questions posées.

	Nombre d'entreprises	Répartition des entreprises (en %)
Microentreprises (MIC) → Moins de 10 salariés	3 674 141
Petites et moyennes entreprises (PME) hors MIC → Moins de 250 salariés	3,7
Entreprises de taille intermédiaire (ETI) → De 250 à 5 000 salariés	5 753
Grandes entreprises (GE) → Plus de 5 000 salariés	0,008
Total des entreprises	3 820 122

Insee 2018.

1. Complétez le tableau ci-dessus en effectuant les calculs nécessaires (les totaux ne seront pas forcément égaux aux chiffres de la dernière ligne du fait des arrondis)
2. Que pouvez-vous conclure de l'étude de ce tableau concernant la composition des entreprises en France ? Justifiez à l'aide de données chiffrées

Activité :

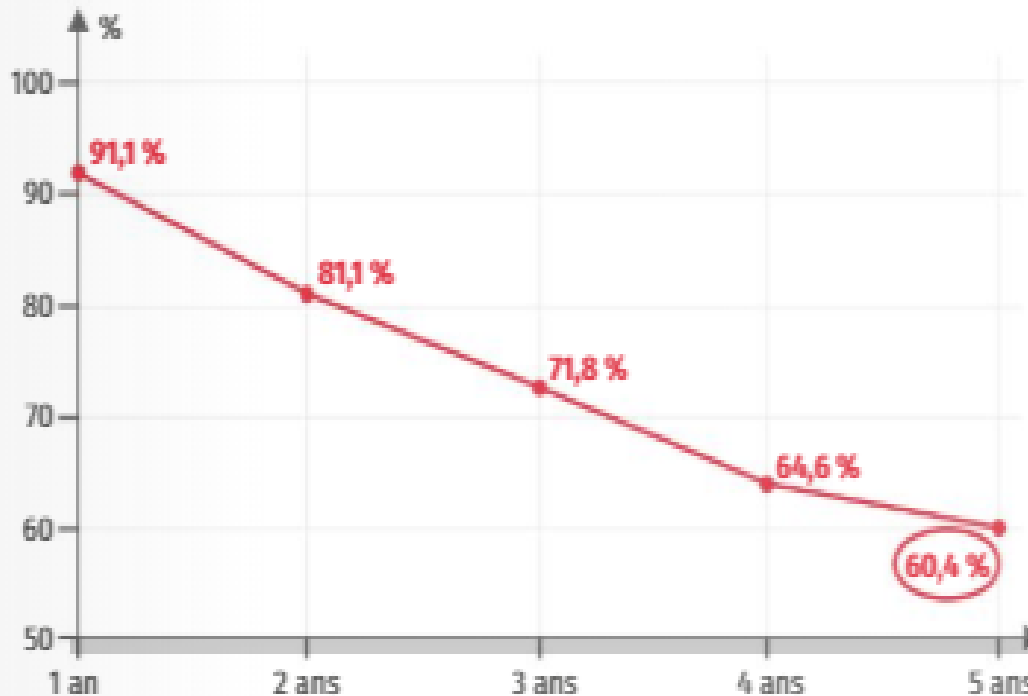
- Consigne : Retrouvez l'exemple d'une entreprise qui « a grossi », croît et nécessite un changement de statut juridique lors de sa croissance ...
- Présentez cette entreprise à l'oral en 5 minutes.

Synthèse

- Dans le modèle néoclassique standard, tel qu'il a pu être formalisé par Alfred Marshall par exemple, l'entreprise est assimilée à une fonction de production. Il s'agit alors d'étudier la façon dont le producteur combine les facteurs de production dans l'objectif d'une maximisation du profit sous contrainte de coûts. L'entreprise est alors une « boîte noire » et les travailleurs ne sont perçus que comme les apporteurs du facteur travail. Les relations au sein de l'entreprise ne sont alors pas étudiées.

DOC : Taux de survie des entreprises créées en 2010

Taux de survie des entreprises créées en 2010



Questions

1. Que signifie la donnée entourée ?
2. La faillite des entreprises créées est-elle fréquente ?
3. Comment peut-on expliquer que le taux de survie diminue avec la durée de vie des entreprises ?

Champ : entreprises du secteur marchand non agricole créées au premier semestre 2010, hors auto-entrepreneurs.

Jocelyn Béziau et Nicolas Bignon, « Les entreprises créées en 2010 », Insee Première, mars 2017.

Plan

□ B° Les figures et les fonctions entrepreneuriales

□ 1° les figures de l'entrepreneur (J.A.Schumpeter) = **fiche activité**

- Après avoir identifié les différentes catégories d'entreprises, nous allons désormais nous intéresser à la diversité des figures de l'entrepreneur
- **Objectif principal - Connaître et être capable d'illustrer la diversité des figures de l'entrepreneur par leur position et leurs fonctions économiques (entrepreneur-innovateur, manager, actionnaire).)**

2° les fonctions entrepreneuriales

Synthèse autre possibilité plus simple

- Les créateurs ou fondateurs d'entreprises sont appelés « les **entrepreneurs** » mais ces derniers revêtent des profils variés : ils sont plus ou moins **innovateurs**, plus ou moins **managers** et plus ou moins apporteurs de capitaux (**actionnaires**). Surtout, au fur et à mesure de la croissance d'une entreprise, ces trois fonctions, souvent assumées entièrement par le (les) fondateur(s) au moment de la **création**, doivent être disjointes et confiées à de nouvelles parties prenantes.
- Cette spécialisation qui accompagne la croissance de toute entreprise est gage d'efficacité. Ainsi, le fondateur va solliciter des apporteurs de capitaux et les compétences de managers ou d'ingénieurs pour développer les activités de l'entreprise.
- Cette division du travail implique souvent, pour les plus grandes sociétés, de distinguer les **propriétaires** des **dirigeants**. Mais propriétaires et dirigeants peuvent ne pas avoir les mêmes attentes et objectifs concernant l'entreprise, ce qui conduit à prévoir des modes de **gouvernance** spécifiques.

Synthèse

- La notion d'entrepreneur est explorée dans un second temps en prenant appui sur l'approche de Schumpeter et surtout celle de Galbraith qui développe une conception gestionnaire de l'entrepreneur dans son analyse de la « technostructure ». En la reliant à la firme, la fonction entrepreneuriale peut être définie comme la conception de l'architecture organisationnelle et la mise en place des mécanismes de coordination et d'incitation, auxquelles s'ajoute parfois l'apport de capital. Ainsi, l'entrepreneur capitaliste individuel cumule l'ensemble des fonctions, tandis que dans les grandes firmes capitalistes, les fonctions entrepreneuriales sont éclatées entre les actionnaires, les managers, les salariés.

Plan

II° Les gouvernances de l'entreprise.

Comment s'opère la prise de décision au sein de l'entreprise ?

- **Objectif principal** : Comprendre les notions de gouvernance, d'autorité et de décentralisation / centralisation des décisions au sein d'une entreprise.
- A. Qu'est-ce que la gouvernance d'entreprise ?
- B. Qui détient l'autorité au sein de l'entreprise ?
- C° La SCOP : Une structure de gouvernance particulière correction : fiche synthèse E3C

II° Les gouvernances de l'entreprise ?

- **Objectif principal - Comprendre les notions de gouvernance, d'autorité et de décentralisation / centralisation**
- des décisions au sein d'une entreprise.
- 1. Qu'est-ce que la gouvernance d'entreprise ?
- Pourquoi l'idée de gouvernance s'oppose-t-elle à celle de dirigisme ?
- La gouvernance rend compte de la façon dont une entreprise a organisé le pouvoir en son sein, l'exerce et le contrôle. Cette notion de gouvernance sous-entend que les différentes « parties prenantes » de l'entreprise (les salariés, les managers, les propriétaires, etc.) sont impliquées dans la prise de décision ; à la différence du dirigisme qui signifierait qu'une seule personne prend les
- décisions. Ensuite, cette gouvernance peut être très hiérarchisée avec une autorité centralisée qui s'exerce du haut vers le bas. Mais on peut aussi trouver des organisations dans lesquelles le mode de gouvernance est plus horizontal, l'autorité y est alors décentralisée et les agents plus autonomes.

Fiche activité :

- Voici trois supports vidéos à partir desquels vous pourrez découvrir les SCOP et leur particularité afin de répondre à cette question ...
- la SCOP , un mode de gouvernance spécifique ?

SCOP : Une société coopérative et participative

Consigne: écouter et prise de notes



Une Scop, c'est quoi ?

- https://www.youtube.com/watch?v=4QhR_wMOMXk
- SCOP
- statut :
 - ✓ Salarié maître à bord
 - ✓ Décisions en AG : Une personne = une voix
 - ✓ Mises en commun des compétences
 - ✓ Faire durée l'entreprise

Les SCOP



Les Scop, des entreprises faites pour ce siècle !

<https://www.youtube.com/watch?v=w0jiuzkXJi8>

<https://www.youtube.com/watch?v=7ux1ct0waLY>



C'est quoi une coopérative? Coop FR

Synthèse : Quels sont les points communs et différences entre une entreprise « classique » et une SCOP ?

Les points communs sont que les objectifs sont identiques : il s'agit de faire en sorte que l'entreprise se développe et réalise un profit. Ces entreprises évoluent toutes deux dans un univers concurrentiel et doivent faire en sorte d'être compétitives. Comme les entreprises « classiques », les Scop ont une organisation et une direction, il y a un conseil d'administration, un conseil de surveillance, un président, un gérant.

➤ **Les différences :**

- Les salariés sont propriétaires de 51 % de l'entreprise et disposent de 65 % des droits de vote.
- Le mode de gouvernance est différent, on retrouve plus souvent une organisation moins hiérarchisée, moins centralisée dans une Scop.
- Par ailleurs, les écarts de salaires peuvent également y être moindres.
- Le partage des bénéfices se fait de façon différente puisqu'une part revient aux salariés et l'autre constitue une réserve pour l'entreprise.
- Les salariés sont associés majoritaires et la prise de décision est

□ .

Synthèse a trou, livre scolaire

Complétez le texte ci-dessous avec les mots suivants :

président • bénéfices (2 fois) • actions • performances financières • assemblée générale des actionnaires • rémunération • conseil d'administration • managers • stock-options • l'intéressement • d'inciter • part variable • sociétés anonymes (SA) • cours • actionnaires • taille de l'entreprise.

Dans les sociétés de grande taille, ceux qui sont propriétaires de l'entreprise (les dans le cas d'une SA ou SAS) ne sont pas ceux qui la gouvernent. Ils confient cette mission complexe aux dirigeants, appelés aussi Les sont administrées par un constitué de trois à dix-huit membres qui sont appelés « administrateurs ». Ils sont élus par l'..... Les administrateurs nomment le directeur général de la société. Si celui-ci est aussi du conseil d'administration, il prend le titre de PDG : Président-directeur général.

Les intérêts des actionnaires (accroître les et donc les dividendes) ne coïncident pas forcément avec ceux des managers. Ceux-ci peuvent avoir d'abord intérêt à la croissance de la pour accroître leur

rémunération (liée à leurs responsabilités) et leur prestige. Ces conflits d'intérêts conduisent à la mise en place de systèmes d'incitations. Les sont une forme de variable allouée par une entreprise à ses dirigeants en leur permettant d'acheter des de celle-ci de façon préférentielle. Ceci a notamment l'avantage les dirigeants à agir pour faire monter le de l'action de leur entreprise. Mais il est possible également d'impliquer le reste des salariés en instaurant qui consiste à verser une part des annuels aux salariés. Enfin, le salaire des dirigeants peut être constitué d'une dont le versement dépend des de l'entreprise.

Plan

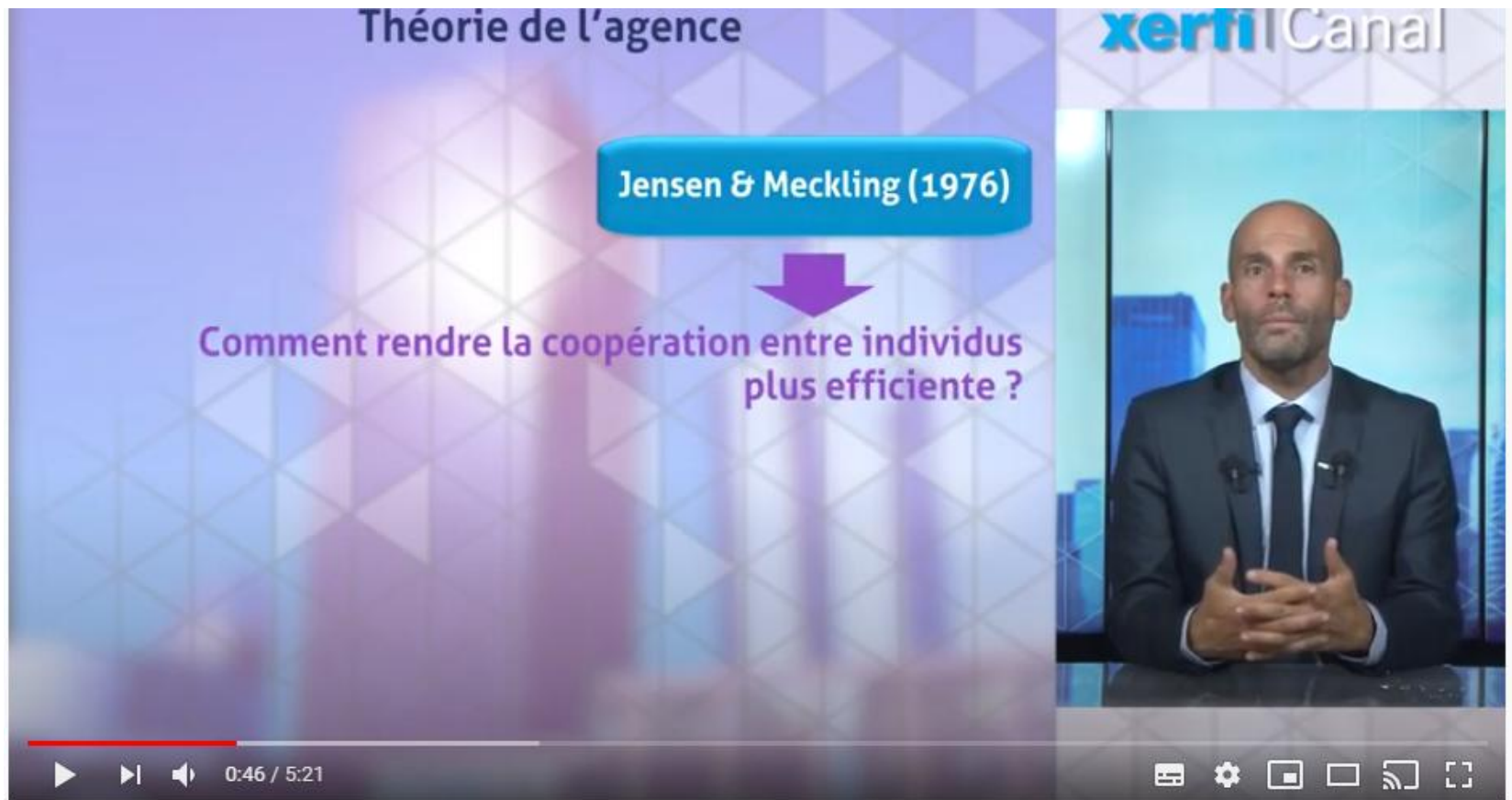
III°. L'entreprise, un lieu de relations sociales

- Objectif principal - Comprendre qu'une entreprise est un lieu de relations sociales (coopération, hiérarchie, conflit) entre différentes parties prenantes (salariés, managers, propriétaires/actionnaires, partenaires d'une coopérative).
- A° L'importance de la hiérarchie au sein de l'entreprise
- B° L'entreprise, un lieu de coopération
- C° L'entreprise, un lieu de conflit

Lexique

- **Au sein de l'entreprise, La coordination** correspond à l'organisation des différents acteurs de l'entreprise afin d'atteindre un objectif commun
- **Coopération** : Comportement où chacun poursuit ses intérêts en prenant en compte ceux des autres, ou agit au nom d'intérêts communs, pour « co-opérer », c'est-à-dire agir ensemble. Coopérative : Société qui regroupe des partenaires (salariés, producteurs, acheteurs, etc.) pour développer une activité commune.
- **Gouvernance** : Ensemble des dispositifs qui organisent la prise de décisions dans une organisation selon des modalités plus ou moins centralisées.
- **Hiérarchie / Autorité** : Relation sociale où une inégalité de statut donne de l'autorité à certains sur les autres, c'est-à-dire une capacité à obtenir l'obéissance.
- **Conflit** : Affrontement entre des acteurs aux intérêts distincts que les systèmes d'incitation ou de coopération échouent à concilier.

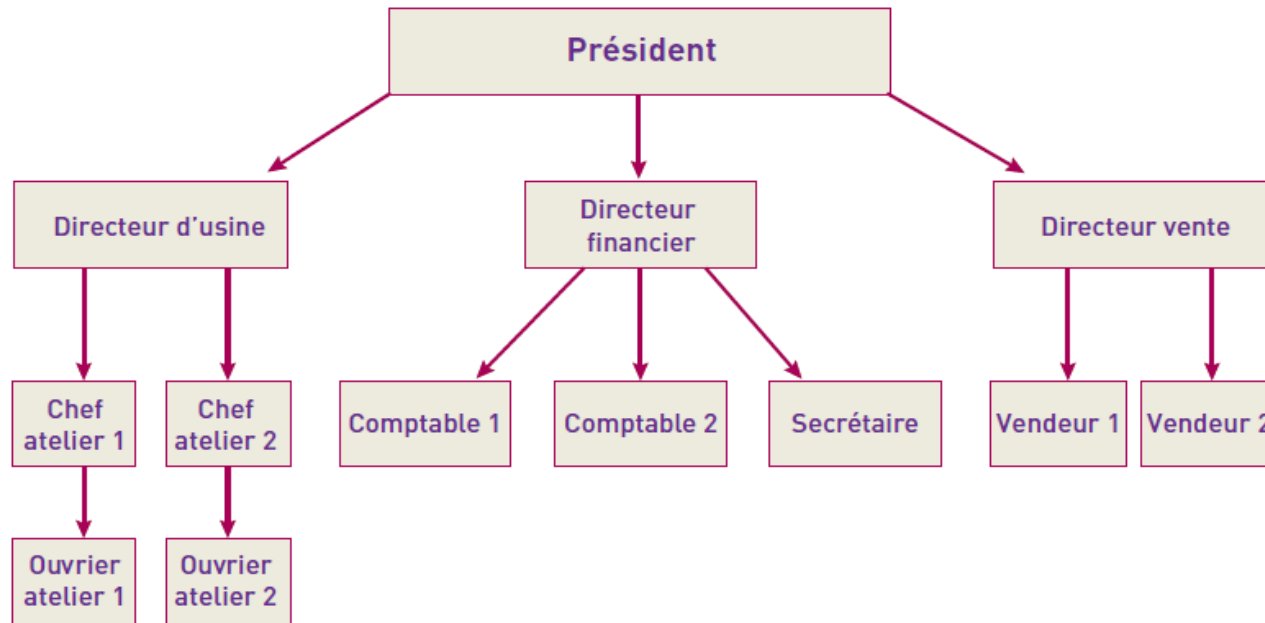
<https://www.youtube.com/watch?v=OrTzHN9M85I>



The image shows a YouTube video player. The main content is a slide with a blue and purple geometric pattern. At the top left, it says "Théorie de l'agence". In the center, a blue rounded rectangle contains the text "Jensen & Meckling (1976)". Below this, a purple arrow points down to the text "Comment rendre la coopération entre individus plus efficiente?". The top right corner of the slide features the "xerfi Canal" logo. On the right side of the video player, there is a small inset video of a man in a dark suit and tie, sitting at a desk with his hands clasped. The video player interface at the bottom shows a progress bar at 0:46 / 5:21 and various control icons.

Comprendre la théorie de l'agence [Philippe Gattet]

A° L'importance de la hiérarchie au sein de l'entreprise



1. Combien cette entreprise a-t-elle de niveaux hiérarchiques ?
2. Pour le comptable 1, quelle différence y a-t-il entre le directeur financier et le Président ?
3. Selon vous, quel peut être le rôle d'un « supérieur hiérarchique » ?
4. Proposez une définition de « hiérarchie ».

B° L'entreprise, un lieu de coopération

Pourquoi coopère-t-on dans l'entreprise ?

- **Objectif : Comprendre la nécessité de la coopération au sein de l'entreprise.**
- **Consigne : Après étude du document, répondez aux questions posées.**



En donnant – une information, du temps ou du soutien – à un collègue, on l'amène à donner à son tour et, plus largement, à s'adonner à la coopération. Ce processus procure de la satisfaction et même parfois une intense satisfaction. Plus encore, il structure et garantit ce que l'on nomme l'« esprit d'équipe » et l'engagement. Mais ce type de geste n'est jamais assuré de son succès : parce qu'il se trouve interprété, à tort ou à raison, comme intéressé (...). Dans ces circonstances, chacun tend à travailler selon les seules contraintes de son poste de travail, et la capacité collective à s'engager pour une cause commune s'affaiblit. Elle se retrouve alors rongée par la trahison, les manifestations de puissance et les satisfactions égoïstes. (...) Ainsi l'entreprise ne peut-elle pas se passer des

échanges sociaux : ils représentent un don que les opérateurs lui font ; ce don est précieux et il fédère les individus.

N. Alter, *Donner et prendre. La coopération en entreprise*, La Découverte, 2009

1. Selon l'auteur, pourquoi les individus coopèrent-ils dans l'entreprise ?
2. Pourquoi estime-t-il que cette coopération peut être limitée ?

L'entreprise, un lieu de coordination

- **Objectif** : Comprendre l'importance de la coordination des actions au sein de l'entreprise.
- **Consigne** : Après étude du document, répondez aux questions posées.

La coordination dans l'entreprise

[L'économiste britannique Ronald Coase s'est interrogé sur] la nature de la firme : qu'est-ce qu'une firme et pourquoi les firmes existent-elles ? Sa réponse est que la firme constitue un mode de coordination économique alternatif au marché. Alors que, sur le marché, la coordination des agents est réalisée par le système de prix, la firme se caractérise par une coordination administrative, par la hiérarchie. Le recours à une telle coordination peut être nécessaire parce que la coordination par les prix entraîne des coûts, ignorés dans les analyses standards du marché, ce qu'on appellera par la suite des coûts de transaction. Quand ces coûts sont supérieurs aux coûts d'organisation interne, la coordination dans la firme s'impose. On trouve ainsi chez Coase deux thèses : d'une part, firme et marché constituent deux modes de coordination profondément différents, d'autre part, la firme est caractérisée par l'existence d'un pouvoir d'autorité, par la hiérarchie.

Olivier Weinstein, *L'entreprise, boîte grise de la théorie économique*,
Alternatives Economiques Hors-série n° 079 - décembre 2008.

1. Pourquoi peut-on dire qu'un supérieur hiérarchique a un rôle de « coordination » ?
2. Quel avantage présente la coordination dans la firme par rapport à celle par les prix ?



Plan

III°. L'entreprise, un lieu de relations sociales

- Objectif principal - Comprendre qu'une entreprise est un lieu de relations sociales (coopération, hiérarchie, conflit) entre différentes parties prenantes (salariés, managers, propriétaires/actionnaires, partenaires d'une coopérative).
- A° L'importance de la hiérarchie au sein de l'entreprise
- B° L'entreprise, un lieu de coopération
- C° L'entreprise, un lieu de conflit

C° L'entreprise, un lieu de conflit

Les **conflits du travail au sein de l'entreprise peuvent prendre différentes formes. On distingue principalement :**

- **Les conflits avec arrêt de travail :** la forme d'action la plus traditionnelle est la **grève**, une action collective consistant en une cessation concertée du travail par les salariés d'une entreprise, d'un secteur économique ou d'une catégorie professionnelle, souvent à l'initiative des syndicats
- **Les conflits sans arrêt de travail :** cette forme de conflit se déroule directement dans l'entreprise. Les salariés y manifestent leurs **désaccords** en restant sur le lieu de production et en y poursuivant leur activité.
 - La signature de pétitions et le refus d'heures supplémentaires constituent les principaux moyens d'action, tout comme les grèves perlées (ralentissement volontaire de l'activité au sein de l'entreprise) et les grèves du zèle (action qui consiste à appliquer les règlements de l'entreprise dans leurs moindres détails, ce qui ralentit très fortement le rythme de production et donc la productivité du travailleur), ces dernières ne constituant pas de réelles « grèves » au sens propre du terme.

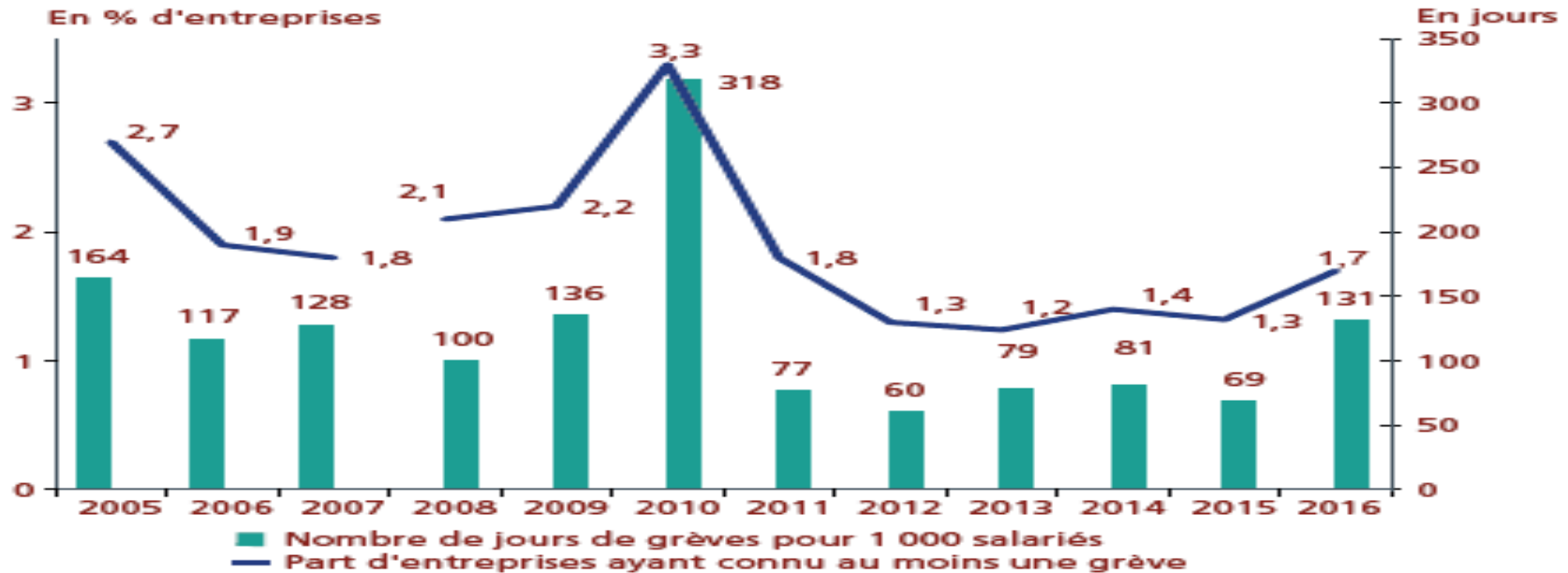


L'évolution des conflits du travail

- **Objectif : Mesurer l'évolution des grèves entre 2005 et 2016.**

- **Consigne : Après étude du document, répondez à la question posée**

Entreprises ayant déclaré au moins une grève et nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés de 2005 à 2016*



* À partir des données 2008, la pondération de l'enquête a été revue, d'où une rupture de série. Lecture : en 2016, 1,7 % des entreprises ont connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements et le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés équivaut à 131 jours pour 1 000 salariés.

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand (hors agriculture) en France métropolitaine.

Source : Dares, enquête Acemo « Dialogue social en entreprise ».

1. Commentez l'évolution du nombre de grèves entre 2005 et 2016. Appuyez-vous sur des données chiffrées

Réponses à trou :

- Le nombre de jours deest représenté par l'..... On constate que le nombre de jours de grèves poursalariés est plus élevé sur la période 2005/2010 que sur la période 2010/
- Entre 2005 et 2010, le nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés fluctue entre 117 et avec un pic de 318 en 2010. Sur la période 2010/2016, on observe une forte baisse du nombre de jours de grèves pour 1 000 salariés, moins de 100 sur la période. Toutefois, en 2016, on compte 131 jours de grèves pour 1 000 salariés. La périodisation pour les entreprises ayant déclaré au moins une grève est la même : entre 2005 et 2009, entre 1,9 % et 2,7 % des entreprises ont connu au moins une grève dans l'entreprise ou l'un de ses établissements. Cette proportion connaît unen 2010 avec 3,3 % des entreprises. Les parts sont comprises entre 1,2 % et% entre 2011 et 2016.

Des conflits emblématiques

- **Objectif : Mesurer l'évolution des grèves entre 2005 et 2016.**

- **Consigne : Après étude du document, répondez à la question posée •**

L'image du DRH d'Air France contraint de s'échapper de la réunion du CCE du groupe en escaladant les grilles de Roissy, chemise arrachée, a fait le tour du monde... Le climat social dégradé mine la compagnie aérienne depuis de longues années, au gré des plans d'économie qui se succèdent pour



tenter de faire face à une concurrence de plus en plus acharnée dans le secteur aérien.

Le 27 février 1997, Renault annonçait la fermeture de son usine belge de Vilvorde, provoquant un conflit très médiatisé pendant cinq mois avec à la clef 3 300 emplois directs supprimés et des centaines de postes de sous-traitants évaporés....

ArcelorMittal a créé l'émoi en s'attaquant à l'un des derniers bastions lorrains de la sidérurgie : Florange. Dix-huit mois de conflit ont marqué l'opinion publique pour en arriver à l'arrêt de la filière liquide qui a fait perdre 600 salariés au site mosellan.

Le conflit chez Goodyear, avec comme enjeu la fermeture de l'usine d'Amiens-Nord, est à ranger dans la catégorie des « licenciements boursiers » avec tous les ingrédients demandés... Presque sept ans de lutte syndicale, un repreneur qui charge la CGT (Titan), un gouvernement en souffrance et un comité d'entreprise extraordinaire au siège de Rueil cerné par les CRS... A l'arrivée, en 2013, un accord social jugé un peu plus favorable de la part de « l'ogre américain ».

« Les dix conflits sociaux qui sont marqué la France », www.boursier.com

1. Quels sont les points communs entre les conflits présentés ?
2. Recherchez, à l'aide d'internet si besoin, quels ont été les résultats à l'issue de ces conflits, quel est aujourd'hui le climat social dans les différentes entreprises.

Réponses :

- R1 • Les conflits concernent tous le domaine du travail. Dans ces 4 cas, il y a des menaces de plans sociaux ou, dans les cas extrêmes, de fermetures d'usines, donc des risques de licenciements importants. • Enfin, ce sont des luttes qui ont duré et qui ont été marquées par plus ou moins de violence.
- R2 suite
- • **Le conflit Goodyear n'est toujours pas terminé puisque 12 ans après la fermeture du site de**
- **Amiens-Nord, plus de 800 anciens salariés de Goodyear attaquent le groupe. Ils contestent en effet**
- **le caractère économique de leur licenciement devant les Prud'homm**
- R2. • **Les tensions existent toujours à Air France – KLM.** L'entreprise doit résister à une concurrence de plus en plus rude et les grèves de la part des salariés sont récurrentes, notamment pour demander des hausses de salaires.
- • Chez Renault, la fermeture du site belge en 1997 a entraîné la perte de 3 300 emplois directs. Les
- tensions sociales se sont apaisées depuis.
- • **Arcelor Mittal** a fermé définitivement en 2019 les hauts-fourneaux de l'usine de Florange. En 2012, il avait été décidé l'instauration d'une période d'observation de six ans, dans l'attente d'une possible relance. Aujourd'hui, les 629 personnes concernées par les suppressions de postes ont été reclassées ou sont parties en retraite. En revanche, le groupe va investir 22 millions d'euros dans l'usine où travaillent encore 2 300 personnes.

Conclusion

- Synthèse...