

# Chapitre 8 : Entreprise et organisations

## Ce que dit le programme

Ce chapitre correspond à la 3<sup>ème</sup> et dernière partie du module 2

Objectifs : Il s'agira ici de présenter l'entreprise, son objet social, et sa place centrale dans l'activité économique. On étudiera la stratégie des firmes et plus largement l'importance des organisations s'inscrivant dans l'évolution des sociétés contemporaines

Ces objectifs se déclinent en trois sous-ensembles

### **2.3.1. Les transformations de l'entreprise et de sa gouvernance depuis le XIXe siècle**

Les entreprises sont à l'origine des mutations du système productif en même temps qu'elles sont transformées par les évolutions économiques et sociales. L'analyse de la place des entreprises et des entrepreneurs doit permettre de mettre en exergue leur rôle moteur dans l'émergence des nouveaux modes productifs

### **2.3.2. Concurrence imparfaite et stratégies des firmes**

On s'interrogera sur le rapport de l'entreprise à l'intérêt général. Il conviendra de s'interroger sur la nature de la firme notamment comme mode d'allocation des ressources, sur l'efficacité des formes organisationnelles et sur les transformations des modes de gouvernance. Cette analyse des firmes permettra d'étudier leurs stratégies dans le cadre de la concurrence imparfaite (monopole, oligopole, concurrence monopolistique, cartels, abus de position dominante, barrière à l'entrée).

### **2.3.3. Éléments de sociologie du travail et des organisations**

Les éléments de sociologie du travail et des organisations permettront d'étudier comment les individus organisent leurs relations et comment les acteurs coordonnent leurs activités. L'analyse se focalisera sur la manière dont la sociologie du travail rend compte de l'organisation du travail, des relations de travail, de la représentation des salariés, des professions et des inégalités professionnelles (sexes, statuts d'emploi). La sociologie des organisations permettra de rendre compte des questions de hiérarchie, autorité, contrôle, coordination et culture d'entreprise. On replacera l'étude du développement des organisations dans son contexte historique.

Ces trois sous-ensembles vont constituer les trois parties de ce chapitre

Une bibliographie consacrée à chacun de ces thèmes sera donnée au début de chaque partie

## **Introduction**

Points communs entre entreprises du textile de la fin du 18<sup>ème</sup> et du début du 19<sup>ème</sup> siècle et multinationales du numérique : ce sont des entreprises

**Une entreprise est une organisation qui**

- **Produit des biens ou des services marchands**
- Est dotée d'une **autonomie de décision**

## **Diversité des entreprises, hier comme aujourd'hui, selon différents critères**

- **Leur taille**

Loi de modernisation de l'économie de 2008 : critères définissent la taille d'une entreprise

- **Leurs structures juridiques**
- **Leurs objectifs**
- **Leurs branches, leurs secteurs**

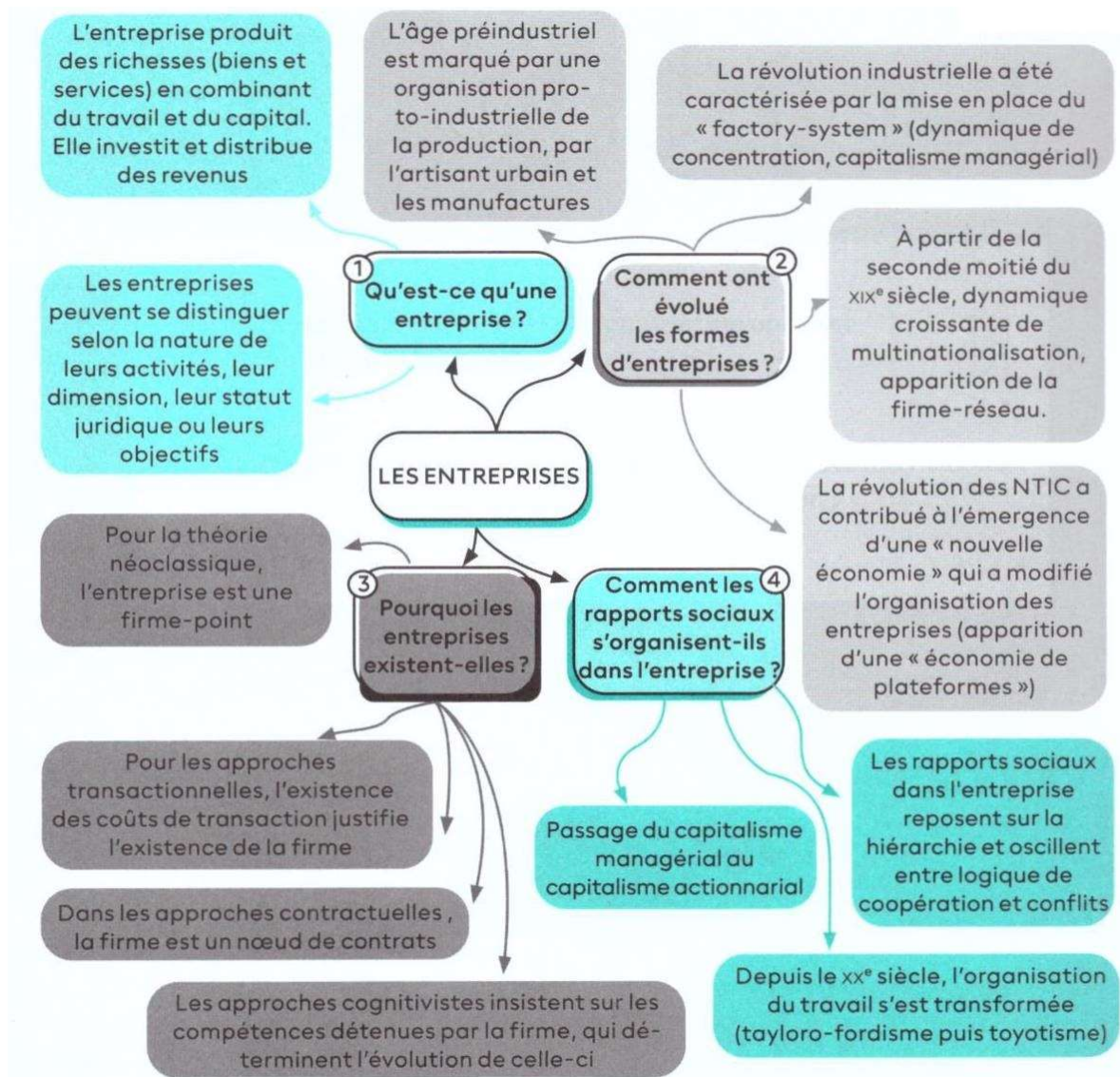
### **3 approches de l'entreprise dans ce chapitre**

1. **Historique**

2. **Économique**

=> Un schéma résume les enjeux de ces 2 approches (points I et II du chapitre)





N. Bouvier et C. Viscogliosi (Dir.) *Apprendre l'économie*, Dunod, 2022

### 3. **Sociologique** (point III du chapitre)

# I. L'analyse historique de l'entreprise : les transformations de l'entreprise et de sa gouvernance depuis le 19<sup>ème</sup> siècle

## Bibliographie du I

J. Adda, *La mondialisation de l'économie*, La Découverte, 2012

S. Berger, *Made in world*, 2006

J. Brasseul, *Petite histoire des faits économiques. Des origines aux subprimes*, Armand Colin, 2010

J.-F. Eck, *Histoire de l'économie française de la crise de 1929 à l'euro*, Armand Colin, 2009

M. Levy-Leboyer, *Histoire de la France industrielle*, Larousse, 1996

P. Verley, *Entreprises et entrepreneurs*, Hachette supérieur, 1997

P. Verley, *La Révolution industrielle*, Gallimard, 1997

« Les rouages de l'entreprise », *Alternatives Économiques*, HS n°105bis septembre 2015, HS n°101 bis septembre 2014, n°97bis septembre 2013

## Enjeux du I

- Montrer que les **entreprises ont été les acteurs majeurs des grands bouleversements** que les historiens ont nommé les **« révolutions industrielles »**

- Souligner également que les **entreprises ont été en retour influencées par ces changements majeurs**

### 3 étapes pour faire cette démonstration

1. La **1<sup>ère</sup> RI** a d'abord **bouleversé la structure productive et reposé sur des entreprises familiales de petite taille**

2. La **2<sup>ème</sup> RI** a ensuite vu l'essor d'entreprises beaucoup plus grandes

3. Enfin, la **révolution numérique**, parfois qualifiée de « troisième révolution industrielle », met à jour de **nouvelles logiques qui bouleversent l'entreprise**

### 3 rappels sur la notion de « révolution industrielle »

#### 1. **Origine et débat** autour de la notion de RI

Terme créé par **Adolphe Blanqui** (1837)

J.Brasseur, « L'expression de révolution industrielle apparaît [aussi] en France au début du 19<sup>ème</sup> sous la plume de **Marx** et d'**Engels** dans *Le Manifeste* (1848) mais son emploi ne devient courant que dans les années 1880 »

**P. Mantoux** (*La révolution industrielle au 18<sup>ème</sup>*, 1906) est le 1<sup>er</sup> historien à mettre l'accent sur le passage du *putting-out system* au *factory system* dans cette période cruciale.

Ce **terme** a **ensuite** été **contesté** par des historiens comme F. Braudel

2. **Histoire des RI** => cf document dédié

3. **Pays entrent dans le processus de RI à des dates différentes**

- *Early starters* (fin 18<sup>ème</sup>, début 19<sup>ème</sup>),
- *Followers* (autour de 1840)
- *Latecomers* (1867 et fin 19<sup>ème</sup>)
- 4 « **dragons** » (années 1960 et 1970) et 5 « **tigres** » ainsi que **Chine, Inde et Brésil**

# 1. La petite entreprise familiale, aux origines de la 1<sup>ère</sup> RI

## La 1<sup>ère</sup> RI, de quoi parle-t-on ?

Période	Facteurs clés et secteurs moteurs	Inventions et innovations majeures	Organisation du travail et aires de développement	Pays pionniers et suiveurs
1 <sup>ère</sup> RI Fin XVII <sup>e</sup> - début XIX <sup>e</sup>	Charbon Fonte	Métiers à tisser et machines à filer Machine à vapeur	Début passage du « domestic » au « factory system » Naissance des 1 <sup>ers</sup> « pays noirs »	<b>RU</b> France Europe N.-O.
Révolution ferroviaire 1840-1870	Transports ferroviaires Sidérurgie	Rails en acier Locomotive	Unification des marchés nationaux	<b>RU</b> France Europe cont. États-Unis

=> **Sur le plan technique**, on peut définir la RI comme une période caractérisée par

- Des innovations cumulatives dans le textile et la sidérurgie
- L'exploitation de deux sources d'énergie nouvelles : le charbon et la vapeur

**Quelques rappels et analyses complémentaires sur la 1<sup>ère</sup> RI**

**1<sup>ère</sup> RI ne se limite pas**

- À une révolution dans le domaine de la production de biens manufacturés
- Au développement du système usiner (*factory system*)



**RI anglaise**, la plus étudiée, repose sur de nombreux changements analysés par les historiens

- **Phyllis Deane** : RI se caractérise par
  - Développement des techniques et l'extension du marché
  - Spécialisation sur le marché national et international
  - Urbanisation et l'apparition des usines
  - Diffusion des biens manufacturés et l'accumulation du capital technique
  - Naissance de nouvelles classes sociales liées au capital au lieu de la terre

- **P. Matias** propose une analyse complémentaire

La RI anglaise se caractérise par des taux de croissance plus élevés accompagnés de changements structurels

- Parts emploi et produit agricoles diminuent
- Apparition d'une nouvelle stratification sociale
- Rôle croissant des femmes
- Évolution de la famille
- Mise en place de diverses solutions d'assistance aux pauvres

=> Une révolution bien plus qu'industrielle

## **D'où vient la 1<sup>ère</sup> première RI ?**

- **Jusque dans les années 1960, les historiens ont cherché une cause déterminante**
  - Révolution agricole pour P. Bairoch
  - Innovations pour D. Landes
  - Révolution démographique et commerce extérieur pour P. Deane ou P. Mathias

- **Mais depuis le début des années 1970, l'idée d'un phénomène très progressif ayant des causes multiples est davantage défendue car**
  - Augmentation limitée de la production et de la productivité
  - Changement technologique très lent à se diffuser
  - Rôle plus réduit des entrepreneurs de l'industrie
  - Secteurs modernes restés longtemps marginaux
  - Niveaux de vie ouvriers pas affectés de changement avant 1830

**1<sup>ère</sup> RI va transformer l'entreprise au 19<sup>ème</sup>** car elle va être la cause d'une **distinction progressive entre l'entrepreneur et le capitaliste**

- **Dans 1<sup>er</sup> temps, entreprises** sont **petites et familiales**, particulièrement dans le textile

Propriété et direction se confondent

- **Dans 2<sup>nd</sup> temps, et de manière progressive**, va apparaître la nécessité de mobiliser davantage de capitaux, d'où le **développement de formes** de sociétés qui permettent de **distinguer le capitaliste de l'entrepreneur**

## => **Idée essentielle à retenir**

Si la 1<sup>ère</sup> RI a transformé le paysage du tissu productif français (et anglais) c'est parce qu'elle a nécessité dans certains domaines (sidérurgie, mines ou chemin de fer) le développement de sociétés de capitaux qui vont permettre

- D'augmenter la taille des entreprises (concentration)
- De mettre en œuvre une nouvelle organisation de la production (*factory system*)

## => **4 sous parties dans ce 1**

1. Développement des sociétés de capitaux
2. Naissance du *factory system*
3. Développement du paternalisme
4. Début du phénomène de concentration des entreprises

## 1.1. L'évolution des statuts juridiques

L'industrialisation française a lieu sur la période 1830-1914

Au début de la RI, la plupart des entreprises étaient petites et familiale, une caractéristique qui durera jusqu'en 1914

**Beaucoup n'étaient pas des sociétés mais cette forme va se développer pour 3 raisons**

1. Le **besoin d'associer plusieurs apporteurs de capitaux**
2. Le **désir de répartir les risques**
3. Le **désir de dissocier la vie de l'entreprise de celle de l'entrepreneur fondateur**

# **Le code du commerce de 1807 prévoyait 3 types de sociétés**

Les **sociétés en nom collectifs**

## **Forme majoritaire des sociétés créées**

77 % des actes de fondation déposés aux tribunaux de commerce entre 1840 et 1859

83 % entre 1860 et 1879

65 % entre 1890 et 1913

## **3 raisons expliquent le succès de ce statut juridique**

1. SNC appropriée quand volume de capitaux nécessaires à l'activité pouvait être rassemblé par quelques individus

2. Elle correspondait bien à 2 besoins d'association (familiale et de compétences)

3. SCN pouvait grossir en se finançant par autofinancement => Un statut pas incompatible avec la grande taille



**Exemple** dans le textile du Nord, la compagnie Parent-Schacken-Caillet a été fondée en SNC avec un capital de 4 millions

## Les **sociétés en commandite**

2 formes : sociétés en commandite simple et sociétés en commandite par action

### Les SCS

Elles permettent de **distinguer**

- Le ou les **commandités** qui géraient l'entreprise et étaient responsables sur leurs biens
- Les **commanditaires**, simples apporteurs de fonds

Elles représentaient

- 16 % des fondations de sociétés entre 1850 et 1855
- 18 % entre 1890 et 1910

## Les SCA

**Elles permettaient de changer de commanditaires sans modifier l'acte de la société**

Elles ne représentaient que 6 % des fondations de sociétés entre 1860 et 1865 mais leur importance économique étaient forte en raison de l'importance de leur capital social

## **Statut de SCA convenait aux grandes sociétés industrielles :**

1. Elles permettaient de **réunir de gros montants** de capitaux **tout en sauvegardant le secret de la gestion** de l'entreprise Exemple : au Creusot où les frères Schneider étaient commandités par le banquier Sellière et les négociants Boigues (Schneider Frères et compagnie)

2. Elles étaient un **substitut au statut de société anonyme** qui était soumis à autorisation préalable du gouvernement avant 1867

**=> Nbre de SCA s'effondra lorsque la fondation d'une SA ne fut plus soumis à autorisation préalable :**

- Elles représentaient moins de 2 % des sociétés créées entre 1890 et 1913

- Dans principales sociétés par actions de 1903, figurent seulement 5 SCA : Schneider, Le Figaro, Le Printemps, La Banque du Nord et du Pas de Calais et la Banque Devilder et Cie

## Les **sociétés anonymes**

**651 SA furent autorisées seulement** entre 1807 et 1867

Exemples : Anzin et Aniche (2 compagnies minières du nord) ou Saint Gobain

On les trouvait dans la **sidérurgie**, les **mines** et la **construction mécanique**

Le gouvernement était plus favorable à accorder ce statut

- À SCA (exemple des mines de la Grande-Combe en 1855)
- Pour réunir des sociétés préexistantes en SA (exemple des Hauts Fourneaux, Forges et Aciéries de la Marine et des Chemins de Fer en 1854)

Il n'accorda à **aucune banque** ce statut **avant les années 1850**

**Loi de 1863** : Création d'une SA libre sous réserve d'un capital inférieur à 20 millions

**Loi de 1867** : Liberté totale de création mais avec une réglementation précise de leur statut

=> **Développement des SA**

- 10 % des sociétés créées en 1880
- 12 % en 1890
- 14 % dans les années 1900
- 17 % entre 1910 et 1913

**Après 1867, les SA se développèrent dans différents secteurs**

=> Au capitalisme familial du 19<sup>ème</sup> siècle, qui restait très vigoureux, se superposait un capitalisme plus anonyme auquel les assurances, les chemins de fer et les banques avaient ouvert la voie

## À retenir sur l'évolution des statuts juridiques

Promulgation du **Code de commerce de 1807 = étape majeure** en France car permet de distinguer les sociétés de personnes des sociétés de capitaux

**3 formes de sociétés** : société en nom collectif (SNC), appelée aujourd'hui « société de personnes », sociétés en commandite (SC), société anonyme (SA)

Ces formes de sociétés **ne se développent pas de manière identique selon les secteurs**



**L'évolution du statut juridique des entreprises en France est-elle spécifique ?**

## **Mouvement de libéralisation des SA**

**Plus précoce en Grande-Bretagne** : *Bubble Act* adopté en 1720 est abrogé en 1825 et la responsabilité totale des actionnaires est supprimée en 1856

**Un peu plus tardif en Allemagne** (1871)

## **Le statut de SARL apparaît**

**D'abord au Grande-Bretagne** (1855)

**Puis en Allemagne** (1892) : *Gesellschaft mit Beschränkter Haftung*, GmbH

**Et enfin en France** (1925)

## 1.2. La naissance du *factory system*

### **Trois formes d'entreprises industrielles existent avant la RI**

1. La production artisanale
2. La manufacture
3. La proto-industrie

1. **L'artisanat indépendant** : Une production artisanale, destinée au marché local

- Hérité des métiers et corporations du Moyen-Âge

=> **Offre rigide**

- **PT limité**, main d'œuvre potentiellement très qualifiée, faible concentration

- Permet le développement d'une **production préindustrielle en milieu rural**, basée sur des sources d'énergie traditionnelles (moulin à eau, forges au charbon de bois)

2. **Les manufactures** (**attention** pas celle décrite par A. Smith qui correspond au *factory system*)

- **Se développent depuis le 17<sup>ème</sup> siècle**

- **Concentration de nombreux travailleurs** dans un lieu unique

- **Différences avec le *factory system*** : pas nécessairement de machinisme<sup>2</sup>, pas d'augmentation de la division du travail<sup>1</sup>

=> **pas de gains de productivité**. Exemple donné par K. Marx : la manufacture de carrosses :

<sup>1</sup>Le travail manuel y nécessite un savoir faire particulier

<sup>2</sup>La production repose sur des sources d'énergie traditionnelle

- **S'impose** pour les biens où la **concentration** est un **avantage** ou une **nécessité** (arsenaux militaires par exemple)

- **Particulièrement développée en France**

### 3. **La proto-industrie** (*domestic system* ou *cottage industry*)

- Un **mode de production dispersé**, dans un cadre familial et généralement **sous la férule d'un marchand-entrepreneur**
- Un **système original** analysé par l'historien F. Mendels (« La proto-industrialisation, première phase de l'industrialisation », 1972)  
=> Une étude sur la région des Flandres : développement de l'industrie rurale au 18<sup>ème</sup> siècle (100 000 fileuses à la campagne dans les Flandres ; 70 000 dentellières dans le Velay en France)

- **Suppose des relations d'échange** entre les lieux de fabrication disséminés à la campagne et un centre urbain, qui polarise les échanges

C'est le *putting out system* (ou *Verlag system*) qui l'assure : un marchand-entrepreneur livre la matière première aux ouvriers ruraux qui la transforment (payés à la pièce) et récupère ensuite le travail fini qu'il vend

- Les **investissements** en capital fixe sont **à la charge des ouvriers ruraux**

- Ce mode de production est surtout **adapté** (et adopté par) **aux industries textiles**

=> 3 éléments caractérisent la proto-industrie

## **5 raisons au développement de la proto-industrie**

1. Coût des matières premières qui fait l'essentiel des frais, plus que les investissements en capital fixe
2. Industries d'exportation qui supposent d'avoir les moyens d'organiser la commercialisation des produits
3. Permet mobiliser rapidement des travailleurs
4. Limite les rigidités de l'offre ainsi que les coûts de production
5. Fournit un salaire d'appoint pour les familles rurales

**Du *putting out* au *factory system* : Dans quelle mesure la proto-industrie prépare-t-elle l'usine industrielle ?**

**F. Mendels : Proto-industrie a favorisé industrialisation pour 5 raisons**

1. Permet de mieux utiliser le temps de travail dans le monde rural
2. Favorise le développement des marchés et des relations commerciales par le développement d'un commerce extérieur à la région de production
3. Entraîne formation progressive d'une classe d'entrepreneurs
4. Favorise la transition vers la nouvelle organisation du travail dans les fabriques
5. Travail proto-industriel et commercialisation croissante de la production agricole sont liés



**Cette analyse nécessite cependant d'être nuancée** car la cohérence des cartes de la proto-industrie et de l'industrie n'est pas vérifiée partout

- Cohérence vérifiée en Angleterre notamment dans le Lancashire, les Midlands occidentaux, le Yorkshire et le Trent, c'est aussi le cas en Flandres

- Non vérifiée en France où les régions proto-industrielles ne sont pas celles où l'industrie se développe au 19<sup>ème</sup> (baisse de la production de produits manufacturés dans le Perche, la Bretagne, le Languedoc et le Calvados)

# Le développement du *factory system* (système usinier) pendant la 1<sup>ère</sup> RI

## Caractéristiques

P. Mantoux parle de la « grande industrie » pour désigner le système usinier, par opposition à la proto-industrie d'une part, et à l'industrie artisanale d'autre part

## Regrouper grand nbre travailleurs dans même lieu pour

- Concentration et contrôle des travailleurs
- Division du travail
- Taille et un volume de production plus importants
- Mécanisation (machinisme)
- Recours à source d'énergie nouvelle (au départ la vapeur)
- Contrôle des inputs plutôt que de l'output
- Séparation entre unité production et unité consommation

## **Attention : Grandes unités productives pas une nouveauté**

Des manufactures au début du 18<sup>ème</sup> siècle dans certains secteurs comme les verreries, les chantiers navals, mais aussi dans le textile

**Exemple d'Oberkampf** (tissu imprimé à Jouy en Josas)

- Jusqu'à 900 ouvriers en 1780
- S'étend en 1791 sur 111 mètres de long et 4 étages
- La plus grande usine en France pour imprimer le coton

=> **La grande industrie peut se développer sans véritable mécanisation**, en laissant encore large place aux gens de métier

=> Permet aussi de **nuancer rupture entre grande industrie et anciens systèmes d'organisation de la production**

## **Les avantages du factory system**

Tous les éléments évoqués précédemment procurent trois avantages économiques qui permettent de réduire le coût unitaire de production, lesquels ?

**La création de la grande industrie suppose de rassembler des capitaux financiers qui dépassent dans certains secteurs la fortune d'un seul homme**

Rostow montre que les taux d'investissement vont doubler au moment de la RI. Plusieurs solutions s'offrent alors

- Des formes d'association entre personnes
- L'utilisation de fortunes accumulées précédemment
- Le financement externe : un rôle décisif avec le chemin de fer

**En conclusion, retenir que la grande industrie est un phénomène spectaculaire mais limité**

### **Quelques données**

- En Angleterre seulement 19 % des ouvriers travaillent dans des industries mécanisées en 1841

- En France encore 24 % de la population active industrielle est composée de travailleurs isolés (travailleurs à domicile, petits patrons), et on compte en moyenne 1 patron pour 4,3 ouvriers en 1906

**Le *factory system* ne s'est généralisé qu'à la fin du 19<sup>ème</sup> en France, au moment où**

- Les grandes entreprises sont placées dans un environnement institutionnel favorable
- Les marchés se sont largement ouverts, notamment les marchés agricoles et ceux de produits industriels
- des techniques nouvelles favorisent les économies d'échelle car elles ont des coûts fixes énormes (chimie, pétrole)
- Le *factory system* peut s'étendre à l'ensemble des activités, sous l'impulsion de managers qui développent de nouvelles approches de la firme

## 1.3. Le paternalisme pour fidéliser la main d'œuvre et répondre à la question sociale que pose le développement industriel

### Définition du paternalisme industriel

« expression utilisée dans le monde de l'industrie à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle et au début du 20<sup>ème</sup> siècle pour désigner le fait que le patron d'une usine se comportait avec ses ouvriers comme un père avec ses enfants. Il ne faut pas se laisser piéger par cette expression. En réalité, le paternalisme industriel avait pour objectif de contrôler la vie des ouvriers dans l'usine mais aussi en dehors de l'usine (les logements des ouvriers sont ainsi construits par le patron). Les quelques avantages qu'obtenaient les ouvriers grâce à ce système (faible loyer, prise en charge éventuelle des frais médicaux, etc.) permettaient en réalité aux patrons d'attirer de la main-d'œuvre lorsque celle-ci venait à manquer et de la soumettre à leur autorité. Les patrons pensaient aussi limiter le turn-over très fort de la main-d'œuvre. Enfin, grâce au paternalisme industriel, certains patrons espéraient gêner d'autres patrons en les privant de main-d'œuvre. » Source : le web pédagogique

# **Complément sur le paternalisme sur cahierdeprepa**

2 articles dans un document

## **Enjeux du paternalisme : L'obéissance des salariés**

1. **Endoctriner la classe ouvrière** avec les valeurs capitalistes
2. **Moraliser la classe ouvrière** qui, avec l'exode rural, n'est plus contrôlée par les instances traditionnelles
3. **Fidéliser la main d'œuvre**



**Moyens : Le patron assume l'autorité et les devoirs d'un père à l'égard de ses « enfants salariés »**

Des **patrons éclairés** qui présupposent que les classes populaires ont besoin d'être moralisées pour pouvoir accéder au statut des classes moyennes voire des classes dirigeantes

**Le « bâton » est devenu inefficace et trop coûteux**

- Établissement de règlements précis
- Obligations nombreuses
- Sanctions en cas de manquement

**... et est remplacé par la « carotte »**

- Changer le rapport du patron aux ouvriers
- Sanctions positives récompensant les conduites valorisées

⇒ L'entreprise s'immisce dans tous les aspects de la vie privée des ouvriers : le **contrôle social est total**

**Paternalisme s'est développé dans toutes les régions industrielles, en particulier dans l'industrie textile, l'industrie minière et la sidérurgie**

Exemples : **Michelin** à Clermont-Ferrand, **Menier** à Noisiel, **familistère de Guise**, créé par Jean-Baptiste André Godin, **Schneider** au Creusot

Exemple de **Joeuf** où se trouve la plus importante usine de la compagnie sidérurgique **Wendel**

« Tout dans cette localité appartient à la société. Non seulement l'entreprise et l'usine, mais également les maisons, la salle des fêtes, l'hôpital, la coopérative. La gare ne pourrait s'agrandir que sur les terrains d'alentour appartenant à la Compagnie. L'église a été construite sur un terrain appartenant à la Compagnie. De nombreuses routes desservant la commune sont des voies privées appartenant à la Compagnie. Le commissaire de police loge dans une maison appartenant à Wendel. Le maire est un employé de l'usine. »

Source : article Wikipedia sur le paternalisme

## 1.4. La concentration : un processus inégal selon les pays

### Définition et caractéristiques

La concentration désigne l'augmentation de la taille des entreprises soit par croissance interne soit par croissance externe (fusion, acquisition, *joint venture*)

## Trois types de concentration

### - Horizontale

Enjeux : profiter d'économies d'échelle et d'un pouvoir de marché

Exemple : Peugeot rachète Citroën en 1976

### - Verticale

Enjeux : réduire les coûts ou garantir approvisionnement/distribution

Exemples :

- en aval : Pepsi rachète Pizza Hut en 1977

- en amont : Michelin continue à racheter des plantations d'hévéa comme SIPH en 2017

### - Conglomérale

Enjeu : diversifier les risques

Exemple : Bouygues achète TF1 en 1987

**Quelle forme cette concentration a-t-elle prise au cours de la première RI ?**

Progressivement, **différentes formes de concentration vont se développer, à des rythmes différents** selon les pays

- **Lentement chez les *early starters***

Concentration notamment dans les secteurs très concurrentiels, sous forme d'**ententes et de concentration horizontale**

Ce phénomène de concentration s'accélère à partir de 1870 jusqu'à la fin du 19<sup>ème</sup> siècle

On va donc vers un capitalisme moins concurrentiel qu'au début de la RI

- **Concentration plus importante chez les *followers*** où elle prend différentes formes :

**Ententes** (cartels)

**Concentration verticale** (konzern en Allemagne)

**Concentration horizontale** (*trusts* aux États-Unis)

Et **concentration conglomérale** (Zaibatsu au Japon)

### **Trois facteurs expliquent la concentration**

1. Le progrès technique
2. La concurrence
3. La conjoncture et les fluctuations économiques

## 2. De la 2<sup>ème</sup> révolution industrielle aux 30 Glorieuses : l'avènement de la grande entreprise

### Pour rappel

<b>Période</b>	<b>Facteurs clés et secteurs moteurs</b>	<b>Inventions et innovations majeures</b>	<b>Organisation du travail et aires de développement</b>	<b>Pays pionniers<sup>1</sup> et pays suiveurs</b>
Deuxième révolution industrielle Fin XIX <sup>e</sup> – début XX <sup>e</sup>	Électricité Pétrole Sidérurgie Chimie Automobile Biens d'équipement	Moteur à explosion Moteur électrique Carbochimie TSF	Taylorisme Fordisme Développement du commerce mondial Début de la DIT	<b>États-Unis</b> <b>Allemagne</b> Russie Japon

**La firme représentative de la 2<sup>ème</sup> RI offre un visage complètement différent de celui de la 1<sup>ère</sup> RI**

- Une **firme de grande taille**
- L'organisation de la production est confiée à un **manager**
- La **production s'automatise et se standardise**
- La **production de l'innovation change de nature**



**Ces processus de transformation sont lents et se font selon une chronologie différenciée selon les pays**

- **Concentration plus rapide chez les *followers* et les *late comers***

Concentration plus prononcée car encouragée par les États (moyen de favoriser le rattrapage)

Elle prend aussi des formes différentes de celle des *early starters*

- **Allemagne**

1<sup>er</sup> pays à avoir connu la formation de véritables empires industriels

Concentration qui se fait avec

- Des ententes entre entreprises (cartels)  $\Leftrightarrow$  logique de

**concentration horizontale**

- Des participations croisées entre des entreprises (logique des konzerns)  $\Leftrightarrow$  logique de **concentration verticale**

## Exemples de konzerns

**Thyssen** (1871), groupe structuré à partir de l'industrie lourde, de la sidérurgie et du charbon qui s'étend aux filières de transformation, de construction mécanique et de matériel de transport

**Krupp**, passé de la forge à Essen (1811), aux charbonnages et mines de fer en amont, et aux armes (« grosse Bertha ») ainsi qu'aux chantiers navals

Quelques konzerns prennent la forme de concentration horizontale comme dans le secteur de la chimie où BASF (badische anilin und soda fabrik), Bayer et Agfa se regroupent en 1904 et s'unissent en 1925 dans IG Farben géant de la chimie mondiale

## ○ Japon

**Concentration conglomérale** : le groupe s'organise autour d'une maison mère (Honsha) qui contrôle, via des participations, d'autres entreprises qui opèrent dans des secteurs différents

Elle se développe avec les zaibatsus, aux mains de puissantes familles

Exemple : **Mitsubishi** (construction navale, banque, transport maritime, assurances maritimes)

Avant la 2<sup>nd</sup>e GM, la Honsha joue le rôle de « holding ». La cohérence de l'ensemble tient :

Au recrutement des dirigeants des filiales par la Honsha

Au contrôle qu'exerce la Honsha notamment en matière de crédits

À l'importance de la Sogo Shosha (société de commerce) par laquelle doivent passer toutes les entreprises du zaibatsu pour acheter et vendre

En 1845 les 4 grands zaibatsus (Mitsui, Mitsubishi, Sumimoto et Yasuda) contrôlent la moitié de la finance, le tiers de l'industrie lourde et le quart de toutes les activités commerciales du pays

Après la 2<sup>nde</sup> GM, programme américain de démantèlement des zaibatsus. Bien qu'appliqué de manière limitée, il débouchera sur de nouvelles modalités d'organisation :

- Honsha interdite

- Participations croisées limitées à 30 %

- Plus aucun lien juridique ne contraint les sociétés

- La Sogo Shosha perd son exclusivité

=> Liens deviennent plus informels : coordination assurée par le club des dirigeants, le noyau du groupe est la banque

## ○ États-Unis

Concentration se fait avec le développement des « **trusts** », qui reposent **principalement mais non exclusivement** sur une logique de **concentration horizontale**

« Un trust est un ensemble d'entreprises virtuellement autonomes mais qui dépendent en fait d'une direction unique. Les actionnaires de ces entreprises doivent en effet déléguer leurs pouvoirs à des *trustees* qui s'en remettent au principal dirigeant de la firme qui a lancé le trust »

A. Beitone (sous la direction) *Économie, sociologie et histoire du monde contemporain*, Armand Colin, 2ème édition, 2016)

Exemples emblématiques : Andrew **Carnegie** dans la sidérurgie, **Rockefeller** dans le pétrole. À vous de regarder l'histoire de ces deux trusts

L'histoire d'Andrew Carnegie (1835-1919)

<http://bea-ecs.over-blog.com/article-les-grands-entrepreneurs-de-la-revolution-industrielle-56845025.html>

L'histoire de John Rockefeller (1839-1937) <https://www.lesechos.fr/1999/08/6-john-d-rockefeller-1049048>

Première vague de concentration suite à la Grande Dépression (1873-1895)

Mais cartels habituellement interdits par les législations libérales :  
Mise en place d'une loi anti-trust dès 1890 (loi Sherman) dont l'effet sera très limité sur la concentration dans un 1<sup>er</sup> temps mais plus important ensuite (notamment parce que complété par la loi Clayton en 1914)

(cf document page suivante)

En 1890, le Congrès adopte la loi Sherman qui déclare illégaux tous contrats, combinaisons ou conspirations tendant à restreindre le commerce entre les États et avec l'étranger, et délictueuse toute tentative de monopolisation de ce commerce. Mais la loi Sherman n'eut qu'un succès limité et les opérations qu'elle prétendait interdire se multiplièrent, en particulier après l'affaire Knight en 1895, les tribunaux ayant jugé qu'une entente entre fabricants groupant 90 % de la production du sucre ne constituait pas une infraction parce qu'elle portait sur des activités industrielles et non commerciales. Par contre les jugements rendus en 1911 contre la Standard Oil et l'American Tobacco Company contribuèrent à freiner la tendance à la création de monopoles. En 1914, sous la présidence de Wilson qui avait proclamé le principe d'une « nouvelle liberté » de l'économie, la loi Clayton interdit les discriminations de prix, les achats d'actions d'une société par une autre, la nomination d'administrateurs communs à des sociétés dont la somme des capitaux dépasse un million de dollars, les contrats interdisant à un client de faire appel à la concurrence (en même temps, cette loi exempte de ses propres dispositions les activités des syndicats ouvriers, et légalise le droit de grève, en vertu du principe que « le travail humain n'est pas une marchandise.

<https://www.universalis.fr/encyclopedie/legislation-antitrust/>

- **Concentration en France plus lente et de moindre ampleur**

### **Données sur la concentration en France**

% salariés par taille de l'établissement	1906	1931	1954
1 à 10 salariés	32,3	19,7	16,0
11 à 100 salariés	27,6	30,1	31,0
101 à 500 salariés	21,7	23,6	25,9
Plus de 500 salariés	18,5	26,6	27,7

[https://lecerveau.mcgill.ca/flash/capsules/articles\\_pdf/taylorisme.pdf](https://lecerveau.mcgill.ca/flash/capsules/articles_pdf/taylorisme.pdf)



## Données sur le phénomène de concentration en Europe

### Nombre de grandes entreprises en 1907-1912

	Angleterre	France	Allemagne
Capital supérieur à 2 millions de livres	93	21	45
Employés supérieur à 10 000	17	10	23

### Nombre de grandes entreprises en 1929

Capital supérieur à 2 millions de livres	186	2*	55
Employés supérieur à 10 000	39	22	27

\*chiffre à interpréter avec prudence puisque stabilisation monétaire en 1928 et mouvement de concentration et de recapitalisation des entreprises en France dans les années 1929-1932

## Nombre de grandes entreprises en 1953

	Angleterre	France	Allemagne
Capital supérieur à 5 millions de livres	153	12	67
Employés supérieur à 10 000	65	20	26

E. Bussièr, P. Griset, C. Bouneau et J.-P. Williot *Industrialisation et sociétés en Europe occidentale*, 1998.

## 2.1. Les causes de l'accélération de la concentration

### Un changement de nature des innovations

Concentration va devenir un avantage

- **Des innovations qui s'appuient sur la recherche scientifique**

« L'innovation correspond à l'utilisation industrielle ou commerciale d'une invention ou d'un progrès technique » (*Dictionnaire d'AEHSC – Person*)

- **Chez Schumpeter 5 types** : nouveau produit, nouvelle méthode de production et de transport, nouveau marché, nouvelle méthode d'organisation productive, nouvelle source d'énergie.

- **Autres distinctions usuelles** :

- innovation de produit, innovation de procédé
- innovation radicale, innovation incrémentale

Innovations de la 1<sup>ère</sup> RI étaient le fait de techniciens, d'ingénieurs, d'artisans, ou d'ouvriers qualifiés

C'est encore le cas au début de la 2<sup>ème</sup> RI (exemple : Dunlop) mais progressivement, l'innovation prend également et surtout appui sur la recherche scientifique

Exemples

- **Justus von Liebig** (professeur de chimie) invente le concentré de viande et donne son nom à une entreprise de plats en conserve

- **Adolph von Baeyer** (chimiste allemand) : synthèse de l'indigo (1880)

La **recherche devient stratégique** et des laboratoires se développent au sein de sociétés comme la General Electric d'Edison aux États-Unis, ou Bayer en Allemagne

- **L'organisation scientifique du travail et le fordisme**

La méthode scientifique se déploie aussi dans l'organisation des entreprises

C'est ce qu'illustre la mise au point, puis le déploiement de l'organisation scientifique du travail, cf document sur cahierdeprepa

### **À retenir**

**Division verticale** du travail (mettre les dirigeants au travail pour qu'ils puissent imposer le « One best way »)

Couplée à **division horizontale** du travail (mettre les ouvriers au travail pour augmenter leur productivité)

**H. Ford va approfondir l'OST** au début du 20<sup>ème</sup> (1908 construction de la Ford T) **en y ajoutant**

Le travail à la chaîne

La standardisation du produit fabriqué

Les « 5 dollars a day »

Travaux de Taylor commencèrent à être connus **en France** à partir de 1905-1906

Ses **premiers adeptes furent des ingénieurs**

Exemple

Ram l'introduisit chez Renault avec le chronométrage comme base de fixation d'un salaire aux pièces

Malgré une amélioration de la productivité de 120 %, cette expérience ne donne pas lieu à généralisation des principes de Taylor dans l'usine automobile

=> Il faudra **attendre les 30 Glorieuses** pour que cette forme d'organisation du travail se généralise en France

## Deux explications

1. Le système de Taylor est une alternative à la « méthode française » qui est dominante dans la sidérurgie : les gains de productivité sont obtenus par réaménagement de l'espace de l'usine et l'utilisation de machines toujours plus efficaces
2. Les patrons cherchent à diminuer les frais généraux



# Une crise (1929) et deux guerres mondiales vont accélérer la concentration

- **Les guerres mondiales permettent la diffusion des innovations**

Guerres nécessitent de produire en masse

=> **1<sup>ère</sup> GM permet l'arrivée du tayloro-fordisme en France**

Exemples

Citroën, transformée en une usine de production d'obus en 1915, conçue pour produire 10 000 obus par jour

Renault, Panhard, Michelin

Besoin taylorofordisme pour augmenter productivité car

- Départ des hommes au front et pénurie main d'œuvre qualifiée
- Nécessité de respecter les délais

=> **Veille 2<sup>nde</sup> GM : Nouvel accélérateur pour rationalisation** production, mais aussi innovation dans nouveaux domaines (armement, informatique ou aéronautique)

- **La concentration s'accélère pendant l'entre deux guerres**

- **États-Unis**

**1929-1931** : 4 000 banques font faillite sur les 24 000 présentes sur le territoire

**Juin 1933** : NIRA (*National Industrial Recovery Act*) qui autorise les ententes sur les prix et les volumes produits, contre la négociation de salaires minimums et d'une durée de travail maximum

- **France**

Reconstruction favorise grandes entreprises car

1. Elles ont accumulé des profits et elles reçoivent dommages de guerre versés par l'État

Exemples : en 1928 fusion des Établissements du Rhône avec Poulenc ; en 1935 Michelin rachète Citroën

2. La concentration est également provoquée par l'État, via des nationalisations

## 2.2. La concentration change de dimension avec une production qui s'internationalise progressivement

### 1880-1914 : une « première mondialisation »

Suzanne Berger, *Notre première mondialisation*, 2003 ; sous-titre : « leçon d'un échec oublié »

- **Causes du développement du commerce international**

### Deux explications

1. Peu de conflits en Europe à partir de 1815 (Polanyi : « paix de 100 ans) et pas de conflit après 1870

2. Baisse sans précédent des coûts de transport : coût du transport maritime divisé par plus de 2 entre 1880 et 1910

Accord de libre-échange Cobden-Chevalier entre RU et France (1860) + fin guerre Franco-Allemande en 1870 => Développement des échanges, de biens et services, mais aussi de capitaux

## Ce développement s'explique aussi par

- La stabilité monétaire (étalon-or)
- Et surtout par la réduction des coûts de transport

Evolution du coût du fret maritime par flotte à vapeur en francs constants :

1900 base 100	1890 : 123,4
1850 : 167	1910 : 71,2
1880 : 149,8	

(P. Bairoch *Commerce extérieur et développement économique de l'Europe au XIX<sup>e</sup> siècle*, 1976)

Il faudra attendre le début des années 1970 pour qu'au niveau mondial les échanges internationaux exprimé en % du PIB dépassent le niveau de 1914

## • L'internationalisation de la production

Fin 19<sup>ème</sup> siècle apparaissent et se développent les premières FMN

**Cette 1<sup>ère</sup> internationalisation de la production obéit à différentes logiques**

1. **Stratégie d'approvisionnement** en matières premières agricoles et industrielles dans un processus d'intégration verticale, en étroite collaboration avec leur État

2/3 des IDE vont vers les pays du Sud et sont surtout européens

Groupes britanniques représentent à eux seuls 45 % du total des IDE

2. Mais à la veille de 1914, 1/3 des IDE se dirige vers les pays industrialisés, essentiellement pour **conquérir des marchés de produits manufacturés**

P. Bairoch : entre 3 % et 6 % de la production manufacturière mondiale est alors le fait de FMN à l'étranger

## **Firmes américaines sont les plus dynamiques**

- **Singer** implante dès 1867 une filiale de production en Écosse, puis au Canada (1873) et en Autriche (1883)

Objectifs : moindre coût de la production en Écosse, bons réseaux commerciaux et financiers anglais qui lui ouvrent le marché de l'Empire et barrières douanières à contourner au Canada et en Autriche

- **Western Union et International Bell** s'implantent ensemble en Belgique en 1882

- **Eastman Kodak, de Gillette, d'Otis Elevator** s'implantent en Europe puis, dans les années 1920, des grands de l'automobile américains

**Allemagne** : 4 géants de la chimie (Agfa, BASF, Bayer et Hoechst) et de la construction électrique (AEG, Bosch, Siemens)

## **France**

Michelin à Turin en 1906 et à New York en 1907

Saint-Gobain est la plus multinationale des entreprises françaises avec des verreries installées dans 5 pays européens

**Multinationales aussi des petits pays**, aux marchés domestiques trop étroits comme le suisse Nestlé ou le suédois SKF

## **1945-1973 : Les débuts d'une « deuxième mondialisation »**

Au programme de 2<sup>ème</sup> année

Retenir que les multinationales se développent via des IDE horizontaux, pour commercialiser un produit dans d'autres pays, ou pour le produire sur place, plus près des consommateurs

Exemple : implantation d'usines Coca-Cola partout dans le monde



## 2.3. Les conséquences de l'augmentation de la taille des entreprises

### Des patrons aux managers

- **L'analyse de Joseph Schumpeter** (*Capitalisme, socialisme et démocratie*, 1942)

Avec l'apparition de grands groupes, **le capitalisme cesse d'être fondé sur l'innovation individuelle et le risque ...**

**... Pour devenir un système bureaucraté, où**

La recherche est une activité « professionnalisée » et impersonnelle

La propriété privée se dilue dans l'actionnariat

La direction d'entreprise passe aux mains de managers salariés, qui ne se distinguent pas vraiment de l'encadrement

**Étude d'A. Berle et de G. Means** qui atteste du contrôle des firmes par les managers aux États-Unis (*The Modern Corporation and Private Property*, 1932) :

**En 1929 44 % des 200 plus grandes firmes américaines** sont en pratique **contrôlées par leurs managers** du fait de la dilution de leur actionnariat

- **L'analyse de J.K. Galbraith** (*Le nouvel État industriel*, 1967)

**Le pouvoir passe entre les mains de tout l'encadrement** (direction et cadres supérieurs salariés) car ils disposent de qualifications spécifiques

Les entreprises cherchent à minimiser l'incertitude en internalisant les fonctions (intégration verticale) ce qui se traduit par

Une augmentation de la taille des entreprises

La nécessité de capitaux plus importants, et donc une dilution du pouvoir des actionnaires

=> **Formation d'une technocratie qui détient**, grâce à son capital culturel (formation dans des écoles de management et d'ingénieurs) **le pouvoir économique dans le capitalisme monopoliste** et ce d'autant plus qu'elle est proche du pouvoir politique (Bourdieu *La Noblesse d'État*, 1989)

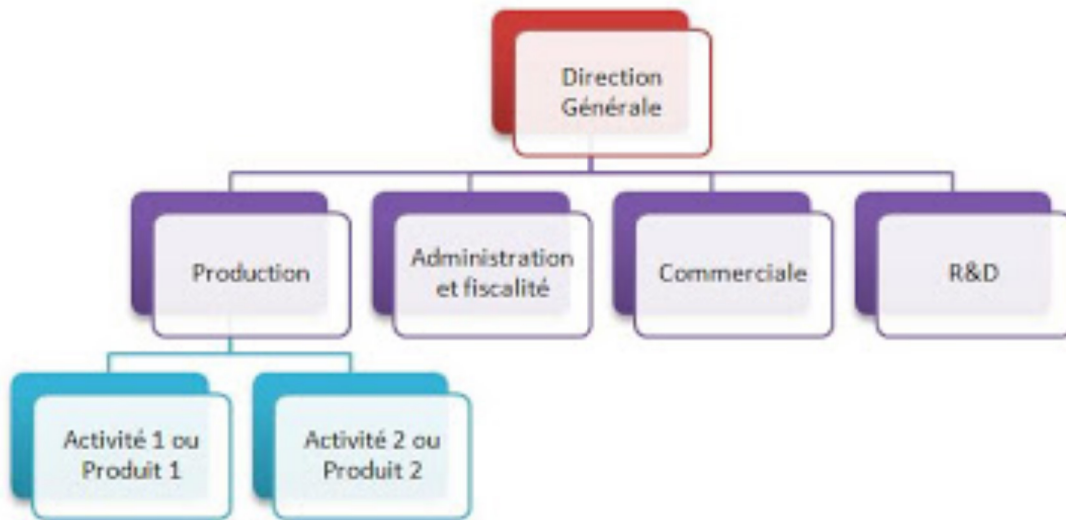
- **La modification de l'organisation interne des entreprises : l'analyse d'Alfred Chandler *La main visible des managers* (1977)**

## **Thèse opposée à celle de Schumpeter**

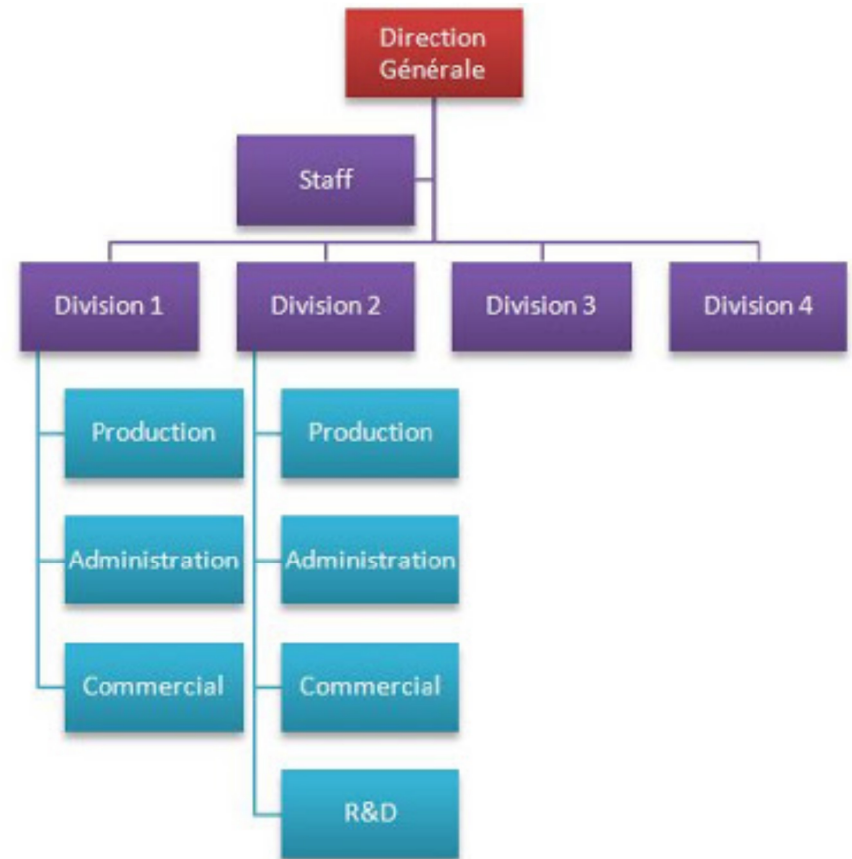
**Les grandes entreprises américaines sont passées d'une forme U (unitaire) à une forme M (multidivisionnelle) plus adaptée** au contexte d'innovations technologiques et de croissance de la demande des consommateurs

La forme M est aussi plus efficace au fur et à mesure que les firmes diversifient leurs activités

## La forme unitaire



## La forme multidivisionnelle



## **La diffusion du modèle de la firme M**

### **- En Angleterre**

Une douzaine de firmes en 1948

72 des 100 plus grandes entreprises britanniques en 1970

### **- En France**

Diffusion avec la diversification des plus grandes groupes

Le processus s'accéléra nettement dans les années 1960 : parmi les 100 plus importantes entreprises en 1950, 6 avaient adopté le mode multidivisionnel, elles étaient 54 en 1970

### **- En Allemagne**

Une diffusion plus lente et moins importante : 40 % des 78 plus importantes entreprises en 1970 avaient choisi cette organisation

**Très grandes entreprises françaises encore assez peu nombreuses à avoir adopté le modèle de la firme M** pour deux raisons

1. La **prégnance d'un « réflexe dynastique »** (J.-F. Eck, *Histoire de l'économie française*, 2009)

2. L'**influence de la doctrine développée par H. Fayol** qui dirigea pendant 30 ans le groupe sidérurgique Commentry-Fourchambault et qui considère que le pouvoir doit être centralisé

# Un capitalisme de grand groupes moins concurrentiel

## Alfred Chandler

Les marchés ne sont plus une « création spontanée » : ils sont construits par les entreprises

## J.K. Galbraith

La technostructure agit à la fois sur le gouvernement et sur le public pour servir ses intérêts

<=> « Filière inversée » : « Ce sont les entreprises qui imposent des produits aux consommateurs, et non l'inverse »

Exemple du slogan de Sony « vous en avez rêvé, Sony l'a fait »



## Synthèse du point 2

**Période des 30 Glorieuses : Apogée de la grande entreprise**, sous le **contrôle d'une gouvernance managériale** et dans le cadre d'un **capitalisme administré**

**Mais** ne pas oublier qu'à côté des grandes entreprises ou des grands groupes, **les entreprises dont l'effectif est compris entre 11 et 100 salariés conservent un poids important** dans le tissu productif français comme le soulignent des données déjà présentées

% salariés par taille de l'établissement.	1906	1931	1954
1 à 10 salariés	32.3	19.7	16.0
<b>11 à 100 salariés</b>	<b>27.6</b>	<b>30.1</b>	<b>31.0</b>
101 à 500 salariés	21.7	23.6	25.9
Plus de 500 salariés	18,5	26,6	27,7

### 3. Les impacts de la révolution numérique sur les entreprises et leur gouvernance

Rappel du contexte technique avec le tableau distribué en début de chapitre

<b>Période</b>	<b>Facteurs clés et secteurs moteurs</b>	<b>Inventions et innovations majeures</b>	<b>Organisation du travail et aires de développement</b>	<b>Pays pionniers et pays suiveurs</b>
<b>Révolution « scientifique et technique »</b> Lendemain 2 <sup>nde</sup> GM	Énergie nucléaire Électronique Physique nucléaire Chimie de synthèse	Énergie nucléaire Textiles synthétiques Télévisions Premiers ordinateurs	Domination des flux transatlantiques Débuts de la construction européenne	<b>États-Unis</b> Europe occidentale
<b>Troisième révolution industrielle</b> À partir des années 1970	Composants électroniques Chimie fine (pharmacie) Informatique Automatisation Biotechnologies Nanotechnologies Aérospatial NTIC	Microélectronique Informatique « Révolution biologique » Internet	Toyotisme Flux tendus Mise en place de la DIPP Mondialisation	<b>Japon</b> <b>États-Unis</b> Dragons asiatiques Pays émergents (BRICS)

## Le tissu industriel français est très concentré

**4,5 millions d'entreprises en 2021** hors secteurs agricole et financier

294 **grandes entreprises** emploient **29 % des salariés du privé** en ETP et réalisent **35 % de la VA totale** du secteur marchand non agricole et non financier

6 608 **ETI** emploient **environ le quart des salariés** en ETP et ont réalisé **26 % de la VA**

158 566 **PME hors MIC** qui emploient **29 % des salariés** du privé et sont à l'origine de **23 % de la VA**

4,3 millions de **MIC** (de loin les entreprises les plus nombreuses) qui emploient **17 % des salariés du privé** et ont réalisé **16 % de la VA**

**Concentration particulièrement forte dans industrie mondiale**

1968 : 6 000 entreprises réalisaient un CA de 1000 milliards de dollars

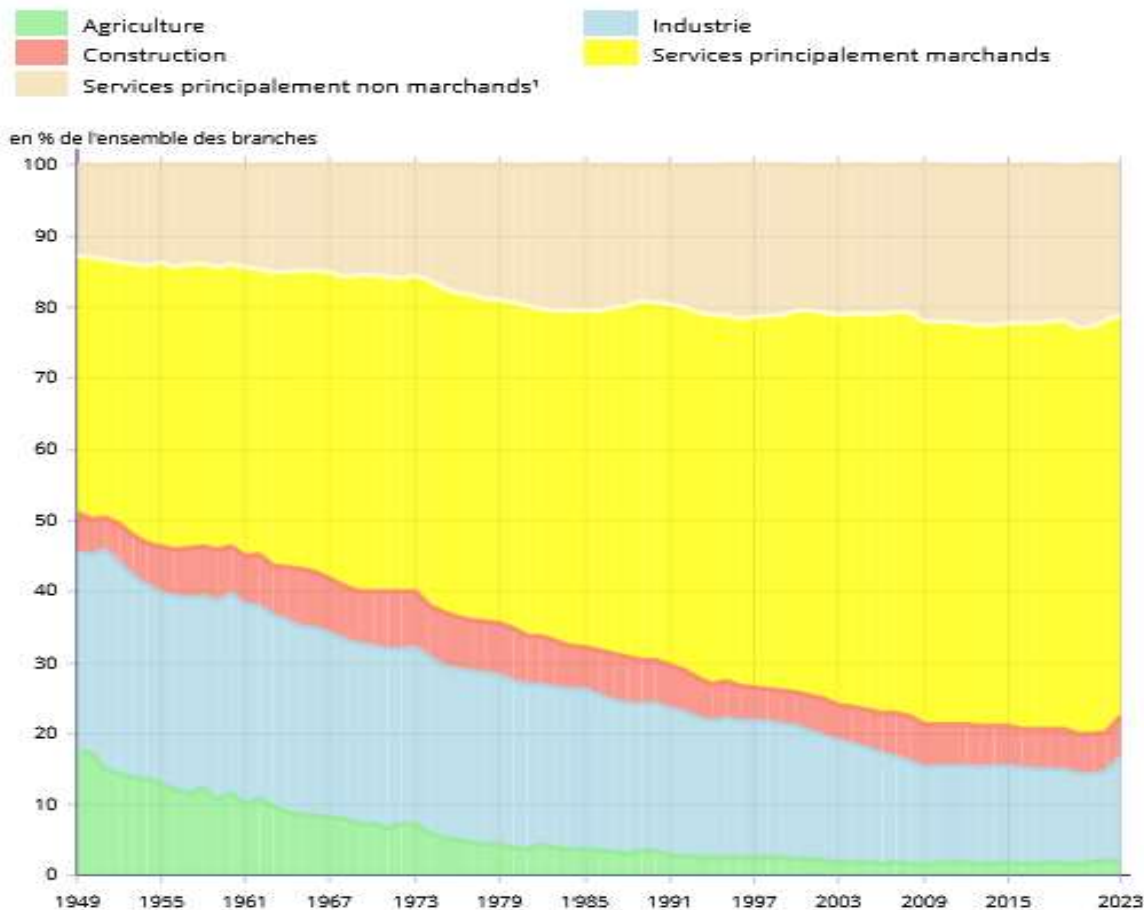
2020 : 2 entreprises en dollars courants et 30 en dollars constants

**... Mais le tissu productif français est aussi particulièrement dynamique en ce qui concerne les petites unités de production**

Sur les 303 116 entreprises créées sur les 3 premiers mois de 2024, les immatriculations de micro-entrepreneurs représentaient 64 % de ce total

# Le secteur tertiaire est le secteur moteur de notre économie

## Valeur ajoutée par branche



En 2023, les services principalement marchands ont réalisé 56,3 % et les services principalement non marchands 21,2 % de la valeur ajoutée de l'ensemble des branches d'activité

1. Regroupement « Administration publique, Enseignement, Santé humaine et action sociale ».  
Champ : France. Source : Insee, comptes nationaux - base 2014

En 2018, avec 76 % des emplois en ETP dans le tertiaire (20,64 millions d'emplois), la France est presque 5 points au dessus de la moyenne européenne (71,4 %)

## **Les entreprises font de plus en plus appel aux marchés financiers**

En 2021, selon le magazine financier DAFmag, les marchés financiers constituent 35 % du financement global des entreprises françaises, contre 20 % en moyenne dans la zone euro et 15 % en Allemagne

Pour les curieux : une revue de données plus fine sur le blog de la BdF parue en février 2023

<https://blocnotesdeleco.banque-france.fr/billet-de-blog/comment-les-entreprises-financent-elles-leur-investissement>

### **3 caractéristiques du tissu productif français qui doivent être mises en relation avec la révolution numérique qui commence aux États-Unis dans les années 1970**

#### **Caractéristiques de la révolution numérique**

Dans le domaine technique, 2 évolutions en cours

- Celle des communications conduite par les ordinateurs
- Celle de la vie elle-même conduite par les biotechnologies

=> Contrairement aux précédentes RI, **la révolution numérique ne repose pas sur de nouvelles sources d'énergie à ce stade**

## Remarque

Pas si simple de bien délimiter les RI et technologiques Exemples

- Chemin de fer (1830) et acier (1860) à cheval sur les deux 1<sup>ères</sup> RI
- Lors 2<sup>ème</sup> RI l'électronique apparaît déjà, autour de 1900, avec Bell ou Marconi (un des inventeurs de la radio et de la télégraphie sans fil)
- L'après 1945 est marqué par l'essor des biens de consommation durable alors que l'informatique et les biotechnologies apparaissent déjà



### **3.1. Une nouvelle révolution technologique qui bouleverse les structures économiques**

Une « nouvelle économie », l'économie informationnelle, apparaît. Elle était annoncée par le sociologue américain Daniel Bell dès 1973 (*The Coming of Post-Industrial Society : A Venture in Social Forecasting*)

## Éléments clés des 2 piliers de cette nouvelle économie

- **L'économie de l'information**

### Sur le plan technique, quelques dates

1<sup>er</sup> ordinateur mis au point en 1946

1<sup>er</sup> semi-conducteur (transistor)

inventé par Bell en 1948

1<sup>er</sup> circuit intégré en 1959

1<sup>er</sup> ordinateur personnel

accessible en 1973 (micral commercialisé par la société française R2E)

1<sup>ères</sup> liaisons internet entre 1969 et 1972

## **La mondialisation et l'explosion technologique : 2 moteurs**

Innovations de produit (ordinateur, transistor,...) et de procédé (internet) permettent une accélération des échanges

Données sur commerce électronique :

- Montant des achats des français sur internet multiplié par 8 entre 2005 et 2015. Le CA des sites de e-commerce atteint 72 milliards d'€ en 2016 (8 % ventes de détail)
- Au total, 19 % des sociétés réalisent des ventes électroniques. Ces ventes atteignent 22 % du CA de l'ensemble des sociétés

**Au niveau macroéconomique, une économie caractérisée jusqu'alors par**

- Une inflation faible (seulement jusqu'en 2023)
- La recherche par les firmes de gains de productivité pour augmenter les profits puisque l'augmentation des prix est impossible

- **Les biotechnologies**

**Elles ont créé de nouveaux secteurs d'activité ...**

Nouvelles firmes : l'américain Amgen (Applied Molecular Genetics) en 1980, Genentech (Genetic Engineering Technology) en 1976

Mais aussi reconversion ou réorientation de l'activité de firmes qui existaient déjà (l'américaine Monsanto fondée en 1901) notamment des grands groupes chimiques (comme le français Sanofi-Avantis).

**... car elles sont porteuses de nouveaux produits et procédés**

Activités des firmes dans le génie génétique ont abouti à la création de plantes transgéniques

Culture OGM autorisée en Europe depuis 2000 avec des précautions (étiquetage, localisation, autorisations décennales renouvelables)

La génétique a aussi permis d'énormes progrès de la médecine au 20<sup>ème</sup> siècle

Pour P. Brasseul, cette nouvelle économie est porteuse de **9 ruptures/nouveautés** (*Petite histoire des faits économiques. Des origines aux subprimes*, 2010)

1. Le temps constitue désormais la ressource rare
  2. Les connaissances ont plus d'importance que les équipements ou les dirigeants
  3. La monnaie matérielle tend à disparaître
  4. Les pouvoirs étatiques et la bureaucratie reculent, au bénéfice d'une sorte de démocratie directe
  5. La polyvalence dans le travail prend la place de la spécialisation
- (Daniel Cohen)

6. La tendance historique à la progression du salariat s'inverse au profit du développement du travail individuel, indépendant et décentralisé (Robert Castell)

7. Une hyperclasse nomade apparaît (Jacques Attali) et de l'autre côté un grand nombre d'exclus, cette dichotomie faisant éclater le milieu, la classe moyenne

8. Les TIC deviennent le secteur moteur : elles ont contribué pour un tiers de la croissance américaine des dernières décennies et pour plus de 80 % de l'accroissement de l'investissement, même si elles représentent encore moins de 10 % du PIB

9. L'essor de la nouvelle économie est liée à la mondialisation puisque les nouvelles technologies rendent plus difficile pour les États de contrôler l'échange des capitaux ou des idées

## 3.2. Le développement de la production de services et de nouvelles sources de valeur

### Désindustrialisation et tertiarisation de l'économie **Rappels**

- **Le constat : Les chiffres de la désindustrialisation**

3 transformations concomitantes

1. **Recul de l'emploi industriel**

2. **Recul de la contribution de ce secteur au PIB**

3. **Forte croissance du secteur des services marchands**

- **3 causes de la désindustrialisation dont le poids a changé au cours du temps**

**Externalisation** dans l'industrie

**Changement de la structure de consommation** des ménages

**Perte de compétitivité de la production industrielle** française

- **La tertiarisation**

- **Du côté de l'offre** deux explications

1. Déversement

2. Augmentation de la consommation de services par l'industrie

- **Du côté de la demande**, consommation croissante de services soit de manière directe soit de manière indirecte (achats de biens de plus en plus déterminés par les services inclus)



**Une réorganisation du travail au sein des entreprises est nécessaire pour répondre à la triple crise du tayloro-fordisme**

- **La triple crise du tayloro-fordisme**

- **Crise technique** qui découle de la robotisation de la production

- **Crise sociale**

Le « travail en miettes » (G. Friedman), déshumanisé et sans perspective de carrière, ne peut plus être accepté par des salariés mieux formés et informés

- **Crise économique**

La production de masse standardisée ne répond plus aux attentes des consommateurs

- **Le toyotisme constitue une organisation du travail alternative au tayloro-fordisme**

Inventé dès les années 1950 au Japon par l'ingénieur T. Ohno qui cherche à améliorer la productivité de l'entreprise alors que la taille du marché japonais est petite

### **Caractéristiques du toyotisme ou modèle japonais**

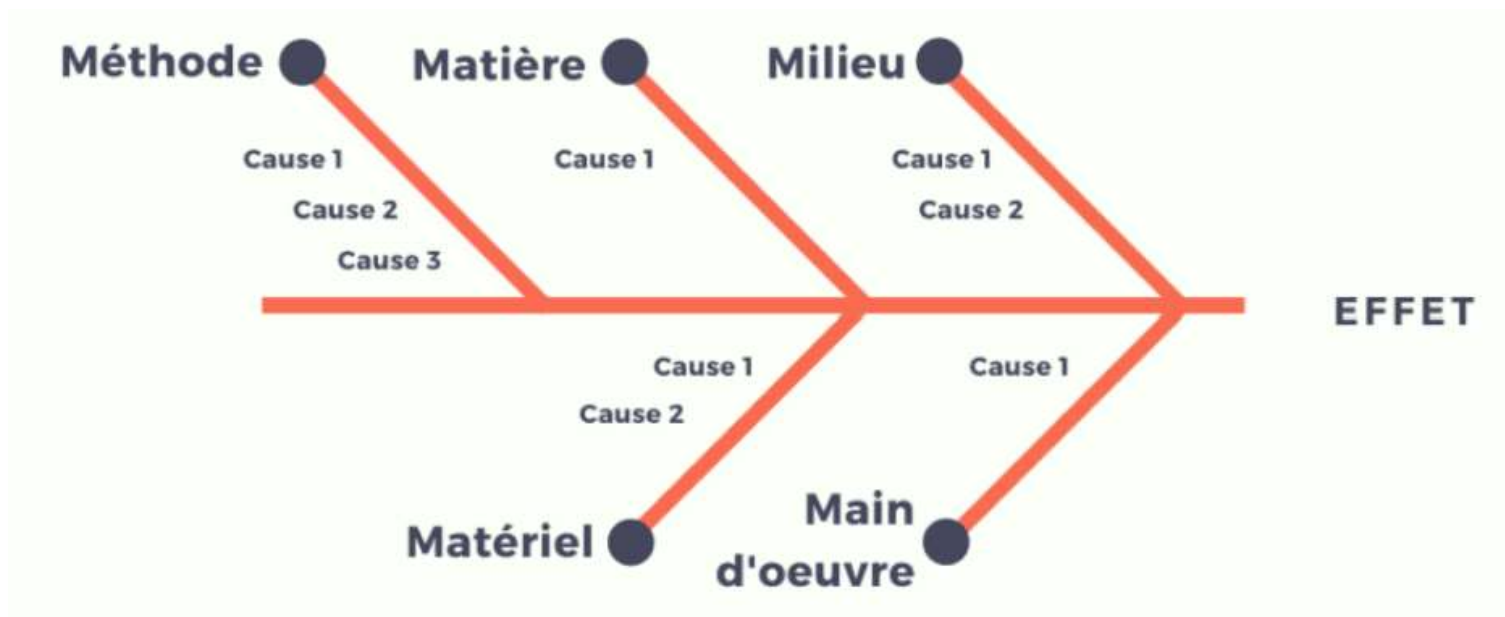
- Usine minimum dans laquelle un personnel qualifié travaille de manière autonome selon le système du juste à temps (méthode kanban )

- Intégration du personnel très poussée avec un emploi à vie, un système complexe de normes et de primes affectées au groupe

L'ensemble des principes du toyotisme doit permettre la « qualité totale » et la « variété de la production »

## La « qualité totale de la production » repose sur

- Recherche des cinq zéro : 0 panne, 0 stock, 0 défaut, 0 délai, 0 papier
- Cercles de qualité qui utilisent
  - Des *check list*
  - Le diagramme d'Ishikawa



- Le *brain storming*

## La « variété de la production »

Permise par des technologies flexibles et un outillage polyvalent

=> Toyota peut proposer de petites séries de véhicules et varier sa production

Objectif : Répondre à une demande des clients de plus en plus diversifiée en passant d'une logique *supply push* à une logique *demand pull*

## **Synthèse : Toyotisme rompt de 3 manières avec tayloro-fordisme**

1. Affaiblissement de la distinction concepteur/opérateur qui repose sur

Moindre division verticale du travail

Moindre division horizontale du travail

2. Formation ouvrière poussée : Travail vu comme un stock et non comme un flux de moyens de production

3. Production diversifiée en petite séries

- **Diffusion du toyotisme**

Succès du toyotisme conduit à sa diffusion au Japon puis dans les autres pays

Mais sa diffusion en occident dans la filière automobile n'a pas toujours donné les résultats escomptés. Exemples : Volvo et de Saturn, deux divisions du groupe General Motors

Ces exemples montrent que le **modèle productif toyotiste est difficilement exportable tel quel**, à cause de la dimension culturelle : Tout en étant repris par les entreprises des autres pays au cours des années 1980 et 1990, les thèmes toyotistes sont adaptés et non reproduits tels quels (Robert Boyer parlera l'« hybridation » des modèles productifs)

Usines japonaises aux États-Unis mais aussi joint-venture faite avec Toyota (NUMMI) moins performantes que celles installées au Japon

### Performances des usines d'assemblage en 1986

	Framingham* General Motors	Takaoka Toyota	NUMMI GM/Toyota
Nombre heures pour produire un véhicule	31	16	19
Nombre de défauts pour 100 véhicules	130	45	45
Surface d'assemblage (m <sup>2</sup> par véhicule)	8,1	4,8	7
Durée moyenne de stock	2 semaines	2 heures	2 jours

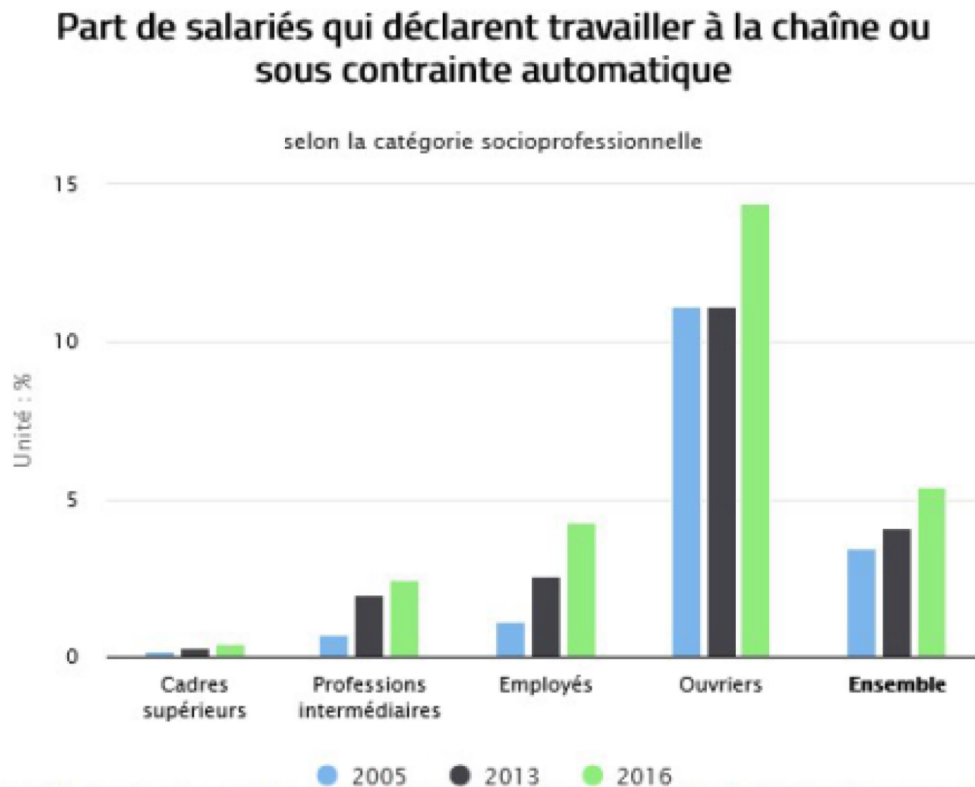
\*usine anglaise fermée en 1989

# Néotaylorisme, usine connectée et uberisation : l'organisation du travail aujourd'hui

## • Le néotaylorisme

Modes de travail typiques du taylorisme persistent

- **Survie du travail à la chaîne** ou sous contrainte automatique progresse pour l'ensemble des salariés et concerne plus de 5 % d'entre eux et presque 15 % des ouvriers en 2016



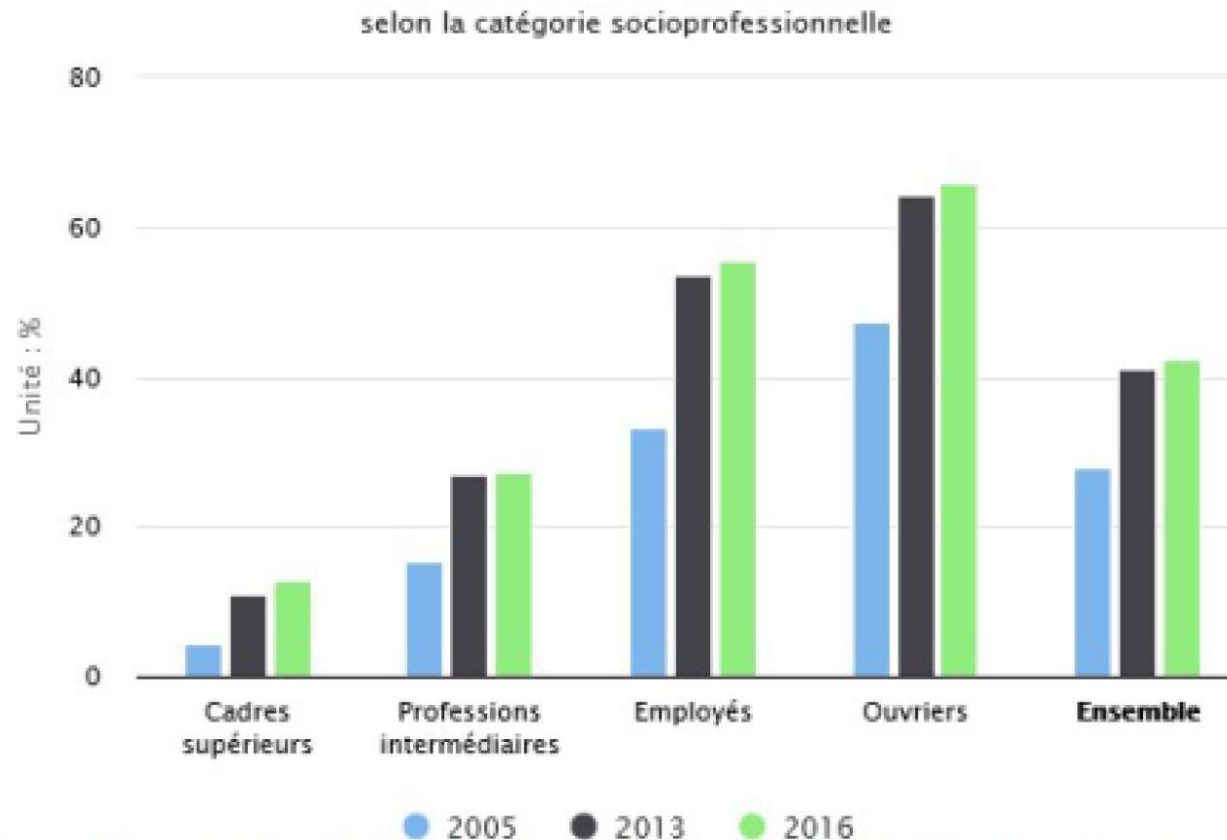
Ensemble des salariés. Lecture : 14,4 % des ouvriers déclarent travailler à la chaîne ou sous contrainte automatique en 2016.

Source : enquêtes Conditions de travail, ministère du Travail



## - Progression du travail répétitif

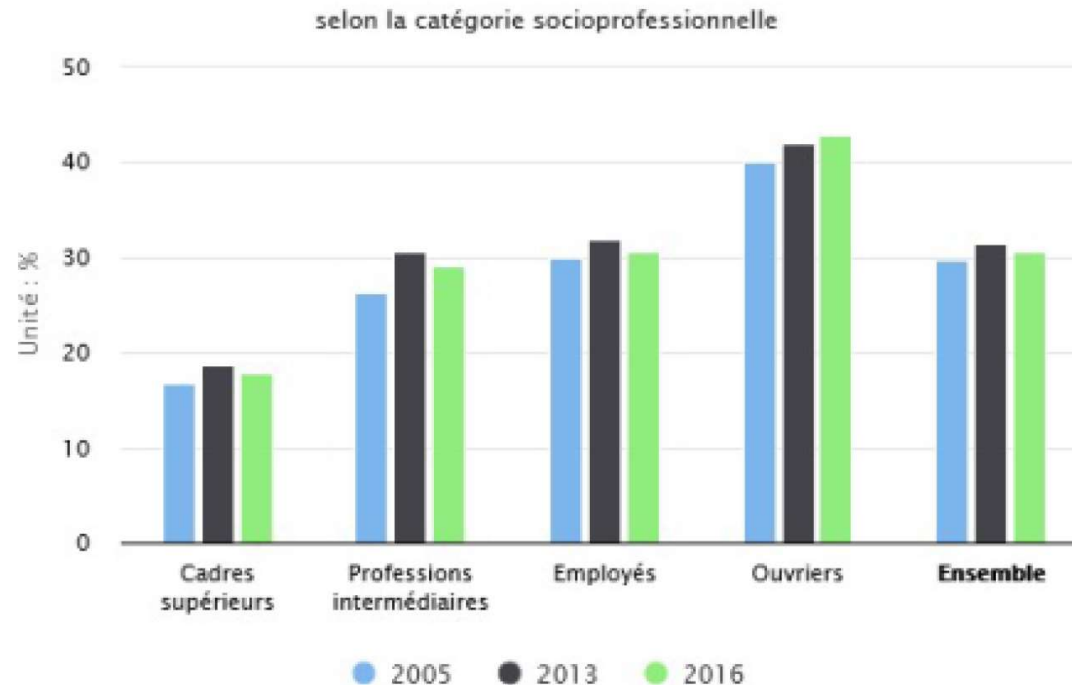
### Part de salariés qui déclarent que leur travail est répétitif



Ensemble des salariés. Lecture : 65,9 % des ouvriers déclarent que leur travail est répétitif en 2016.  
Source : enquêtes Conditions de travail, ministère du Travail

## - Prégance de la division verticale du travail

Part de salariés qui déclarent que leur rythme de travail leur est imposé par un contrôle hiérarchique permanent



Ensemble des salariés. Lecture : 42,8 % des ouvriers déclarent que leur rythme de travail leur est imposé par un contrôle hiérarchique permanent en 2016.

Source : enquêtes Conditions de travail, ministère du Travail

## Remarque

Données issue d'un document sur cahierdeprepa « Les conditions inégales du travail en France » à lire dans son intégralité, notamment pour voire le niveau et le creusement des inégalités entre CSP (un élément utile pour illustrer le fait que certains aspects du développement peuvent régresser dans les PDEM)

**Avec les NTIC, le taylorisme poursuit donc sa diffusion** sous la forme d'un néotaylorisme, ce qui invalide en partie l'idée d'une organisation post-taylorienne du travail avec le recours au toyotisme

**Ce néo-taylorisme est cependant caractérisé par des différences voire des oppositions par rapport au tayloro-fordisme des origines**

- **Principes tayloro-fordistes** se diffusent dans le tertiaire et **peuvent reculer dans le secondaire**
- **Des métiers se développent selon une logique quasiment inverse** de celle du taylorisme originel
- **Inversion de la contrainte**, moins exercée par la hiérarchie et davantage par le client usager
- Déconnexion de la simple logique de volumes et une **adaptation de l'appareil productif à des flux de production très fins**
- Relative **autonomisation et enrichissement des tâches**
- **Absence de répercussion en termes de répartition des revenus**

- **L'usine connectée (*smart factory*) ou l'usine 4.0**

Allemagne a cherché à remporter le leadership industriel avec la mise en place d'une **automatisation de 4<sup>ème</sup> RI** (automatisation de la production flexible et reconfigurable) rompant avec fordisme mais aussi avec toyotisme

Systeme **permet, sur une chaîne de montage unique, une grande diversité** de produits et de modèles, avec une maîtrise des coûts

**Mais cette usine connectée mettra du temps à se diffuser** tout comme les innovations de produit et de procédé avant elle. Il a fallu

15 ans pour que la « lean production » soit introduite dans l'ensemble des ateliers de Toyota

Une bonne décennie supplémentaire pour qu'elle se diffuse chez les fournisseurs

Et bien des années encore pour qu'elle soit acclimatée en Occident

## • L'ubérisation

Principe : Plateformes mettent en relation des demandeurs et des offreurs de services

Cette ubérisation **pose de multiples questions**

- **Concurrence déloyale** avec des entreprises qui produisent le même type de services mais qui ne sont pas soumises aux mêmes règles

- **Protection de ces travailleurs indépendants** qui proposent leurs services via les plateformes de ces nouvelles entreprises mais qui ne sont pas salariées de celles-ci

## **L'augmentation du capital immatériel**

Selon un rapport du CAE de 2005, « les coûts de production, au sens strict, des chaussures de sport de la marque Nike ne représentent que 4 % du prix de vente total, le reste représentant la rémunération des actifs immatériels tels que la marque, la recherche, les brevets et le savoir faire de l'entreprise »

Les investissements immatériels permettent de produire différents actifs immatériels sources de valeurs pour l'entreprise (rapport sur l'économie immatérielle de la Documentation française en 2006)

- **Immatériel technologique** dans lequel les investissements en R&D, en logiciels et en TIC permettent de produire des brevets, des savoir-faire, des logiciels,...
- **Immatériel tourné vers la clientèle** : Dépenses en publicité et en communication permettent de produire de la propriété littéraire et artistique et des marques
- **Immatériel organisationnel** : Dépenses en formation et en marketing permettent de produire du capital humain, des fichiers de clients et de fournisseurs, une culture managériale, de nouvelles modalités organisationnelles et de production



### **3.3. Une nouvelle gouvernance pour de nouveaux enjeux stratégiques**

#### **1<sup>er</sup> changement : Retour des actionnaires et mise en place d'un capitalisme patrimonial**

- Le développement des marchés financiers redonne du pouvoir aux actionnaires dans la gestion des entreprises**

Depuis années 1970, gestion managériale critiquée => de nouveaux modèles de management qui reposent sur

- Un raccourcissement des chaînes de responsabilité
- Une autonomisation et une prise d'initiative de chaque acteur
- Une individualisation de la rémunération plus forte. Exemple : recours aux stock options pour faire des managers des actionnaires

## **Cause de la reprise du contrôle des entreprises par les actionnaires**

En ayant davantage recours aux marchés financiers pour se financer (cf chapitre 3), les entreprises doivent changer leurs règles de gestion pour les « séduire »

Cela est d'autant plus nécessaire que l'actionnariat est beaucoup moins dispersé (place croissante prise par les fonds de placement collectifs)

## **Données qui illustrent le poids croissant des actionnaires dans la direction des entreprises françaises**

1984 : Parmi les 50 plus grandes entreprises françaises, 74 % étaient contrôlées par l'État

1999 : Part de l'État est de 25 % alors qu'une entreprise sur deux est contrôlée par des « zinzins », contre 5 % seulement en 1984

- **Naissance et développement d'un capitalisme patrimonial**

Avec le retour au pouvoir des actionnaires, le capitalisme va changer de nature

=> Naissance d'un capitalisme patrimonial ou actionnarial

Il repose sur 3 piliers

- Rôle central de la finance et pouvoir des actionnaires
- Nouvelle relation salariale qui conduit au recul des négociations collectives
- Apparition de nouvelles activités comme la nouvelle économie, l'externalisation des services...

**Rappel :** Au-delà primat des actionnaires qui est une des caractéristiques du capitalisme anglo-saxon, M. Aglietta insiste sur les facteurs institutionnels qui le définissent

- Rôle joué par les fonds de pension et les investisseurs institutionnels pour contrôler les entreprises mais aussi pour faire de chaque salarié un actionnaire

- Entreprise n'est plus un lieu d'intégration du fait :

- De l'externalisation et de la concurrence entre salariés
- D'un changement des modes de gestion des ressources humaines avec flexibilité maximale, intéressement aux résultats
- D'une interpénétration des sphères privées et professionnelles avec téléphone portable et Internet.

- Contexte de la globalisation financière

- Incapacité des États à réguler l'économie de manière volontariste

## **2<sup>ème</sup> changement : De nouvelles logiques de concentration ...**

- **Le retour à une logique de concentration horizontale**

Racheter ou fusionner avec un de ses concurrents permet d'augmenter

- Sa capacité à innover or l'innovation est de plus en plus onéreuse
- Sa part de marché mondial avec des perspectives de croissance élevée (en particulier avec le développement des pays émergents)

## Quelques exemples

- Fusion en 1999 D'Exxon Corp et de Mobil Corp : naissance de Exxon-Mobil
- En 2000 Pfizer rachète son concurrent Warner-Lambert : création du 1<sup>er</sup> groupe pharmaceutique mondial
- En 1999 Vodafone Airtouch (britannique) lance une OPA Mannesmann (allemand) qui avait elle-même racheté la même année Orange (britannique). Mais du fait de la réglementation de la concurrence en Europe, l'entreprise va être obligée de céder Orange qui sera rachetée par France Télécom en 2000

- **Synthèse sur les vagues de concentration des entreprises aux États-Unis**

**Vagues de concentration observées depuis les années 1980 font suite à plusieurs autres vagues au cours du 20<sup>ème</sup> siècle**

- **1<sup>ère</sup> vague 1887-1913** : concentration horizontale qui permet que se constituent un grand nombre de leaders dans des secteurs de la 2<sup>ème</sup> RI (General Motors, Du Pont de Nemours, par exemple)

- **2<sup>ème</sup> vague 1922-1929** : plutôt intégration verticale mais la concentration horizontale se poursuit aussi pendant les années 1930

- **3<sup>ème</sup> vague années 1960 et 1970** : concentration conglomérale  
Exemple : International Telephone and Telegraph compte plus de 100 divisions en 1969

- **Ensuite plusieurs vagues** qui se succèdent de façon accélérée, mobilisent des montants de plus en plus considérables et suivent l'essor et le repli des marchés boursiers

**La vague de concentration observée depuis les années 1980, est marquée par un recentrage sur les activités de base de la firme car**

- **Entreprises** se recentrent sur les activités les plus susceptibles d'augmenter leur rentabilité financière => Fragmentation des anciens conglomérats

- **Marchés financiers** valorisent davantage les entreprises spécialisées, supposées disposer d'une stratégie plus claire

- **Investisseurs** sont moins intéressés par les conglomérats puisqu'ils peuvent diversifier leurs risques en panachant directement leur portefeuille



## La concentration actuelle vise donc 2 objectifs

1. Réaliser des **économies d'échelle** dans un contexte où
  - Le progrès technique alourdit les coûts fixes
  - La mondialisation permet d'allonger les séries et de diffuser à moindre coût
2. **Augmenter** son **pouvoir de marché**, sur des marchés de plus en plus mondialisés mais aussi en raison de l'interdiction des concentrations nationales trop fortes par les législations antitrust

# Concentration favorable à la croissance économique américaine ?

- **Oui** : Concentration favorise la croissance américaine en raison de ses avantages économiques

(D. Autor, D. Dorn, L. F. Katz, C. Patterson et J. Van Reenen, « Concentrating on the Fall of the Labor Share », 2017)

- **Non** : Pouvoir de marché excessif réduit l'investissement et donc la croissance du pays comme en témoigne le ralentissement de la productivité depuis 2005

(G. Gutierrez et T. Philippon, « How EU markets became more competitive than US markets : A study of institutional drift », 2018) et T. Philippon, *The Great Reversal, how America gave up on free markets*, 2019)

- **Ça dépend de la période** : elle a été favorable dans les années 1990, puis défavorable dans les années 2000

(M. Covarrubias, G. Gutiérrez et T. Philippon, « From Good to Bad Concentration? U.S. Industries over the past 30 years », 2019)

- **Des mesures politiques pour freiner la concentration qui se poursuivent**

Augmentation taille des firmes ne suffit pas à fausser la concurrence si chaque entreprise se comporte comme si elle était en concurrence :

W. Baumol, Théorie des marchés contestables

En France, législation sur la concurrence mise en place en 1957 avec le Traité de Rome. **Aujourd'hui c'est la commission européenne qui est le gendarme de la concurrence à l'échelle de l'UE**

Commissaire européen à la concurrence : C'était la danoise

Margrethe Vestager jusqu'à ce qu'elle soit temporairement remplacée en septembre 2023 par le commissaire européen à la Justice Didier

Reynders pour postuler à la présidence de la BCE Complément :

<https://www.touteurope.eu/actualite/margrethe-vestager-une-certaine-idee-de-la-concurrence-en-europe.html>

## **La commission européenne lutte contre**

### **- Les ententes et pratiques concertées.** Exemples

En 2000 sanction de près de 175 millions d'euros aux principales banques françaises pour entente anti-concurrentielle dans le cas des crédits immobiliers aux particuliers

En 2005 condamnation des opérateurs de téléphonie mobile

### **- Les abus de position dominante.** Exemple : condamnation d'EDF en 1996

- **Les aides versées par les États susceptibles de fausser la concurrence.** Exemple : Alstom sauvé du dépôt de bilan grâce à un plan de refinancement de 3,2 milliards d'euros mis en place avec l'aide de l'État et des banques ; un plan âprement négocié avec la Commission européenne qui a finalement donné son feu vert en juillet 2004

- **Les opérations de fusion entravant la concurrence** sur le marché commun. Exemples  
2000, refus fusion entre Pechiney (français), Alcan (canadien) et Algroup (suisse)  
2001, refus fusion Schneider et Legrand  
2019, la Commission européenne a interdit la fusion entre l'Allemand Siemens et le Français Alstom

**Volonté politique de lutter contre les entraves à la concurrence est en contradiction avec des mesures prises dans d'autres domaines qui favorisent la concentration**

- **Libéralisation des mouvements de capitaux** qui favorise les prises de contrôle d'une entreprise par une autre, via les opérations en Bourse (exemple : OPA) mais aussi les IDE

- **Privatisations d'entreprises publiques** qui commencent à la fin des années 1970. Exemple : GDF-Suez (devenu Engie en 2015) est né de la fusion de Gaz de France (dont la privatisation est terminée en 2007) avec Suez en 2008

- **La réorientation des stratégies d'implantation à l'étranger des firmes**

## **FMN ont connu un essor spectaculaire**

7 000 au début des années 1970

37 000 au début des années 1990

82 000 10 ans plus tard

## **Développement des FMN originaires de PED**

1990 : 20 % des FMN sont originaires d'un PED et 10 % ont leur siège social dans un PED

2006 : 100 premières firmes originaires des PED concentrent 40 % des emplois et 20 % des actifs

2015 : Classement des plus grandes FMN (*Financial Times*) : Petro China 6<sup>ème</sup>, Samsung Electronics (coréen) 18<sup>ème</sup>, Tata Motors (indien) 104<sup>ème</sup>

Dans les années 1970, ce sont les économies d'Asie du Sud Est qui réalisent ces IDE en provenance de PED

Sur la période 2000-2010, les origines sont plus diversifiées : Argentine, Chine, Inde, Afrique du Sud, Turquie par exemple



## Une nouvelle stratégie : la DIPP à l'origine d'un fractionnement international des chaînes de valeur

**Enjeu : Réaliser des IDE verticaux** qui permettent de tirer profit des différences en matière de coûts de production dans les différentes régions du monde (S. Berger, *Made in world*, 2006)

**Principe** : Tâches à forte VA dans pays où main d'œuvre très qualifiée, celles à très faible VA, dans pays où elle est très bon marché

Internationalisation du processus productif **peut aussi s'accompagner d'une stratégie d'externalisation** des activités qui ne constituent pas le cœur de métier de l'entreprise. Exemple : Nike (*hollow corporation*)

=> FMN développent des réseaux de sous-traitants : modèle de la firme-réseau. Exemple : composants iPod inventés par d'autres (Toshiba pour le disque dur, Nidec pour le lecteur de disque, ARM pour le processeur, Texas instrument pour la carte, USB Cypress pour l'interface, Sharp pour la mémoire Flash)

### **3<sup>ème</sup> changement : ... mais aussi des stratégies de réduction de la taille des entreprises : les atouts de la petite taille**

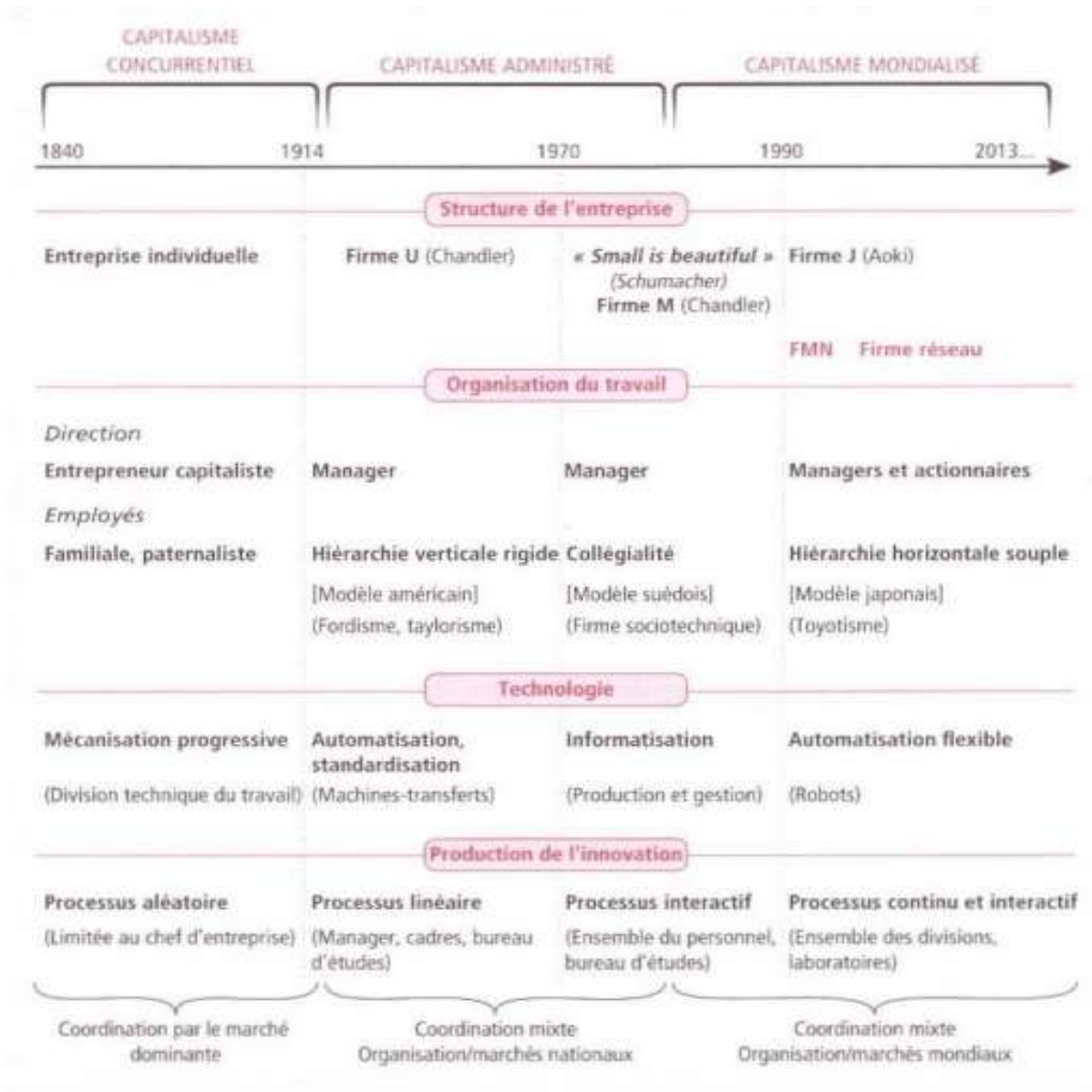
À partir des années 1970, les atouts des PME sont mis en avant (E. F. Schumacher, *Small is beautiful*, 1973) => **Réhabilitation des PME ou ETI**

- **Plus souples et créatives** que les grandes entreprises. Exemple de Thuasne <https://www.citeco.fr/vies-d%E2%80%99entreprises-une-entreprise-exportatrice>

- **Des atouts pour affronter les contraintes du capitalisme moderne** : taux d'absentéisme plus faible, proximité avec les marchés sur lesquels elles opèrent, spécialisation poussée

**Position des PME aussi renforcée par le processus d'externalisation**

# Conclusion du I



Michel Bernard (dir.) *Économie aux concours des grandes écoles. Économie, sociologie et histoire du monde contemporain, 1<sup>re</sup> & 2<sup>e</sup> années*, Nathan 2021.

## II. L'analyse économique de l'entreprise : la nature de la firme, la concurrence imparfaite et les stratégies des firmes

### Bibliographie du II

T. Alberto, P. Combemale, *Comprendre l'entreprise*, Nathan, collection Circa, 2010

B. Baudry, *Economie de la firme*, La Découverte, collection Repères, 2003

B. Baudry, V. Chassagnon, *Les théories économiques de l'entreprise*, La Découverte, collection Repères, 2014

J.-P. Biasutti et L. Braquet, *Comprendre l'entreprise*, Ellipses, 2013

O. Bouba-Olga, *L'économie de l'entreprise*, Seuil, collection Économie, 2003

F. Teulon, *Initiation à la microéconomie*, Presses universitaires de France, 5ème édition corrigée, 2013. Pour partie micro

## Double enjeu de ce II

1. Présenter les manières dont la science économique justifie l'existence des entreprises et caractérise leur fonctionnement => objet du 1

2. Présenter le comportement des firmes dans un univers de concurrence imparfaite c'est-à-dire dans une situation où elles ne sont pas *price taker* => objet du 2 (partie microéconomie)

# 1. La nature de la firme

## Enjeux de ce 1

**1. Qu'est-ce qui d'un point de vue économique explique l'existence des entreprises et leur évolution ?** voire même tout simplement leur rôle dans une économie capitaliste? Pourquoi a-t-on vu apparaître des organisations différentes du seul marché ?

**2. Qu'est-ce qui caractérise économiquement une firme ?** de quelle nature est-elle pour les économistes : une organisation? une institution? en quoi est-elle originale par rapport à d'autres types d'organisation ?

1+2 = Théories économiques de l'entreprise

Synthèse partielle : document sur cahierdeprepa

**3. Quelles sont les fonctions économiques de celui qui est à la tête d'une firme ?** 3 = Théories économiques de l'entrepreneur

## 1.1. Quelle relation entre firmes et marchés ?

### Remarques

- Question de ce qui justifie économiquement l'existence des entreprises centrale pour comprendre les stratégies des firmes et leur impact sur la croissance

- Cette question a été l'occasion d'un renouvellement de la théorie néoclassique de la firme

Pour F. Perroux « l'entreprise est l'institution cardinale du capitalisme »

Or, jusque dans les années 1970 (mis à part l'analyse de R. Coase) la firme a été réduite à une « boîte noire »

# L'analyse de la firme en CPP : une firme point, une firme automate et une boîte noire

Ce qui caractérise la firme dans le modèle de CPP est très limité

1. **L'entreprise est assimilée à son propriétaire** qui est supposé adopter un **comportement de rationalité maximisatrice**

2. Les entrepreneurs sont parfaitement rationnels, et adoptent tous le même comportement pour maximiser leur profit (rationalité maximisatrice) => **La seule chose qui distingue les entreprises est leur fonction de production et donc leur fonction de coût**

## Résultat

Les firmes sont un acteur central mais leur comportement est mécanique : La firme se résume à une « boîte noire » dans laquelle entrent des inputs et de laquelle sort un output sans aucune explication de ce qui se passe à l'intérieur



# La firme comme alternative au marché, l'analyse de R. Coase

## Polycopié 1

- La définition de la firme proposée par R. Coase sur poly

**À retenir : La firme se définit par opposition au marché**

Marché	Relation d'autorité au sein de la firme
Processus inconscient	Processus conscient
Prix	Autorité
Externalisation : faire faire	Internalisation : faire
Main invisible	Main visible (des managers)

- **Les coûts de transaction constituent la raison d'être de la firme**

## **À retenir**

C'est parce que les transactions marchandes ont un coût que les firmes existent

$\Leftrightarrow$  Dans certains cas la firme est un mode de coordination plus efficace que le marché

Cette idée est reprise d'une analyse de F. Knight mais R. Coase en donne une justification différente

- Pour F. Knight on peut interpréter la redistribution efficiente du risque entre entrepreneurs et salariés comme une réduction de coût

- Pour R. Coase cette réduction passe par le fait que la firme offre une modalité de coordination alternative au marché  $\Leftrightarrow$  Il y a sur le marché des coûts de transaction

## Remarque

La présence de ces coûts de transactions remet en cause l'hypothèse de la CPP d'information parfaite (disponible pour tous et sans coût). Elle renvoie dans une certaine mesure à la notion de rationalité limitée

### **Les coûts de transaction sur le marché ont différentes origines**

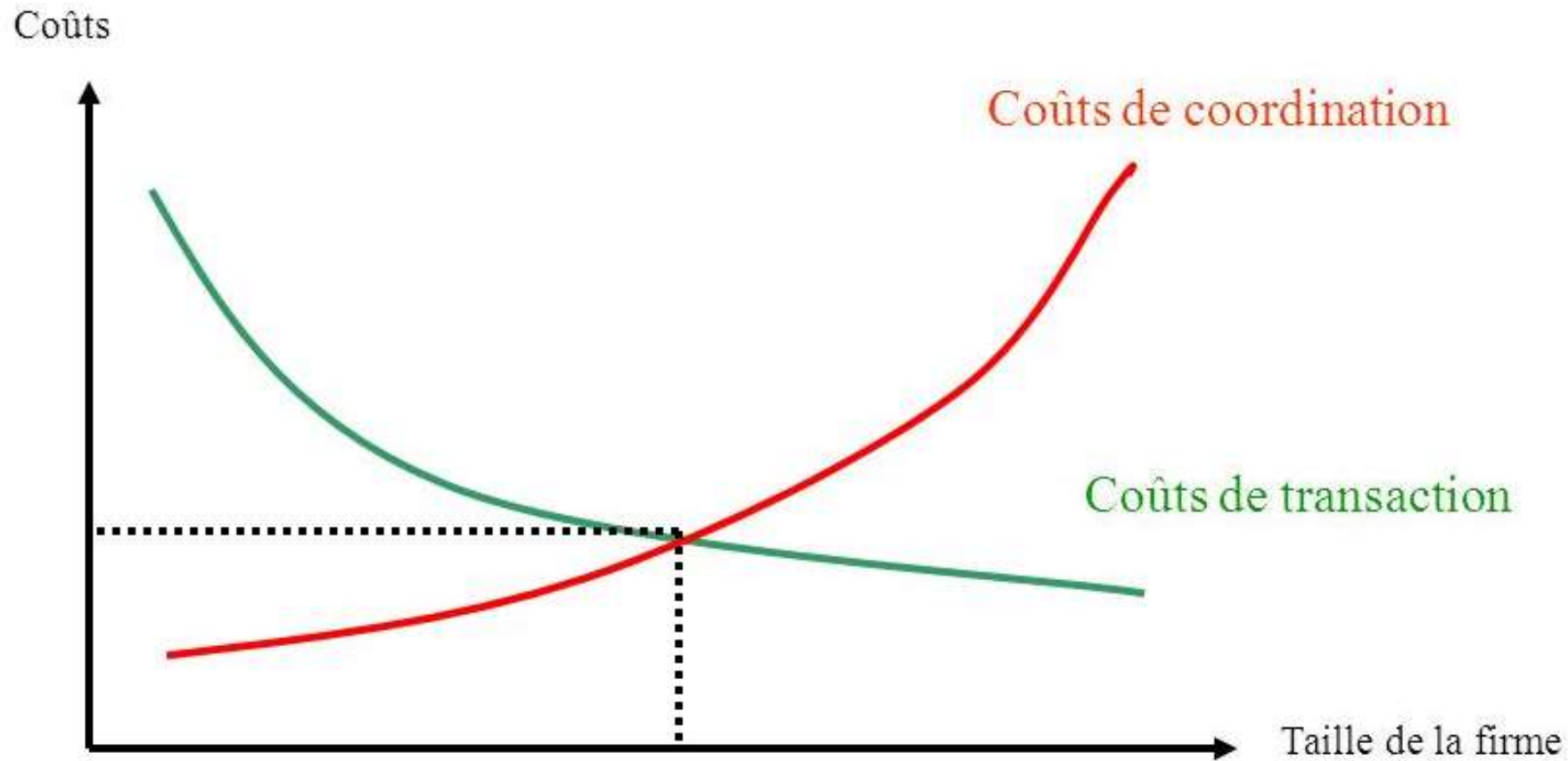
- « détermination de prix pertinents »
- recherche des produits aux meilleurs prix
- négociation et conclusion d'un contrat

- **La taille des firmes est limitée par les coûts de coordination**

**Les coûts de coordination à l'intérieur de la firme viennent**

- Des erreurs de l'entrepreneur qui conduisent à un gaspillage
- D'une augmentation de l'hétérogénéité des transactions qui complexifie la gestion et augmente les coûts administratifs

# Il existe une taille optimale de la firme



## Synthèse de l'analyse de R. Coase

Coûts de transaction  
liés à la rationalité  
limitée dans un  
contexte d'incertitude

Coûts de coordination  
liés aux rendements  
décroissants de la  
fonction  
d'entrepreneur

Choix  
entre

Faire faire  
quand les coûts de  
transactions sont  
inférieurs aux coûts de  
coordination

Faire  
quand les coûts de  
transactions sont  
supérieurs aux coûts de  
coordination

# Les prolongements de l'analyse transactionnaliste de la firme : la théorie des coûts de transaction d'Oliver Williamson **Polycopié 1**

## Les hypothèses du modèle de Williamson

**Rationalité limitée et opportunisme des agents** : Les 2 hypothèses hétérodoxes introduites par Williamson

- Rationalité limitée **Rappel : rationalité substantive vs rationalité procédurale**
- Comportements opportunistes en situation d'asymétries d'information **Rappels**

Qu'elles soient ex ante ou ex post, les asymétries d'information nécessitent la mise en place de dispositifs de contrainte ou de surveillance. Par exemple, dans le cas du contrat de travail

## **Un raisonnement en terme de transaction**

Une transaction se réalise en 3 temps successifs

1. Négociation, 2. Contrat d'échange, 3. Résolution du contrat

**=> Prise en compte du temps dans l'analyse économique de la firme**

**3 éléments caractérisent une transaction**

**L'incertitude des transactions**

Comme les agents ont une information dont ne dispose pas le principal, ils peuvent adopter un comportement stratégique pour servir leur intérêt au détriment du principal en ne révélant pas toute l'information dont ils disposent

Ce type de comportement opportuniste est plus probable quand le principal ne peut pas contracter avec un grand nombre d'agents potentiels, ce qui est lié notamment à la spécificité des actifs



## La spécificité des actifs

Une notion reprise à l'analyse de l'analyse de A. Marshall :

« celui qui dirige une affaire a une connaissance des hommes et des matériels qu'il pourrait dans certains cas vendre à un prix élevé à des firmes rivales. Mais, dans d'autres cas, son expérience n'aura aucune valeur en dehors de l'activité où il est déjà. Alors, son départ lui ferait peut-être perdre plusieurs fois le montant de son salaire, car probablement il ne pourrait pas avoir ailleurs la moitié de son salaire »

=> Des actifs spécifiques induisent des coûts de sortie du marché (coûts directs ou coûts d'opportunité)

=> Dans le cas d'actifs spécifiques, la relation contractuelle est idiosyncrasique

## 4 types d'actifs spécifiques

### 1. **Spécificité de site** (spécificité liée à la localisation)

Autre exemple de spécificité de site : un commerce sur un bord de mer touristique

Noter cependant que ce type de spécificité est peu développé par Williamson

### 2. **Spécificité de destination** (*dedicated assets*) ou les actifs dédiés

### 3. La **spécificité d'actifs physiques** (ou matériels)

Elle se différencie de la spécificité de destination au sens où elle nécessite un savoir spécifique dans la mise en œuvre de l'actif

### 4. La **spécificité d'actifs humains**

On pourrait ajouter à cette liste les actifs incorporels : fonds de commerce, marque, brevets

=> La spécificité des actifs est un élément essentiel pour justifier l'existence des firmes

=> Elle induit une irrécupérabilité des coûts qui peut conduire à comportement opportuniste des partenaires

## **La fréquence de la transaction**

Fréquence des transactions est faible => pas d'intérêt à l'internalisation

Actifs spécifiques => de multiples transactions deviennent très coûteuses => il devient intéressant de les regrouper au sein d'une organisation pour économiser les coûts de transaction

**Incertitude + fréquence des transactions + spécificité des actifs**  
**=> risques d'opportunisme et coûts de transaction associés**  
**=> Choix de la structure de gouvernance la plus efficace**

## **O. Williamson précise ce que recouvre la notion de coûts de transaction mise en évidence par R. Coase**

Coûts de transaction *ex ante* : coûts de négociation du contrat, de rédaction de ce contrat et coûts de garanties

Coûts de transaction *ex post* : coûts de mauvaise adaptation du contrat, coûts de marchandage, coûts d'organisation et de fonctionnement associés aux structures de gouvernance

# L'analyse d'O. Williamson : l'identification de structures de gouvernances efficaces

Degré  
spécificité  
des actifs

+

Fréquence  
transactions

→ Risque  
comportements  
opportunistes

→ Coûts de  
transaction

→ Type de contrat  
rendant la structure  
de gouvernance  
efficace

# **Williamson identifie trois types de contractualisation et quatre structures de gouvernance**

## **1. Gouvernance de marché**

Exemple d'actifs relevant de cette gouvernance de marché : équipements standards ou matériaux standards (dans cette classe : vos stylos, vos feuilles de papier, vos ordinateurs ...)

## **2. Gouvernance trilatérale**

Exemple d'actifs relevant de cette gouvernance trilatérale : achat d'équipements ou de matériaux sur commande. Exemples de relations contractuelles : contrat d'intérim, contrats avec des cabinets d'expertise, de conseil, d'audit

### 3. Contractualisation évolutive soit

- **Gouvernance bilatérale** : lorsque l'autonomie des parties est maintenue : partenariat, contrats de sous-traitance, alliances entre firmes

- **Gouvernance unifiée** :

Exemple : la relation entre General Motors et Fisher Body **qui illustre le passage d'une gouvernance bilatérale à une gouvernance unifiée**

## **Conclusion sur la justification de la firme comme mode de coordination**

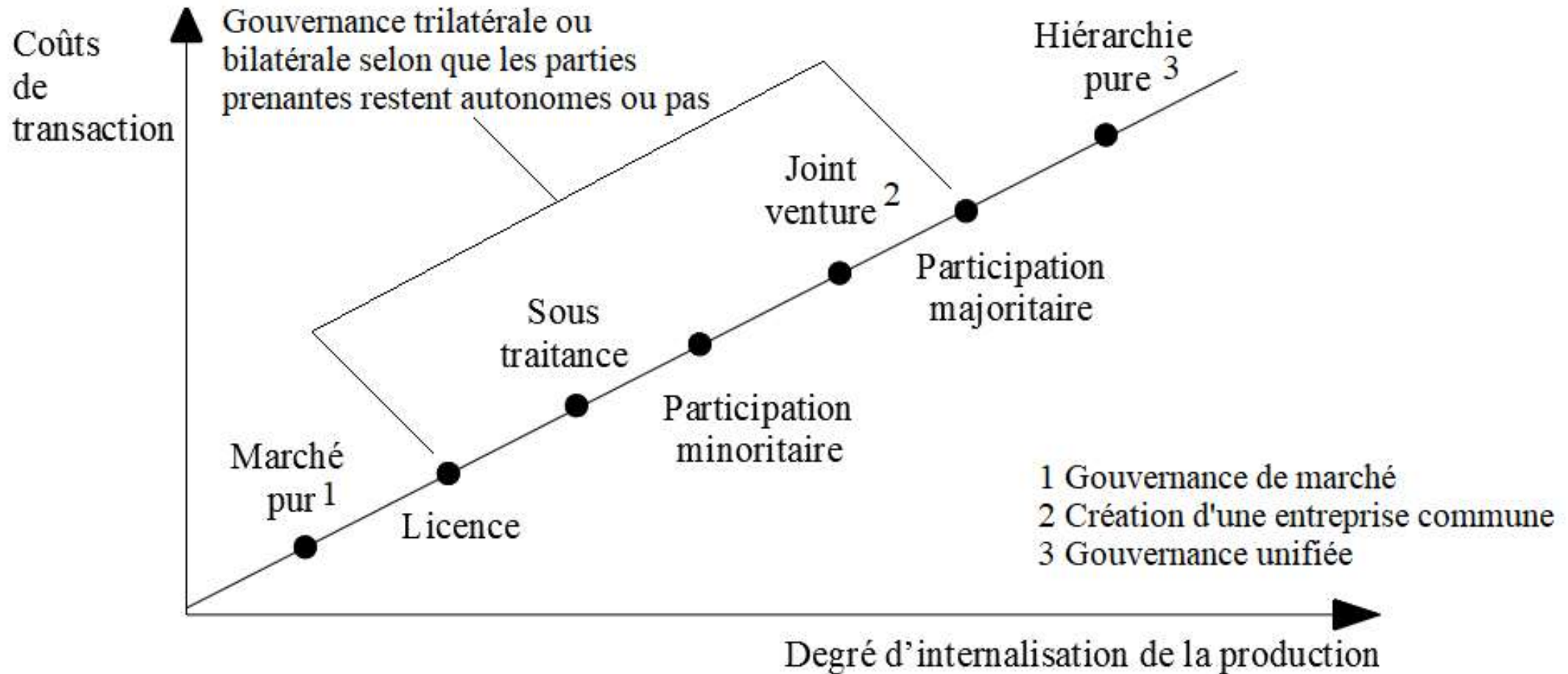
Actif non spécifique et/ou qu'il fait l'objet de transactions ponctuelles  
=> Organisation efficiente = Marché

Actifs spécifiques + fréquence des transactions élevée  
=> Organisation efficiente = soit « contrat dit personnalisé », soit internalisation (une structure dite unifiée), soit structure bilatérale

<=> **La firme, la structure unifiée, s'impose lorsqu'il y a une très forte spécificité des actifs et des transactions récurrentes**



Second apport de O. Williamson : **Montrer le *continuum* des contrats possibles entre le marché (la gouvernance de marché) et la firme (la gouvernance unifiée)**



# L'analyse de Williamson présente différents domaines d'application

## L'explication de l'intégration verticale

### Problématique de l'intégration verticale

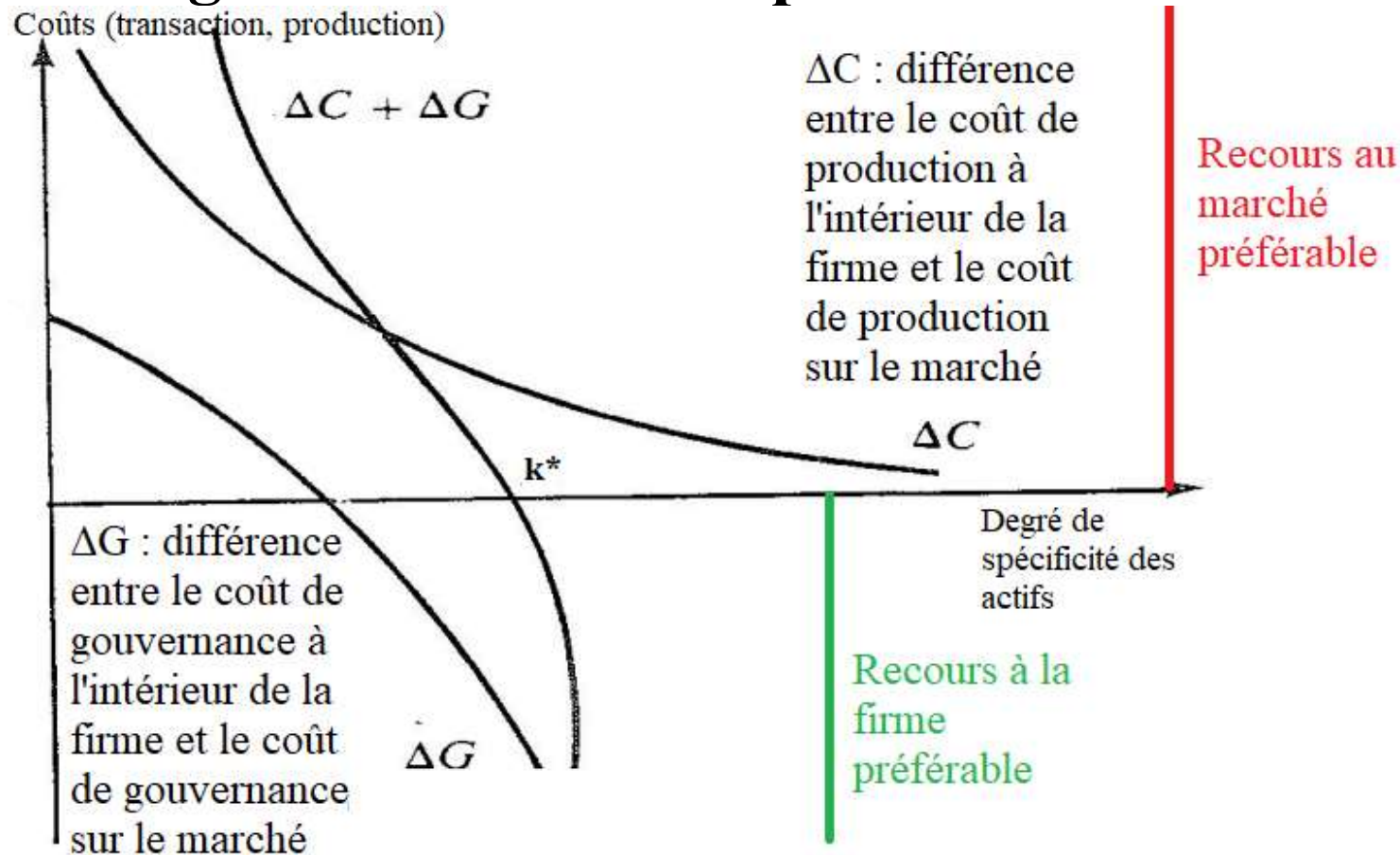
= Question du choix entre faire (intégration de l'activité à la firme) et faire-faire (externalisation)

### 3 formes d'intégration verticale

- En amont
- En aval
- Latérale Exemple : une entreprise qui fabrique des unités centrales décide de prendre en charge la fabrication des composants qui constituent ses unités centrales

Pourquoi cet exemple qui ressemble à de l'intégration en amont ?

# Choix de l'intégration verticale dépend de 2 éléments



$\Leftrightarrow$  Intégration verticale apparaît comme un moyen de limiter les coûts de production mais aussi, et surtout de réduire les coûts de transaction

Ce résultat a **2 « implications complémentaires fortes »** pour O. Bouba-Olga (*L'économie de l'entreprise*, 2003)

1. La question **« faut-il plus ou moins d'intégration ? » n'est pas pertinente dans l'absolu**

2. De ce fait, les **politiques anti-trust doivent prendre en compte**, à côté de la recherche d'un pouvoir de monopole, **l'existence éventuels de coûts de transactions** qui justifie l'intégration verticale

## **2 exemples de choix entre faire et faire-faire**

- Michelin et Renault
- LVMH et la distribution de ses marques

## Synthèse

L'analyse de Williamson permet d'expliquer pourquoi il n'y pas une seule firme géante

Le recours au marché ne tient pas à ce que l'on pourrait appeler les coûts de la bureaucratie mais à son haut pouvoir d'incitation qui ne peut être recréé dans la firme

## Une réinterprétation de l'analyse d'A. Chandler

Les formes d'organisation choisies à l'intérieur des firmes répondent à la réduction de leurs coûts de gouvernance

O. Williamson défend aussi la nécessité d'un système de contrôle et d'incitations contre les tentations opportunistes y compris dans la forme M

## Exemples d'application de l'analyse en termes de coûts de transaction en histoire économique

Exemple 1 : Passage de la manufacture et du *putting out system* au *factory system*

Exemple 2 : Politiques de *downsizing* (réduction des effectifs) et de recentrage

# Bilan de l'approche de Williamson

Des atouts **Lesquels ?**

**Cependant l'analyse de Williamson n'est pas exempte de critiques**

1. Firme est analysée comme un agent d'échange et pas de production
  2. Pas de spécificité de la firme liée à la place centrale qui occupe le rapport salarial, ni de mise en évidence d'une hiérarchie dans l'entreprise (contrairement à Coase par exemple)
  3. Explication du processus de transformation des entreprises a quelque chose d'un peu caricatural
  4. La firme est analysée comme une somme de rapports bilatéraux (un système de contrats) car l'unité de base de l'analyse de Williamson est la transaction
- => L'analyse ne montre pas de véritable spécificité de la firme par rapport au marché

## **Synthèse des analyses de la firme proposées par les néo institutionnalistes**

- S'intéresser aux stratégies d'entreprises (*make or buy* dans l'analyse de R. Coase) c'est cesser de considérer l'entreprise comme une simple fonction de production
- Pour R. Coase et O. Williamson, l'entreprise doit être appréhendée comme un mode de coordination économique alternatif au marché



# Une redéfinition néoclassique de la firme proposée par Harold Demsetz

Harold Demsetz, *L'économie de la Firme : sept commentaires critiques*, 1998

Quelle définition de la firme donne H. Demsetz ? En quoi se distingue-t-elle de celle de Coase ?

Expliquez le raisonnement proposé par H. Demsetz pour justifier cette définition

Identifiez les différents points d'opposition entre l'analyse de R. Coase et celle de H. Demsetz

## **La firme n'est-elle qu'une fiction juridique ?**

Simultanément à l'approfondissement par O. Williamson de l'analyse transactionnelle, des économistes néo-classiques développent une analyse de l'entreprise où les relations internes ne se différencient pas des relations de marché

=> La firme est un « nœud de contrats » ce qui permet de décrire la complexification des frontières des firmes avec le développement des firmes-réseau

- **Le développement de nouvelles formes de firmes (les firmes-réseau) brouillent les frontières entre firme et marché**

## **Définitions**

- « La firme réseau regroupe contractuellement un ensemble de firmes 1) juridiquement indépendantes 2) reliées verticalement 3) au sein duquel une firme-pivot ou firme-noyau ou agence centrale coordonne de manière récurrente des opérations d'approvisionnement, de production et de distribution »

(B. Baudry et V. Chassagnon *Les théories économiques de l'entreprise*)

- Réseau d'entreprise : « ensemble d'entreprises entretenant entre elles des relations formelles qui prennent la forme de contrats (de franchise, de concession, etc.) entre les unités et non de liens financiers, ce qui les différencie des groupes. Les contrats précisent l'étendue des actions communes sans aller jusqu'au contrôle. » (INSEE)

Attention de bien différencier les firmes-réseau d'un trust ou d'un zabaitsu : la firme noyau n'est pas la maison-mère des autres firmes avec lesquelles elle collabore

**Exemple de firme-réseau : Nike**, une firme sans usine (*hollow corporation* ou *virtual business*)

Le succès de Nike repose sur la construction d'une entreprise-réseau, organisant une sous-traitance totale de la fabrication, coordonnée par le siège social de Beaverton dans l'Oregon, avec des centres secondaires au Canada, aux Pays-Bas et à Hongkong

Sur 583 entreprise sous-traitantes, 338 sont situées en Asie orientale (dont 115 en Chine, 49 en Thaïlande, 35 en Indonésie et autant au Vietnam)

## Les firmes-réseau reposent sur des relations entre unités de production qui prennent différentes formes

- Des relations **verticales** : relations de sous traitance avec un donneur d'ordres et au moins un exécutant
- Des relations **horizontales** : accords qui font appel aux avantages comparatifs entre firmes, à la recherche de synergies, à des coalitions face à d'autres coalitions. Exemples : les joint-ventures ou contrats de co-traitance qui permettent à des TPE d'accéder à des marchés plus importants en s'associant à une entreprise de plus grande taille
- Des relations **obliques** : la conception d'un produit est alors le résultat d'une collaboration entre le client et le fournisseur. Exemple : l'iPod est passé du statut de projet à celui de produit en seulement un an grâce à l'assemblage de composants, fabriqués par différentes entreprises, qui existaient déjà

**Ce mouvement se combine à celui de la désintégration verticale**  
motivée par

1. Le transfert de risque du client au fournisseur
2. La diminution des prix pour le client grâce aux économies d'échelle du fournisseur et des conditions de rémunération chez le fournisseur moins favorables
3. L'intérêt de la division du travail inter firmes qui fait bénéficier à tous des progrès de chacune

Ce mouvement s'explique aussi par le fait que le modèle de quasi-intégration verticale (firme) montre dans les années 1970 ses limites du fait

- De la demande de produits différenciés
- Des NTIC car la gestion par ordinateur permet de nouvelles organisations industrielles (transmission immédiate et sans coût de l'information)

## Transition

Si frontières entre firme et marché sont de plus en plus floues, il est nécessaire de considérer que la firme et le marché ne s'opposent pas nécessairement par nature

=> description de la firme comme un nœud de contrats : modèle du créancier résiduel et firme comme fiction juridique (approches néoclassiques de la firme dominantes aujourd'hui)



- **Le modèle du créancier résiduel**

Modèle développé par A. Alchian et H. Demsetz (1972) qui mobilise la **théorie des droits de propriété**

### **Définition de la firme**

- **Pas différente marché par nature**
- **Entité définie par des contrats spécifiques** qui sont **plus efficaces économiquement que les contrats sur le marché**

=> Pas d'opposition entre firme et marché

## Cadre de l'analyse : Théorie des droits de propriété et hypothèses

La théorie des droits de propriété se base sur l'idée de considérer tout échange entre agents comme un échange de droits de propriété sur des biens ou services

**Définition** « droit socialement validé à choisir les usages d'un bien économique » = droit de l'utiliser (*usus*), d'en obtenir un revenu (*fructus*) ou de l'aliéner (de le céder : *abusus*)

5 types de droits de propriété

### Hypothèses additionnelles

- Agents économiques maximisateurs
- Existence de coûts de transaction liés aux asymétries d'informations, asymétries qui rendent les contrats incomplets

## **La firme ne se distingue pas par essence du marché**

« Les contrats de long terme entre un employeur et un employé ne sont pas l'essence de l'organisation que nous appelons firme »

### **Comment différencier le marché de la firme ?**

- Sur les marchés : Agents dotés de droits de propriété, notamment sur les facteurs de production. Ils nouent des contrats entre eux pour coopérer. Le marché permet de révéler les productivités individuelles dans des activités simples, et de rémunérer les agents selon cette productivité

- Mais dans la firme : Souvent impossible de mesurer cette productivité individuelle car

1. Productivité provient de la combinaison des facteurs de production
2. Firme favorise la coopération entre les agents économiques ce qui fait que l'output est plus élevé que la somme des contributions individuelles

=> Il est impossible d'évaluer les contributions de chacun, **la firme est donc confrontée à 2 problèmes liés**

1. L'**aléa moral**

2. Les comportements de « **passagers clandestins** »

Il est donc nécessaire qu'un des agents de la firme (le contrôleur) prenne en charge la double fonction de contrôle et d'incitation des autres

Ce contrôleur est aussi le « créancier résiduel », celui qui se rémunère après paiement de tous les autres contrats

## Implication et application de cette analyse

**La firme ne diffère pas du marché par nature mais par degré d'incitation**, c'est une structure contractuelle efficiente de production caractérisée par

- Un contrôleur spécialisé dans le contrôle des performances de l'équipe
  - Ce contrôleur est lui-même contrôlé grâce à une structure de droits de propriété particulière composée de différents droits
  - Droit de contrôler et surveiller les membres de l'équipe
  - Droit exclusif d'être dans un rapport contractuel avec chacun
  - Droit de changer la composition de l'équipe
  - Droit de vendre tous ces droits
  - Et surtout il est le créancier résiduel
- => Tous ces droits définissent le statut d'employeur et de propriétaire de la firme

**Au total, le fait que les individus se voient attribuer des droits de propriété parfaitement définis, avec exclusivité et transférabilité est la garantie de l'efficacité économique**

Inversement, certaines formes d'organisation dégradant les droits de propriété conduisent à une inefficacité économique : l'exemple type est l'entreprise publique

**Analyse de la SA** dans laquelle se pose le **double problème**

1. De séparation managers (contrôle) et actionnaires (propriété)
2. De l'affaiblissement des principes de la propriété privée

Pour A. Alchian et H. Demsetz c'est la forme d'organisation la plus efficiente pour la spécialisation à grande échelle et la surveillance des équipes de grande taille : **SA permet de partitionner et d'aliéner les droits de propriété** et donc de donner lieu à une spécialisation entre

- Ceux qui exercent le droit de prendre des décisions
- Ceux qui supportent les conséquences sur les valeurs de marché (qui assument les risques)

**=> Managers, en raison de la structure des droits de propriété, sont incités à ne pas suivre leur propre intérêt**

**Cf évolution de la rémunération des PDG aux États-Unis : Part du salaire fixe dans revenu médian des PDG est passée de 41 à 22 % entre 1992 et 1998 tandis que l'ensemble primes + stock options est passé de 52 à 71 %**



**Si la firme est définie comme un nœud de contrats, qu'est-ce qui délimite le nœud de contrats spécifiques sur lequel elle repose ?**

L'entreprise ne serait qu'une espèce particulière de marché

Cette particularité serait à imputer à une **cause exogène** : le caractère inséparable de la fonction de production

**<=> Les inséparabilités technologiques définissent la firme**

- **La firme comme fiction légale (application de la théorie de l'agence)**

## **Idée**

Les contrats passés à l'intérieur de la firme, soit les contrats qui font exister la firme (comme le contrat de travail) ne sont pas fondamentalement de nature différente des contrats de marché

=> M. Jensen et W. Meckling (1976) vont plus loin qu'A. Alchian et H. Demsetz : **Les relations contractuelles libres définissent à la fois**

- **Les relations à l'intérieur de la firme** (les relations employeurs-employés définies dans le cadre de contrats de travail)

- **Les relations de la firme avec son environnement** (contrats avec des fournisseurs, des clients, des créanciers, des actionnaires, etc)

<=> La production en équipe n'est qu'un cas particulier de relation contractuelle, et ce n'est pas sur ce cas particulier qu'il est possible de fonder une théorie générale de l'entreprise

## Les hypothèses du modèle

Les hypothèses traditionnelles du modèle néoclassique :  
rationalité substantielle, maximisation de l'utilité

Tous les contrats que passe une firme caractérisent une  
**relation d'agence**

La relation principal/agent pose problème lorsque les intérêts des 2  
diffèrent et que l'information est imparfaite (**asymétries  
d'information**)

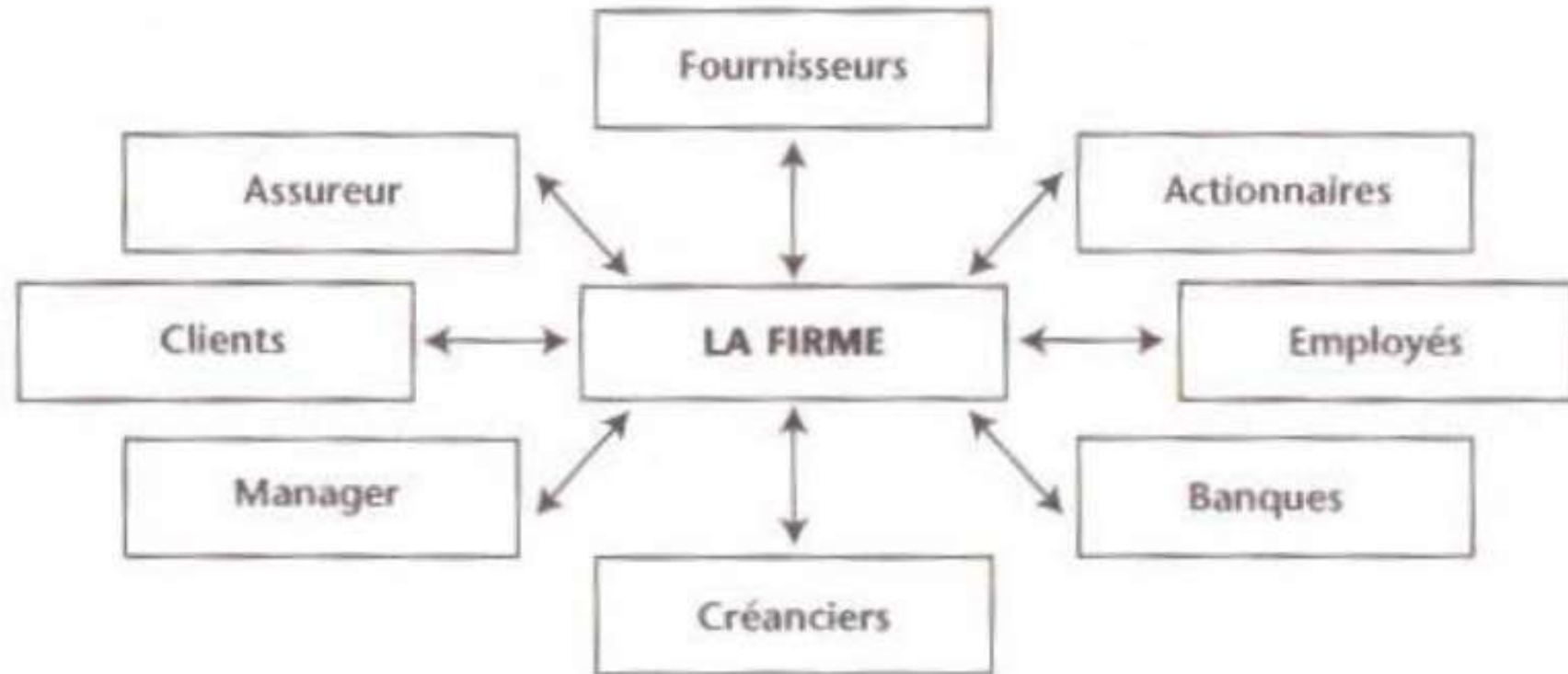
L'agent en sait plus que le principal ce qui fait que le contrat qui les lie est incomplet et que le principal n'a pas les moyens de contrôler parfaitement et sans coût ce que fait l'agent

=> Il existe **3 types de coûts**

1. Dépenses de surveillance et d'incitation pour le principal
2. Coûts d'obligation qui pèsent sur l'agent soit les dépenses qu'il engage pour garantir qu'il ne lésera pas le principal
3. « Perte résiduelle » : écart entre le produit de l'action de l'agent pour le principal et ce qu'aurait donné la maximisation de la satisfaction du principal (coût d'opportunité)

## Les résultats et implications de cette analyse

La firme est un « nœud de contrats » entre des détenteurs de facteurs de production et des clients



B. Baudry, V. Chassagnon, *Les théories économiques de l'entreprise*, La Découverte, collection Repères, 2014.

**Implication 1 : Les firmes sont des « fictions légales qui servent comme noyau pour un ensemble de relations contractuelles entre des individus »**

- Il n'y a pas d'existence véritable de la firme : la firme est un ensemble de contrats

- Il n'y a pas de frontières de la firme

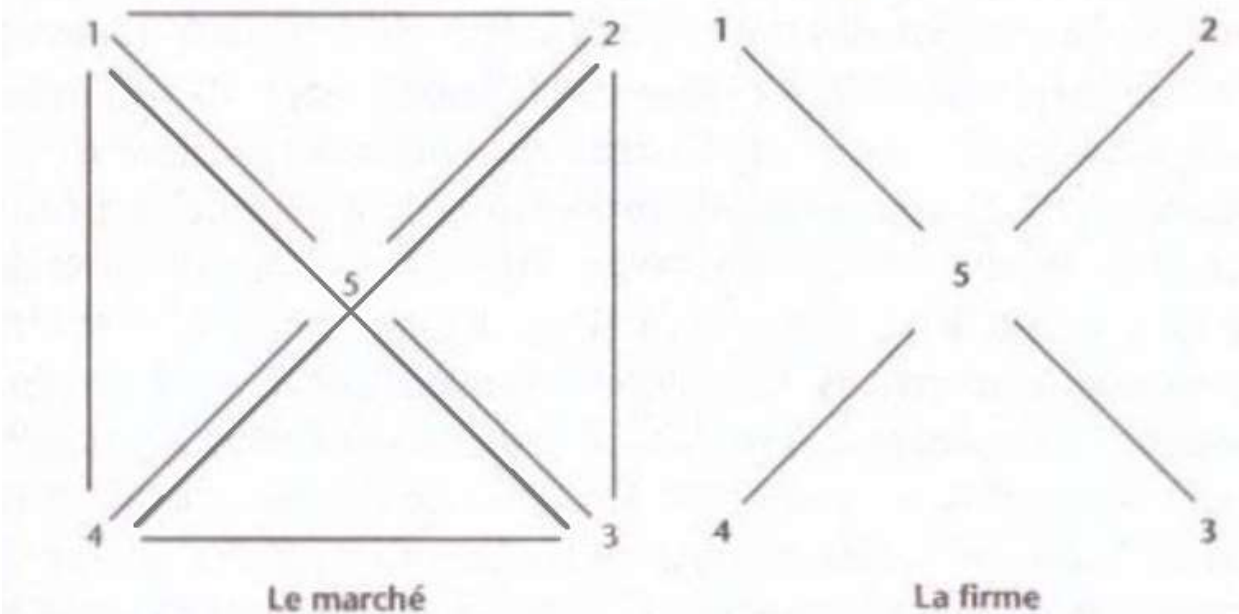
=> La firme est une fiction juridique qui donne une réalité à ce qui n'est qu'un « nœud de contrats » bilatéraux, centralisés au tour d'un agent central. C'est un système d'incitation organisé pour mettre en place les contrats les plus incitatifs, c'est-à-dire pour aligner les intérêts d'un « agent » sur celui d'un « principal »

**Implication 2 : Les contrats qui lient l'entreprise à ses partenaires (fournisseurs, assureur, client,...) ne sont pas par nature différents des contrats passés à l'intérieur de la firme (contrats de travail, contrats qui lient les managers aux actionnaires, les managers aux employés, ...)**



# Implication 3 : La fiction juridique qu'est la firme permet de réduire le nombre de contrats nécessaires pour coordonner plusieurs agents économiques

Le marché et la firme : deux structures contractuelles



- 5 : Agent qui organise la production
- 1 : Un apporteur de travail
- 2 : Un fournisseur de matière première
- 3 : Un apporteur de capitaux financiers
- 4 : Un client

B. Baudry, V. Chassagnon, *Les théories économiques de l'entreprise*, La Découverte, collection Repères, 2014

C'est cette théorie de l'agence qui fonde le modèle de la « *corporate governance* », ou « *shareholder* », qui a pour objectif de faire en sorte que les intérêts des actionnaires (principal) soient respectés par les dirigeants (agents) via des systèmes d'incitation comme les stock options

## **Les limites des théories qui présentent la firme comme un nœud de contrats, une fiction juridique**

Les entreprises y sont présentées comme des agencements contractuels par essence efficace

=> Les **conflits peuvent toujours être résolus** par des contrats librement consentis qui respectent les intérêts de chacun

La démarche s'inscrit dans l'individualisme méthodologique

=> Le **collectif de travail n'existe pas**

La **hiérarchie n'existe pas** : « la firme n'a aucun pouvoir de contrôle, aucune autorité, aucune action disciplinaire différente à quelque degré que ce soit d'une relation contractuelle marchande entre deux personnes quelconques » (A. Alchian)

Les relations contractuelles libres qui donnent naissance à la firme conduisent à la forme d'organisation la plus efficiente

## Synthèse du 1.1

- **Théorie économique néoclassique jusqu'aux années 1960**, à l'exception de Coase, **réduit l'entreprise à un agent maximisateur de profit, un automate**, c'est-à-dire un être dépourvu d'intentionnalité
- **Avec la prise en compte des coûts de transaction la firme change de nature** : Elle devient un nœud de contrats
- **Mais** dans la perspective standard des théories des droits de propriété et de l'agence, **la firme a perdu sa substance** puisque plus rien ne la différencie vraiment du marché

## Transition

### Quels sont exactement les objectifs de la firme ?

Si chaque co-contractant a pour but de réaliser son contrat, on ne sait pas du tout ce que vise la firme en elle-même

On peut répondre de deux manières à cette question

1. **Se demander ce que vise l'entrepreneur** (quels sont ses objectifs) ?

=> objet du point 1.3

Mais s'arrêter aux motivations de l'entrepreneur pour analyser les entreprises n'est pas suffisant

2. **Poser la question des buts de l'entreprise** ce qui nécessite de l'envisager comme une organisation

=> objet du point 1.2.

## 1.2. La firme comme organisation

Il s'agit de **concevoir la firme comme un collectif d'individus** qui

- Ne se réduit pas à un entrepreneur qui dirige et des individus qui exécutent

- Est un lieu de coopération mais aussi potentiellement de conflit, de négociation et d'apprentissage

## Un objectif ou des objectifs ?

- **Des objectifs internes**

Plusieurs objectifs internes peuvent être pris comme objet d'étude

- **La maximisation du profit**
- **L'objectif de l'entrepreneur**
- **Le conflit d'objectifs**
- **La maximisation des ventes :**

W. Baumol (*Business Behavior, Value and Growth* 1959) : Une fois un niveau de profit minimum atteint la firme chercherait à maximiser ses ventes

W. Baumol (années 1960) et B. Maris : Les entreprises cherchent à maximiser leur taux de croissance

## - La satisfaction (*satisficing*)

H. Simon : L'agent cherche l'action non pas qui donne le meilleur résultat possible mais qui donne un résultat satisfaisant compte tenu du niveau de ses aspirations, une solution « suffisamment bonne mais pas « optimale » » (par exemple obtenir un profit raisonnable)

=> La décision dans l'entreprise s'appuie sur des routines

Face à un problème connu, la firme applique des routines

Face à un problème inconnu : la firme recherche une solution routinière à proximité, sinon elle cherche une nouvelle solution (*search*), mais c'est rare

=> **3 implications de cette approche**

1. Règle du *mark-up pricing*

2. Analyse économique de la firme = Mettre en évidence les routines

3. Firme est une organisation qui permet de pallier les limites de l'individu car elle organise une division du travail



## Limites de cette approche

- Analyse qui ne peut reposer que sur des observations critiquée par les défenseurs d'une analyse économique basée sur des modèles universels

- Analyse qui ne s'intéresse pas vraiment au phénomène de pouvoir

Dans la lignée de Simon, des auteurs soulignent que l'entreprise est composée de différents groupes (dont les objectifs ne sont pas les mêmes) et R. Radner (1964), A. Alchian et A. Kessel (1962) définissent l'objectif de la firme comme la recherche de la satisfaction de ces groupes (*satisficing*) à travers des objectifs pécuniaires et non pécuniaires (statut pour les salariés, prestige, opportunités, etc )

## **Conclusion sur les analyses économiques des objectifs internes de la firme**

Remise en cause la pertinence du modèle néoclassique de CPP dans lequel la maximisation du profit est le seul objectif à partir duquel la firme détermine son niveau de production

- **Des objectifs externes**

- **La responsabilité sociale** (*corporate social responsibility*)

## **Idée**

Intégrer à l'objectif de l'entreprise la prise en compte des *stakeholders*

La RSE traduit à l'échelle des entreprises les objectifs de développement durable avec ses 3 piliers

Mais il n'existe pas de document consensuel qui définisse la RSE

<=> RSE n'est-elle pas un affichage marketing pour les entreprises ?

Pas pour les **entreprises de l'économie sociale et solidaire** qui ont pour principes fondateurs

1. La non-lucrativité ou une lucrativité limitée
2. La gouvernance démocratique
3. La recherche d'une utilité collective

## **L'économie sociale et solidaire, qu'est-ce que c'est ?**

**L'économie sociale** trouve son origine à la fin du XIXe siècle et au début du XXe dans des initiatives associatives, mais aussi syndicales et mutualistes. Le terme désigne aujourd'hui un ensemble précis d'institutions : associations, coopératives, mutuelles et fondations. Le trait commun à ces structures juridiques étant de fonctionner en vue de la satisfaction de leurs membres, et non de la rentabilisation d'un capital. Ainsi, ces organisations obéissent à des principes : la gestion démocratique (principe une personne = une voix), la lucrativité limitée (tout excédent est mis en réserve ou réinvesti), la libre adhésion et le libre départ des associés ou adhérents, un objet social défini par les membres et qui n'est pas de faire du profit.

**L'économie solidaire**, de son côté, est née dans les années 1970 et 1980, dans un contexte marqué par la crise économique, le chômage et la prise de conscience des problèmes écologiques. On peut regrouper sous ce vocable aussi bien les entreprises d'insertion que le commerce équitable et l'agriculture bio. Il rassemble un ensemble diversifié de pratiques, souvent assumées par des structures de l'économie sociale.

C'est ainsi qu'on parle aujourd'hui d'économie sociale et solidaire. On utilise aussi le terme de « tiers secteur », pour marquer le fait qu'il se situe dans un entre-deux, entre l'économie productive privée et l'économie publique redistributive.

Au-delà de ces structures, la loi sur l'économie sociale et solidaire du 31 juillet 2014 inclut les entreprises sociales qui, quel que soit leur statut, développent des activités à forte utilité sociale, réinvestissent l'essentiel de leurs profits dans leur activité et associent leurs parties prenantes à leur **gouvernance**. N.Nahapétian, dossier hors-série n°014 d' *Alternatives Économiques : L'invention des possibles*, 2018.

# Quelques données sur l'ESS

## Fin 2017

13,5 % de l'emploi privé

Plus de 10 % de l'emploi total

## Contribution à la production nationale difficile à évaluer

Bercy avançait qu'elle participait à hauteur de 10 % au PIB

Mais d'autres études estiment ce chiffre sur-évalué et avancent plutôt celui de 6 ou 7 %

## Compléments sur l'ESS

- Des éléments sur l'économie sociale et solidaire

Dossier Hors-série n°005 d'*Alternatives économiques : L'économie autrement*, 2017

Dossier Hors-série n°014 d'*Alternatives Économiques : L'invention des possibles*, 2018

- Présentation de Microdon, une entreprise de l'ESS

<https://www.citeco.fr/vies-d%E2%80%99entreprises-une-entreprise-de-l%E2%80%99%C3%A9conomie-sociale-et-solidaire>

## Peut-on concevoir un objectif collectif dans les entreprises capitalistes traditionnelles ?

- Le pouvoir dans la firme doit « s'exercer au nom de la communauté que constitue l'entreprise »

M. Aglietta et A. Rebérioux dans *Dérives du capitalisme financier* (2004)

- L'innovation, la création de nouveaux produits et la recherche de « progrès collectifs ». La mission de la firme est « d'engendrer, par la conception et la mise en œuvre d'activités coordonnées, de nouvelles capacités d'action pour le collectif et son futur »

B. Segrestin et A. Hatchuel dans *Refonder l'entreprise* (2012)

<=> Périmètre de l'entreprise ne se réduit pas aux *shareholders*, mais ne comprend pas tous les *stakeholders*

=> 4<sup>ème</sup> pilier de la loi PACTE pour « rendre l'entreprise plus juste et responsable au niveau social et environnemental »

Théories économiques qui considèrent la firme comme un collectifs d'individus (hétérodoxes) substituent à la représentation de la firme comme un « nœud de contrats » une analyse de la **firme comme « nœud de compétences »**

**Approche cognitiviste de la firme ayant donné lieu à différentes pistes**

1. L'**approche behavioriste** de la firme
2. L'**approche évolutionniste** de la firme

## L'approche behaviouriste de la firme

- **L'analyse historique des firmes de de leurs stratégies proposée par Alfred Chandler**

*Strategy and Structure, 1962 ; The Visible Hand, 1977 ; Scale and Scope, 1990*

### **Idée centrale**

Taille et développement des firmes liées à leur stratégie

L'organisation interne des firmes explique leur efficacité mais, cette **idée** qui est **déjà présente chez les auteurs que nous verrons après**, est **développée différemment**

- A. Chandler utilise cette idée pour comprendre les évolutions historiques des firmes
- Il considère que l'organisation interne des firmes change parce qu'elles cherchent à être plus efficaces



## **Ce qui explique les nouvelles formes d'entreprise ce sont**

- Les transformations de la technologie et des marchés
- Les formes de propriété
- Les types de relations entre firmes et intra-firme

## **Les stratégies des firmes les amènent à changer leur organisation interne pour être plus efficaces**

- L'adoption de la **forme U vient de la volonté d'expansion géographique des firmes**
- La **forme M se développe avec les stratégies de diversification** des firmes, et notamment celle de l'intégration verticale
- La **forme H correspond à un capitalisme financier** et permet la mobilité et la restructuration des activités

## Adoption forme U vient de la volonté d'expansion géographique des firmes

### Caractéristiques de la firme U

- Séparation verticale entre unités opérationnelles et direction
- Division du travail dans la fonction de gestion de l'entreprise avec création de départements spécialisés (gestion du personnel, clients, comptabilité, approvisionnements)
- Organisation pyramidale qui institutionnalise les professions par qualification (cadres supérieurs, cadres moyens, employés)

### sont particulièrement adaptée à

- La division du travail
- La réalisation d'économie d'échelle
- La rationalisation de la production.

La forme U permet ainsi à la firme de croître continûment

**Forme M se développe avec les stratégies de diversification des firmes, et notamment celle de l'intégration verticale. Exemple**

**Un industriel du pétrole qui veut abaisser ses coûts en**

- S'intégrant en amont grâce au rachat d'une société d'ingénierie pour optimiser l'exploitation de ses puits
- S'intégrant en aval grâce à la prise de le contrôle d'entreprises de distribution de carburant

**intègre dans sa structure des métiers différents de l'activité d'origine**

Il devient alors nécessaire de mettre en place des structures techniques, financières et juridiques dédiées à chaque activité

## **Forme H correspond à un capitalisme financier et permet la mobilité et la restructuration des activités**

**Principe** : Une société-mère prend des participations financières dans d'autres sociétés et dirige ou contrôle leurs activités

Cette forme permet à l'entreprise d'**intégrer de nouvelles activités** pour se diversifier, **sans que ces dernières soient liées à ses activités antérieures**

La forme H poursuit la logique de la forme M avec une plus grande autonomie de chaque division

**Exemple : le groupe Bouygues structuré autour de 3 activités**

1. La construction (Bouygues Construction, Bouygues Immobilier et Colas)
2. Les télécoms avec Bouygues Telecom
3. Les médias à travers le groupe TF1

## Différentes étapes dans sa concentration

- Étape 1 : Développement d'une entreprise de construction immobilière dans les années 1950-1960
- Étape 2 : Internationalisation : intégration horizontale et début de la diversification dans les années 1980
- Étape 3 : Accélération de la diversification dans les années 1990

- **L'analyse fondatrice de Richard Cyert et de James March**

Entreprise définie comme une organisation comprenant des groupes avec des intérêts différents, comme un lieu de conflits et de coopération

## 4 points à retenir

1. La **firme** est une **organisation complexe composée de groupes** divers qui ne se limitent pas seulement à celui des managers et à celui des actionnaires

À l'intérieur d'un même groupe les intérêts peuvent aussi diverger

2. L'entreprise est un **lieu de négociations implicites ou ouvertes** notamment sur les sous-objectifs

3. Comme les décisions se répètent, il existe des processus d'apprentissage et des **« routines »** qui **permettent de prendre des décisions**

4. Les dirigeants ont recours à un **« budget discrétionnaire »** sans quoi il y aurait un **« relâchement organisationnel »** (*managerial slack*) c'est-à-dire une perte d'efficacité de la firme

=> L'**efficacité** de la firme **dépend** de sa **capacité à faire adhérer** les différents groupes qui la composent **à un objectif commun**

=> Ce qui permet à la firme de prendre ses **décisions** est le fait qu'elles **s'inscrivent dans des routines** c'est-à-dire dans une organisation propre à chaque firme



- **La X efficiency : l'analyse de Harvey Leibenstein**

## **Objectif**

Comprendre **sur quoi reposent les différentiels d'efficacité** (de productivité) entre les firmes

Efficacité ne doit pas être confondue avec efficience (capacité de parvenir à un maximum de résultats avec un minimum de ressources)

<=> Une action peut être efficace, mais pas efficiente si elle utilise des moyens disproportionnés

## **Démarche empirique**

Constat : on observe de **fortes disparités de productivité du travail** et de qualité des produits **pour des firmes qui disposent des mêmes facteurs au départ**

## Analyse

Entreprises achètent des heures de travail mais rien ne garantit le niveau de productivité car il existe un **facteur X**, qui ne relève ni des caractéristiques du travail, ni de celles du capital, **qui explique l'inefficience ou l'efficience des firmes**

**Ce facteur dépend des firmes elles-mêmes** : C'est l'organisation interne propre à chaque firme qui explique son niveau de productivité (la *X efficiency*)

## Conséquence

Double remise en cause la théorie néoclassique traditionnelle

1. Les **firmes** ne sont **pas en situation optimale**
2. Le contrat de travail est incomplet d'où la **nécessité d'étudier ce qui poussent les salariés à travailler** plus intensément

## Conclusion sur les approches behavioristes des firmes

Elles mettent l'accent sur leurs formes de gouvernance pour comprendre leur fonctionnement

**Gouvernance d'entreprise** : « ensemble des dispositifs, des institutions, des pratiques qui déterminent, à une période donnée, l'exercice du pouvoir dans les entreprises » (Aglietta, *Les dérives du capitalisme financier*)

### 3 périodes dans l'évolution de la gouvernance d'entreprise

1. Entrepreneur dans capitalisme libéral
2. Managers au cours de la 2<sup>ème</sup> RI
3. Remise en cause et renouvellement du management depuis les années 1970

Critique gestion managériale héritée des 30 Glorieuses : *Le nouvel esprit du capitalisme* de Luc Boltanski et Eve Chiapello (1999)

# L'approche évolutionniste de la firme

## Idée centrale

Ce qui fonde la **firme** et permet de rendre compte de sa nature et de la diversité de ses formes est qu'elle est le **lieu de la gestion et de la production de connaissances et de compétences spécifiques**

- **Approche fondatrice d'Edith Penrose** *The Theory of the Growth of the Firm*, 1959)

**Firme** est une **collection de ressources productives**

**Problématique** : Pourquoi la firme grandit-elle ? Dans quelle direction le fait-elle ? Quels facteurs limitent son taux de croissance ?

=> Firme est une collection de ressources productives (matérielles, immatérielles et humaines) **dont la fonction économique est d'acquérir et d'organiser ces ressources afin de les vendre avec profit sur un marché**

=> **La croissance de la firme s'explique par le fait qu'elle dispose de ressources en excès** qu'elle peut employer dans la même activité mais qu'elle peut aussi redéployer dans d'autres activités

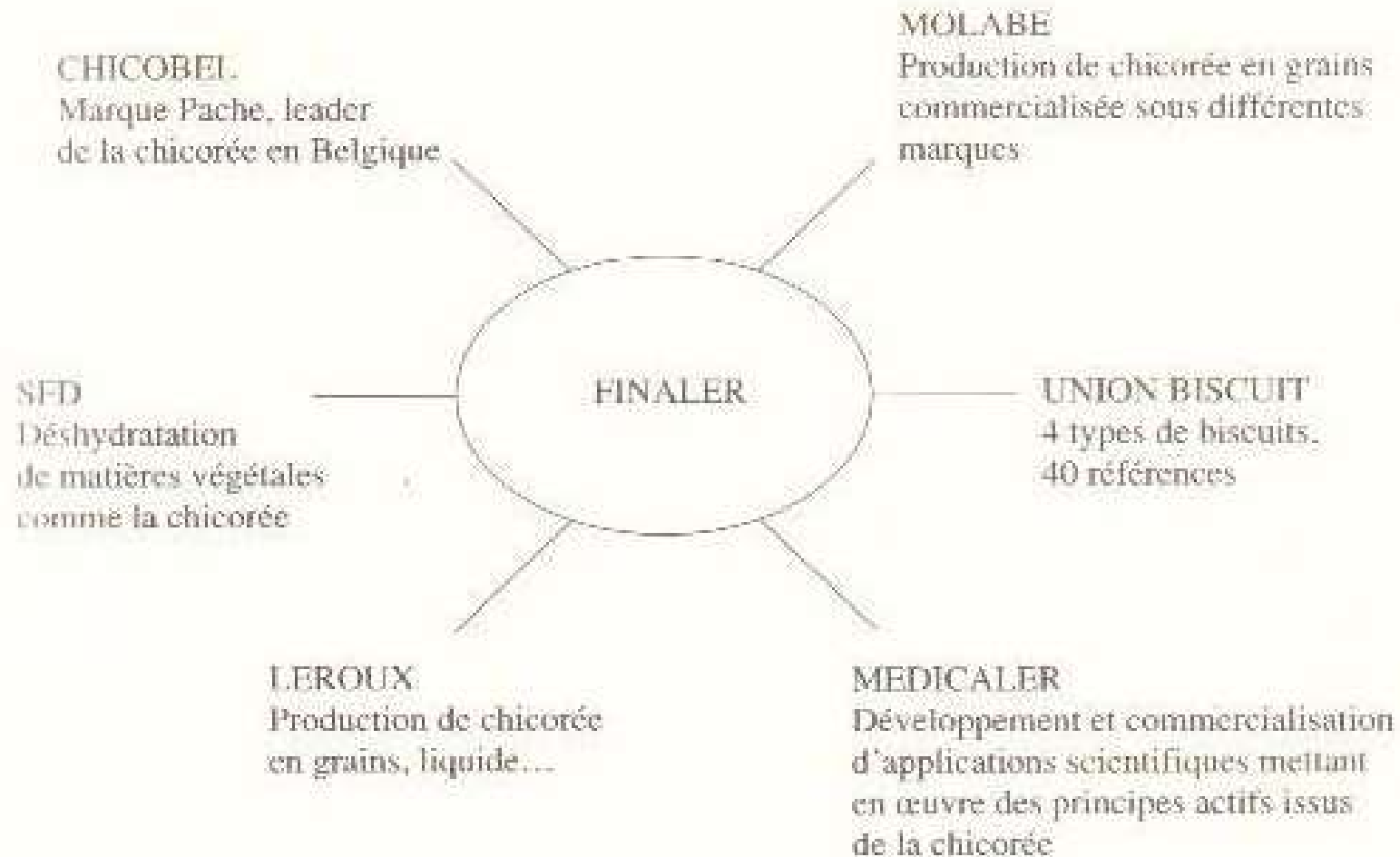
## **Ces ressources en excès ont 2 origines**

1. **Ressources acquises** par la firme ne sont **pas toujours divisibles**

2. En produisant, l'entreprise accumule également de l'expérience, améliore son efficacité, deux éléments qui lui procure **de nouvelles ressources au fur et à mesure qu'elle produit**

# Exemple : Comprendre le développement de l'entreprise Finaler

## La diversification cohérente du groupe Finaler<sup>5</sup>



O. Bouba-Olga, *L'économie de l'entreprise*, Seuil, collection Economie, 2003

- **L'approche de Richard Nelson et Sidney Winter**

**Points communs avec E. Penrose**

1. Rupture avec l'analyse néoclassique
2. Explication de l'hétérogénéité des firmes même au sein d'une même industrie
3. Perspective dynamique

**Mais l'approche de R. Nelson et S. Winter s'inscrit également dans la lignée des travaux de J. Schumpeter** car elle permet d'expliquer l'innovation au sein des firmes



**Analyse « évolutionniste »** car elle « **assimile l'entreprise à un organisme** qui, pour s'adapter aux exigences de son environnement, développe un apprentissage sous la forme d'un ensemble de routines organisationnelles. L'évolutionnisme, c'est-à-dire le **changement dans l'économie d'une industrie**, découle d'un double processus de sélection naturelle par l'environnement et de comportement de « recherche » (*search*) par les firmes de nouvelles solutions innovantes pour la gestion de leurs activités. »

J. Ibert, *Les Grands Auteurs en Management*, 2017

Point central de l'analyse : **Avantage concurrentiel des firmes repose sur les connaissances qu'elles ont accumulées**

**Mais ces connaissances sont de 2 types**

1. Certaines sont **codifiables**, explicites, elles peuvent par exemple être transmises

2. Mais la plupart sont **tacites** et ne peuvent être **transmises que par des routines**

=> Ces **routines constituent** le cœur de **l'avantage concurrentiel** des firmes

=> **Mais ces dernières peuvent aussi engager la firme vers des trajectoires sous optimales**, Exemple : Le clavier querty

## **Intérêt des approches évolutionnistes**

Des développements récents qui permettent de produire une théorie économique de la grande entreprise

=> Cf document sur CP tiré de l'ouvrage d'O. Bouba-Olga « Deux exemples d'application des approches évolutionnistes de la firme »

## Conclusion des points 1.1 et 1.2 du II

### Point de départ

**Absence d'une véritable analyse** de ce qui se passe à l'intérieur de l'entreprise **dans modèle de la CPP**

**Puis**, après l'analyse de Coase, une **nouvelle conceptualisation néo-classique** de l'entreprise est proposée

**Mais** elle conduit à **la considérer comme une fiction**

Ces **résultats** sont **tributaires de l'individualisme méthodologique**

## Le parti pris change avec d'autres analyses

- Celles des **économistes plus hétérodoxes** (Nelson et Winter par exemple)
- Celles des économistes qui utilisent l'individualisme méthodologique pour expliquer l'apparition d'institutions coordonnant les actions individuelles (Coase, Williamson, **néo-institutionnalistes**)

=> **Chaque théorie économique de l'entreprise possède les limites liées à l'angle retenu**, qui conduit à ne pas explorer d'autres dimensions

- Accent mis sur le problème politique de la coordination d'intérêts différents dans les **2 théories contractuelles** (coûts de coordination et théorie de l'agence) amène à

- Rechercher ce que les firmes ont en commun plutôt que ce qui les différencie
- Ne pas aborder la question de la production

- Accent mis sur la production dans les théories définissant **l'entreprise comme une collection de ressources**

- Permet de repérer ce qui explique leurs différences
- Mais néglige la question de la coordination

Dans le point suivant, les analyses théoriques de la firme partent d'un autre angle : La fonction de l'entrepreneur

### 1.3. Les théories de l'entrepreneur Polycopié 2

Un « organisateur des activités économiques »

- **L'analyse chez Adam Smith**
- **L'entrepreneur chez les néoclassiques français et anglais**
  - **L'analyse de L. Walras**
  - **L'analyse d'A. Marshall**

## **L'entrepreneur comme explorateurs d'opportunités**

- **L'analyse de Richard Cantillon**
- **L'analyse de Jean-Baptiste Say**
- **L'entrepreneur dans la branche néoclassique autrichienne**
  - **L'analyse de C. Menger**
  - **L'analyse de Ludwig von Mises**
  - **L'analyse de Frank Knight**
  - **Friedrich von Hayek**
  - **Israël Kizner**
- **L'analyse de Schumpeter**
- **L'analyse de William Baumol**



## **Des entrepreneurs plutôt qu'une figure d'entrepreneur**

- **L'analyse de Mark Casson**
- **L'analyse de David Audretsch**

## **Conclusion du point 1.3 du II** (Rappel de ce qui est dans le poly)

### **Ce tour d'horizon des théories de l'entrepreneur**

**Montre la richesse théorique de cet objet et l'absence d'une théorie unifiée de l'entrepreneur** en science économique

**Permet aussi d'insister sur l'importance du contexte historique**

### **Qu'a-t-on appris au de ce tour d'horizon ?**

- Un **entrepreneur ne se définit pas par un trait de caractère particulier**

- L'entrepreneur **ne se définit pas non plus par ce qu'il fait**

- Le **contexte socio-économique contraint l'activité entrepreneuriale tout autant que cette activité modifie ce contexte**

**<=> En raison complexité de cet objet « l'entrepreneur échappera toujours à une tentative de théorisation totale »**

## **Conclusion du II.1** consacré aux **théories économiques de l'entreprise**

Elles regroupent un **ensemble d'analyses très hétérogènes** dont certaines sont contradictoires entre elles

Les connaître permet d'avoir **différents outils d'analyse pour comprendre**

1. Pourquoi les entreprises se sont développées dans le système capitaliste

2. Les formes variées qu'a pu prendre ce développement au cours de l'histoire

=> I et II.1 sont complémentaires

## 2. La concurrence imparfaite et les stratégies des firmes

### 2.1. Les stratégies des firmes en situation de monopole

Quelques caractéristiques de la situation de monopole **poly 1 micro**

La maximisation du profit : la stratégie du producteur propriétaire de la firme **poly 1 micro**

Trois stratégies alternatives à la maximisation du profit **poly 1 micro**

- La maximisation du chiffre d'affaires : la stratégie d'un manager salarié
- La recherche d'un profit global nul
- La tarification au coût marginal

Le monopole discriminant **poly 2 micro**

- La discrimination de premier degré
- La discrimination au troisième degré
- La discrimination au second degré

**2.2. Les stratégies des firmes en situation de concurrence monopolistique en 2024-2025**

**2.3. Les stratégies des firmes en situation de duopole en 2024-2025**

## **Transition**

L'entreprise est aussi un **groupement humain** qui pouvant être **étudié par d'autres disciplines** que l'économie

L'entreprise est une entité dans laquelle des hommes se coordonnent dans le cadre d'activités organisées or c'est aussi ce qui caractérise d'autres groupements humains comme les administrations

=> Le **questionnement** devient **plus large**

**Comment cette coordination se fait-elle ?**

**Quels éléments lui permettent d'être efficace ?**

À ces questions, la **sociologie des organisations** et la **sociologie du travail** apportent **des éléments de réponse complémentaires**

## III. Les analyses sociologiques de l'entreprise

### Bibliographie du III

#### • **Ouvrages de référence**

Philippe Bernoux, *La sociologie des organisations*, Points, Seuil, 2014.

Antoine Bevort et Anette Jobert, *Sociologie du travail : les relations professionnelles*, Armand Colin 2008.

Émile Durkheim, *De la division du travail social*, 1893.

Goerges Friedmann et Pierre Naville, *Traité de sociologie du travail*, 1962.

Jean-Claude Scheid, *Les grands auteurs en organisation*, Dunod, 1999.

Christian Thuderoz, *Sociologie des entreprises*, Repères, La Découverte, 2010.

Max Weber, *Économie et société*, 1922.

#### • **Ouvrages cités en référence dans ce point III du cours**

Cf plan de cours

## **Point de départ : une distinction entre travail et organisation**

1. Le **travail** est une **activité humaine qui peut-être envisagée de manière négative**

**Mais c'est aussi une activité qui permet de se réaliser et de donner du sens à la vie des individus**

=> Aborder l'organisation productive sous l'angle du travail c'est se pencher sur le sens que les individus donnent à leur travail et la manière dont ils s'insèrent dans un collectif de travail

2. Une **organisation productive mobilise du travail qu'elle coordonne avec d'autres facteurs de production et aussi d'autres acteurs**

=> Le terme d'**organisation** désigne ici un **mode d'allocation des ressources** et de coordination des individus **qui s'appuie sur des règles**, et non sur des prix comme le marché



# 1. Éléments de sociologie du travail

## 1.1. Du travailleur comme facteur de production à l'étude des relations humaines

Le travail et le travailleur passent du statut de facteur de production (1<sup>ère</sup> RI) à celui d'individu capable de décision

=> Son comportement va pouvoir devenir un objet d'étude

# De l'OST à d'autres formes d'organisation du travail

## • L'OST comme rationalisation du travail

### **La psychologie du manutentionnaire de gueuses de fonte selon Taylor**

Mais maintenant il nous faut dire que l'une des premières caractéristiques d'un homme qui est capable de faire le métier de manutentionnaire de gueuses de fonte est qu'il est si peu intelligent et si flegmatique qu'on peut le comparer, en ce qui concerne son aptitude mentale, plutôt à un boeuf qu'à toute autre chose. L'homme qui a un esprit vif et intelligent est, pour cette raison même, inapte à exercer ce métier en raison de la terrible monotonie d'une tâche de ce genre. En conséquence, l'homme qui est le plus qualifié pour manutentionner des gueuses de fonte est incapable de comprendre la science réelle du mode d'exécution de ce genre de travail. Il est si peu intelligent que, par exemple, il ne comprend pas le mot « pourcentage » et, en conséquence, il doit être entraîné par un homme plus intelligent que lui-même pour qu'il acquière l'habitude de travailler en concordance avec les lois de cette science avant de pouvoir accomplir son travail avec succès.

L'auteur a la certitude d'avoir mis en lumière le fait que, même dans le cas de la forme la plus élémentaire du travail qui soit connue, il existe une science et que, quand l'homme le plus qualifié pour accomplir ce genre de travail a été convenablement choisi, quand la science de la méthode d'exécution du travail a été mise au point et quand l'ouvrier convenablement choisi a été entraîné à travailler en appliquant cette méthode scientifique, alors les résultats obtenus doivent nécessairement être considérablement plus grands que ceux qui sont possibles dans le système « de l'initiative et des stimulants ».

Frederick Winslow Taylor, *La Direction scientifique des entreprises*, 1911.

## Triple hypothèse dans l'analyse de Taylor

- Le travailleur est porté vers la flânerie
- L'influence du groupe est néfaste sur le travailleur
- Le travailleur ne sait pas comment bien faire son travail

=> D'où un modèle d'organisation où chaque travailleur est contrôlé, isolé, réduit à l'exécution et motivé par la seule rémunération

- **La remise en cause de la pertinence de l'OST par l'École des ressources humaines**

Origine de ces travaux : Expériences menées dans les ateliers Hawthorne de la Western Electric Company, sous la direction d'Elton Mayo, entre 1927 et 1932

Présentation de l'enquête d'Elton Mayo cf document dédié sur cahierdeprepa

## **Le principe de l'étude**

Employés choisis pour l'expérience sont au courant qu'ils sont étudiés

**Objectif annoncé** de l'étude : Observer les impacts de l'environnement du travail sur la productivité. Il est précisé que les résultats de cette étude n'auront aucun impact sur l'évolution des rémunérations

## 2 groupes sont constitués

Un groupe pour lequel le sociologue fait varier les conditions de travail au cours de l'expérience. Il commence par les améliorer puis les détériore progressivement pour revenir aux conditions initiales

Ce groupe comprend des ouvriers choisis sur la base d'affinités, et ces ouvriers ont le droit de se parler

Un groupe témoin dont les conditions de travail ne changent pas, et qui reste soumis aux conditions habituelles (notamment l'interdiction de se parler)

### **Des résultats surprenants**

Les augmentations du rendement ne s'expliquent pas par les conditions expérimentales

## La conclusion de l'expérience

Elle est considérée comme un pilier de la psychologie organisationnelle. Interprétations d'Elton Mayo

**Effet psychologique** d'avoir conscience de faire partie d'une expérience et d'être observé => amélioration des relations de travail=> augmentation de la productivité <=> **Effet Hawthorne**

Il **existe au sein du collectif de travail une norme de production** qui incite chaque ouvrière à produire autant que les autres quelques soient les conditions de travail

## **Cette étude montre donc que**

- L'**organisation matérielle du travail** joue un **rôle secondaire** dans sa productivité
- **Ce qui joue** un rôle dans les rendements, **c'est d'abord la qualité des relations humaines**
- Le **groupe a une influence sur les comportements individuels** et peut être source de conformisme



## **Objections que l'étude d'Elton Mayo permet de formuler contre l'OST**

- **L'ouvrier n'est pas une machine**
- **Le groupe social compte** au moins autant que la hiérarchie
- **La motivation n'est jamais seulement financière**
- **On gagne toujours à laisser aux travailleurs une marge de liberté** dans l'organisation de leur travail

## **Dans le prolongement des travaux de l'École des ressources humaines**

### **Analyses des effets du groupe sur les comportements individuels**

Expérience du psychologue Solomon Asch en 1951

[https://www.youtube.com/watch?v=7AyM2PH3\\_Qk](https://www.youtube.com/watch?v=7AyM2PH3_Qk)

Autre exemple : le conformisme dans un ascenseur

<https://www.koreus.com/video/experience-ascenseur.html>

## **Analyses des motivations individuelles**

A.Maslow *Une théorie de la motivation*, 1943

Différents niveaux de besoins

- 1. Besoins physiologiques** (faim, soif, respiration, sommeil, élimination)
- 2. Besoins de sécurité** (environnement stable et prévisible, sans anxiété ni crise)
- 3. Besoins d'appartenance et d'amour** (affection des autres)
- 4. Besoins d'estime** (confiance et respect de soi, reconnaissance et appréciation des autres)
- 5. Besoin d'accomplissement de soi**

Jamais Maslow n'a représenté cette hiérarchie comme une pyramide : il a vision dynamique plutôt que strictement linéaire

- **La dénonciation du « travail en miettes » par la sociologie du travail en France : des critiques qui anticipent la crise sociale du tayloro-fordisme à la fin des années 1960**

**Travaux fondateurs : Georges Friedmann, *Le travail en miettes* paru en 1956**

### **Avec le taylorofordisme**

- Ouvriers sont dépossédés de leurs savoirs faire => Ils perdent le sens de leur travail et sont donc démotivés
- Polarisation des qualifications

## **Ces effets néfastes peuvent être surmontés avec**

- Une recombinaison des tâches au sein des entreprises et une rotation sur les postes de travail
- Si ce n'est pas possible, il faut promouvoir les loisirs afin que l'homme puisse se réaliser en dehors du travail

## **Cette démarche d'observation du travail à l'usine fonde la sociologie du travail en France (Pierre Naville ou Alain Touraine)**

Cf document sur cahierdeprepa

Si 3 phases dans l'organisation du travail se succèdent historiquement comme forme dominante cela ne signifie pas que chacune d'entre elle disparaît quand une autre se développe. Exemples aujourd'hui :

- Dans joaillerie et haute couture travaillent des ouvriers très qualifiés
- Ouvriers qui participent à la mise au point de prototypes dans l'industrie sont aussi très qualifiés
- À l'inverse, travail des caissiers de supermarché très proche de celui de l'OS dans une usine des années 1960

- **Avant et après le taylorisme, quelles formes de rationalisation (d'organisation) du travail : quelques rappels et compléments**
  1. Du *domestic* et *putting out system* au *factory system*
  2. Le paternalisme du 19<sup>ème</sup> siècle
  3. Le paternalisme a ensuite laissé place
- Au régime professionnel (Allemagne et Grande-Bretagne)
- En France, au fayolisme (H. Fayol, *L'administration industrielle et générale* paru en 1916)

Pour Fayol, **chef** = **élément clé** de la performance devant **assurer 5 fonctions**

1. Prévoir
2. « Organiser » = « constituer » l'organisme qu'est l'entreprise
3. Commander
4. Coordonner
5. Contrôler

⇒ **Besoin de qualités spécifiques** qui s'acquièrent par l'expérience et la formation. Elles nécessitent

- Santé soit la vigueur physique
- Intelligence soit la vigueur intellectuelle
- Qualités morales
- Forte culture générale
- Large compétence dans la profession caractéristique de l'entreprise
- Connaissances en gestion
- Art de manier les hommes



## => **Plusieurs conséquences**

- Nécessité de sélectionner futurs dirigeants en fonction de leurs qualités
- Nécessité, lorsqu'un dirigeant n'a pas toutes les qualités requises qu'il puisse s'appuyer sur des spécialistes et s'aider d'outils de gestion
- Différence essentielle avec taylorisme : Fayolisme traite de l'organisation humaine et vise un meilleur fonctionnement global de l'entreprise => Il concerne davantage les dirigeants que les exécutants

Suite de l'histoire des étapes de l'organisation du travail

4. L'OST

5. L'organisation fordienne du travail

6. Le sloanisme

Fordisme a masqué le modèle sloanien qui a été selon M. Boyer et R. Freyssenet (*Les modèles productifs*, 2000) industriellement et socialement plus important que lui

7. Le Toyotisme ou Ohnisme

8. Le néo-taylorisme

9. NTIC conduisent au développement du travail indépendant et à une nouvelle forme d'exploitation

**La prise en compte des décisions des travailleurs et de leurs comportements enrichissent l'analyse économique**

- **Les apports de A. Berle et G. Means, *The Modern Corporation and Private Property* (1932) et de J. Galbraith *Le Nouvel État industriel* (1967)**

A. Berle et G. Means : Pourquoi les hauts décideurs n'ont pas mieux vu venir la crise de 1929

La prise de conscience du changement dans les pratiques managériales se s'arrête pas aux économies capitalistes

Pour J. Galbraith, les technocrates composent une « technostructure » qui a envahi toutes les sphères du pouvoir, se saisissant du triangle politico-militaro-industriel

- **Les apports de H. Simon, *Administrative Behavior* (1947) et ses prolongements**

## **Point de départ**

Il n'y a pas que les managers qui sont capables de faire des choix et de prendre le pouvoir

Tout travailleur, voire tout membre d'une organisation, prend des décisions en permanence, dans le but d'atteindre ses objectifs

H. Simon **reconstitue la manière dont chacun décide**, elle suit un processus en trois étapes : 1) Intelligence, 2) Modélisation, 3) Choix (**IMC**)

1. I : il inventorie les occasions d'agir
2. M : il identifie les conséquences de chaque option possible
3. C : il sélectionne la meilleure action pour lui

## Différents éléments caractérisent ce processus

- Information limitée
- Travailleur procède de manière séquentielle
- Il se contente aussi de viser une satisfaction

Tous ces éléments caractérisent la « rationalité limitée »

J. March et R. Cyert (*A Behavioral Theory of the Firm*) envisagent l'organisation comme un lieu de résolution de conflits et de coalitions, où l'on cherche des solutions à des problèmes, pour réduire l'incertitude, ce qui produit un certain apprentissage collectif. Cette analyse va donner lieu à de nombreux développements

- En 1964, dans la préface de la traduction française du livre de J. March et H. Simon (*Les Organisations. Problèmes psychosociologiques*) Michel Crozier résume un demi-siècle d'analyses sur le travail et les organisations

« L'homme n'est pas seulement une main et un cœur, mais aussi une tête, c'est-à-dire un agent autonome et libre, capable de réagir non seulement contre la standardisation taylorienne, mais aussi contre la manipulation psychologique »

- En 1986, H. Mintzberg (*Le Pouvoir dans les organisations*) résume autrement les 3 étapes de l'analyse du travail
  - Un seul agent, un seul but
  - Un seul agent, des buts multiples
  - Des agents multiples, des buts multiples

## 1.2. Le travailleur comme acteur stratégique à la prise en compte des parties prenantes

**L'analyse stratégique et systémique de M. Crozier et E. Friedberg, *L'acteur et le système*, 1977**

- **Une démarche originale**

**Point de départ : Critique des théories des organisations antérieures**

- Contre l'idée du « one best way » et la rationalité très simpliste prêtée aux travailleurs dans le Taylorisme
- Enrichissement de la théorie de M. Weber
- Contre la théorie des relations humaines
- Contre analyse des fonctionnalistes (comme R. Merton)

**M. Crozier et E. Friedberg développent sur la base de ces critiques une analyse qui repose sur 3 postulats**

**Postulat 1 Chaque homme a dans une organisation ses propres buts**, qui ne sont pas forcément très différents ou opposés à ceux des organisateurs, mais ils peuvent l'être => **2 conséquences**

1. Les organisations ne sont pas douées d'une rationalité sans faille.
2. Toute organisation doit fonctionner avec une multiplicité d'objectifs plus ou moins antagonistes



## **Postulat 2 Les acteurs ont toujours une liberté relative**

Dans une organisation, tout acteur garde une possibilité de jeu autonome, qu'il utilise toujours plus ou moins

=> C'est sur cette liberté relative des acteurs que l'analyse stratégique va braquer le projecteur

**Postulat 3 Dans ces jeux de pouvoir, les stratégies sont toujours rationnelles mais d'une rationalité limitée**

L'idée taylorienne du *one best way* est complètement irréaliste

## **Sur base de ces 3 postulats, analyse stratégique et systémique va**

- S'intéresser aux stratégies individuelles que les acteurs développent au sein des organisations

- Montrer que l'organisation est un système produit par les actions individuelles et qui contraint aussi en retour ces actions en leur laissant des marges de liberté stratégiques

=> Le fonctionnement d'une organisation est donc en perpétuel mouvement

=> Cette analyse cherche à dépasser l'opposition entre individualisme et holisme méthodologiques

- Fonder ses analyses sur des observations *in situ* comme l'ont fait les sociologues interactionnistes de l'École de Chicago

- **Les trois concepts de clé de l'analyse**

Ces trois concepts clé sont

- Le système d'action concret
- La zone d'incertitude
- Le pouvoir

- **Le système d'action concret**

Ce concept permet de comprendre pourquoi l'analyse de M. Crozier et E. Friedberg dépasse le cadre de l'individualisme méthodologique

**Libertés des acteurs** => Stratégies => Un certain fonctionnement de l'organisation (des relations) => **Une structure de relations** qui permettent aux acteurs de résoudre au quotidien les problèmes de l'organisation => **Cadre qui contraint les stratégies des acteurs**

Cf exemple sur cahierdeprepa

**À retenir** Un système d'action concret est le fruit des stratégies des acteurs et contraint en retour les stratégies qu'ils vont pouvoir déployer

Un système d'action concret est composé de 2 éléments

1. Un **système de régulation des relations**

Ce sont les règles de relations que se donnent les acteurs pour résoudre les problèmes quotidiens de l'organisation

Cf exemple sur cahierdeprepa

2. Un **système d'alliances**

Le système d'alliances diffère du système de régulation des relations car il est généralement provisoire et porte sur des actions particulières. Le système de régulation des relations est plus durable, il organise des relations stables et régulières.

Cf exemple sur cahierdeprepa

- **La zone d'incertitude**

**Toutes les organisations sont confrontées à de l'incertitude mais aucune ne s'impose de manière mécanique**

Exemple : Le recours à l'informatique et à la robotique a été une nécessité pour les entreprises automobiles mais le succès ou l'échec de l'introduction de ces outils dépend des caractéristiques de chaque entreprise

**L'incertitude** va renforcer le jeu des acteurs au sein de l'organisation car elle **donne** à certains d'entre eux **une autonomie et donc du pouvoir**. Concrètement l'incertitude permet aux acteurs de faire des choix

Dans toute organisation, la **ressource du pouvoir** est cette marge de liberté des individus ou des groupes les uns vis-à-vis des autres

Cette possibilité existe dans la mesure où

- Un individu a réussi à **se préserver une zone qu'un autre ne maîtrise pas**
- Il peut **rendre son comportement imprévisible**

## ○ **Le pouvoir**

Le pouvoir désigne la **capacité d'un individu A à obtenir d'un individu B un comportement que ce dernier n'aurait pas effectué sans l'intervention de A**

$\Leftrightarrow$  Ce n'est pas un attribut d'un acteur, mais une relation

**Comment A parvient-il à obtenir de B ce qu'il souhaite qu'il fasse ?**

La contrainte ne suffit pas

Pour que le pouvoir soit effectif, il faut qu'il soit reconnu comme légitime par celui qui doit s'y soumettre (M. Weber)

**A dispose de ressources que B n'a pas et qui rendent son comportement imprévisible pour B**



Il y a **4 sources de pouvoir** qui renvoient toutes à la **maîtrise d'une zone d'incertitude**

1. La **compétence**
2. La **maîtrise des relations avec l'environnement** de l'organisation
3. La **maîtrise de la communication interne** de l'organisation
4. La **maîtrise des règles de fonctionnement** de l'organisation **et de leur interprétation**

Exemple : Enquête de A. Gouldner dans une entreprise américaine de gypse (*Patterns of industrial bureaucracy*, 1953)

- **L'organisation comme système d'action concret : L'exemple de la SEITA\***

\*Service d'Exploitation Industrielle des Tabacs et Allumettes

**3 acteurs** : Ouvriers d'entretien, ouvrières de production et chefs d'atelier

Sur l'organigramme, ce sont les chefs d'atelier qui disposent de l'autorité en raison de leur position hiérarchique

Mais **dans les faits, ce sont les ouvriers d'entretien qui disposent du pouvoir le plus important**

Les ouvrières de production parviennent à résister en partie à ce pouvoir alors que leur position les place de fait sous une double domination

Le travail au sein de l'atelier s'exerce dans un **fort climat de tension mais cela n'empêche pas la production**

M. Crozier et E. Friedberg montrent que ce sont les stratégies de ces 3 acteurs qui ont cristallisé des relations de pouvoir qui contraignent le fonctionnement de l'atelier. **3 séries de relations de pouvoir s'entrecroisent**

**Tout changement supposerait une redistribution des ressources des acteurs, ce qui est exclue** étant donné la stabilité du système bureaucratique qui définit l'entreprise

Cette étude de cas montre que **le *one best way* est un leurre** car le fonctionnement d'une organisation est lié à l'état des relations de pouvoir qui la structure

Le sociologue a alors pour mission d'analyser ces systèmes

<=> Il va mettre en évidence le fait que **l'incertitude, donnée ou créée, offre une occasion de pouvoir à condition de posséder une ressource pertinente**

**Autres ruptures** qu'opère l'analyse de M. Crozier et E. Friedberg

- On surévalue la rationalité formelle des organisations si on se fonde uniquement sur les règles et l'organigramme

- Les relations de pouvoir ne vont pas de soi. Les dirigeants sont contraints par les règles qu'ils ont édictées

=> 2 éléments qui **remettent en cause la pertinence des analyses de F. Taylor, de H. Fayol** mais aussi celle de l'efficacité du fonctionnement bureaucratique **de M. Weber**

- La place des sentiments est reconnue mais médiatisée par les stratégies (**concept hybride de « stratégie affective »**)

=> **Complète** l'analyse de l'**École des ressources humaines**

## L'analyse des blocages de la société française

« Si l'on veut faire bouger cette société bloquée qu'est devenue la société française, il faut absolument secouer le carcan que fait peser sur elle la passion de commandement, de contrôle et de logique simpliste qui anime les grands commis, les patrons, les techniciens et mandarins divers qui nous gouvernent, tous trop brillants, trop compétents et trop également dépassés par les exigences de développement économique et social...

Pour que la participation soit possible et efficace, il faut que les organisations passent d'un modèle rigide bureaucratique contraignant à un modèle plus souple et plus tolérant fondé sur la mobilité, la concurrence et la négociation. Il ne faut donc pas lutter pour contenir les organisations trop puissantes, mais combattre pour qu'elles se modernisent réellement. »

M. Crozier, *La société bloquée*, 1970

## Conclusion sur l'analyse de M. Crozier et E. Friedberg

Pour ces auteurs, l'**organisation est le fruit de marchandages contingents**, elle donne naissance à des systèmes complexes qui deviennent plus ou moins asservis aux mécanismes qui les régulent

**Mais les hypothèses de l'analyse stratégique posent aussi divers problèmes**

- Comment, à partir des seules stratégies des acteurs, peut-on déduire l'unité du système organisationnel ?
- Ne faut-il pas, à un certain moment, réintroduire des « variables sociétales » antérieures à l'action des acteurs ?
- Qu'est-ce qui assure *in fine* la cohésion relative au sein de l'organisation ?

Nous aborderons ces éléments dans la partie consacrée à la sociologie des organisations et en particulier en examinant la question de la culture d'entreprise

## **Du travailleur aux différentes parties prenantes, l'analyse de R. Edward Freeman *Strategic Management : a Stakeholder Approach* (1984)**

Prise en compte de la triade travailleurs-destinataires-apporteurs de financement et des autres parties prenantes (fournisseurs, État, concurrents, médias, ONG, opinion publique)

=> Passage d'une vision « shareholders » (actionnaires) à une vision « stakeholders » (parties prenantes)



Prise en compte de l'**influence de ces parties prenantes dans les organisations** : Les contributions et la rétribution des **6 parties prenantes à la bonne marche d'une entreprise** sont dans cette perspective

<b>Acteur</b>	<b>Contribution</b>	<b>Rétribution</b>
Client	Chiffre d'affaire	Bien et services
Travailleur	Travail	Salaires
Propriétaire	Fonds propres	Résultats net
Prêteur	Endettement	Intérêts
Fournisseur	Consommations intermédiaires	Paiement
État	Infrastructures collectives	Impôts

Le vocabulaire comptable sert à mettre en évidence le fait qu'**il y a une façon sociologique de lire un bilan et un compte de résultat**

- Le compte de résultat permet de lire en direct le résultat des interactions entre les parties prenantes
- Le bilan permet de voir ce qui résulte des contributions et rétributions des parties prenantes

L'approche par les parties prenantes **ne doit cependant pas masquer le fait qu'une même personne peut tenir plusieurs rôles** Exemples

- Le travailleur et propriétaire
- Le travailleur et client
- Le client à la limite du travailleur

Marie-Anne Dujarier *Le Travail du consommateur. De McDo à e Bay : comment nous coproduisons ce que nous achetons* (2008)

- Le travailleur à la limite du fournisseur

=> Les **frontières d'une organisation** sont à **géométrie variable**

### **1.3. La représentation des salariés et les relations professionnelles** **polycopié 3**

**Rendre compte des relations professionnelles nécessite de surmonter 3 difficultés**

## Historique de la représentation des salariés

**Délégués du personnel** constituent l'instance la plus ancienne de la représentation des salariés (présence généralisée en 1936)

**Comité d'entreprise** (sorte de parlement dans l'entreprise) a un double rôle (instauré après 2<sup>nd</sup>e GM)

**CHSCT** vient ensuite améliorer le dispositif

**Section syndicale d'entreprise** et le **délégué syndical** constituent des acquis sociaux plus récents (1968)

Vient ensuite la **négociation annuelle obligatoire** (1982)

Fusion début 2020 de 3 instances : DP, CE et CHSCT => **Comité social et économique** (CSE) réunit toutes les missions (expression des salariés, information et consultation sur l'organisation, santé, sécurité et conditions de travail)

## **Travaux sociologiques**

Beaucoup sur les syndicats de salariés

Moins sur les syndicats patronaux

**Tous ces syndicats sont traversés par des clivages**

En France, le dialogue entre les partenaires sociaux, syndicats de salariés et syndicats patronaux, se déroule sous le regard de l'État

=> Il en résulte une hiérarchie de normes

### **Cadre des relations collectives en France**

<b>Acteurs</b>	<b>Droits</b>
État, pouvoirs publics	Code du travail
Confédération nationale interprofessionnelle	Accords nationaux interprofessionnels
Fédérations professionnelles	Conventions collectives de branche
Unions régionales	Conventions collectives régionales
Syndicats d'entreprise	Accords d'entreprise
Direction d'entreprise	Règlements intérieurs
Sections syndicales d'établissement	Accords d'établissement, coutumes

## 1.4. De la sociologie du travail à la sociologie de l'entreprise

Dans cette partie, l'idée est de souligner **ce que l'entreprise peut avoir de spécifique quand elle est analysée par les sociologues**

La sociologie du travail avait fait la sociologie de l'atelier ou de l'usine

Il faut attendre les **années 1980** pour que l'entreprise elle-même devienne un objet sociologique, à la croisée de la sociologie du travail et de la sociologie des organisations, avec les travaux de Denis Segrestin et Renaud Sainsaulieu



**Trois niveaux d'analyse** sont identifiées au sein de la sociologie de l'entreprise

1. Niveau **individuel**, avec la question des conséquences du travail sur l'identité individuelle

2. Niveau de **l'entreprise**, avec la question de l'existence ou non d'une culture d'entreprise

3. Niveau de **la société** dans son ensemble, ce qui conduit à s'interroger sur les liens entre l'entreprise et la société

- **L'identité au travail : Renaud Sainsaulieu, *L'identité au travail*, 1977**

Des enquêtes dans des entreprises publiques et privées qui montrent que la **construction de l'identité** individuelle qui se développe au travail **dépend des interactions sociales de l'individu** et en particulier des conditions d'accès au pouvoir (influence de M. Crozier)

## La typologie de l'identité au travail proposée par Renaud Sainsaulieu

<b>L'identité fusionnelle</b>	Travailleurs avec peu de pouvoir de négociation (OS, employés de bureaux)	Identité collective, avec une forte solidarité horizontale et identification verticale au leader syndical.
<b>L'identité de négociation</b>	Travailleurs avec pouvoir de négociation très fort	Identité individuelle. Les différences de sensibilité et d'opinions sont valorisées. Les relations mêlent amitié, rivalité et alliance.
<b>L'identité par affinité</b>	Travailleurs avec pouvoir de négociation intermédiaire, qui connaissent ou anticipent une mobilité ascendante	Groupe peu solidaire : des relations d'affinités peu nombreuses motivées par des objectifs professionnels. Socialisation anticipatrice du groupe de référence que constituent les catégories supérieures (Merton).
<b>Le modèle de retrait</b>	Travailleurs mal intégrés à l'organisation (ouvriers immigrés, jeunes peu qualifiés)	Le travail n'est pas perçu comme porteur d'identité individuelle. Construction de l'identité en dehors du travail

- **La culture d'entreprise**

L'entreprise génère sa propre culture soit un **ensemble de valeurs, de normes et de pratiques sociales propres** (exemple : les catherinettes dans les maisons de couture)

Ces valeurs sont influencées par celles de la société, ce qui permettrait de montrer des différences entre les entreprises selon les pays

Maryse Tripier, « Culture ouvrière et culture d'entreprise », *Sociologie du travail*, 1986 : **Étude sur différences de culture au sein de 2 entreprises situées dans le même bassin d'emploi** en Dordogne (Les Papeteries de Condat et la Paumellerie Electrique) qui révèle

- Des **différences d'identité au travail**
- Le fait que la **culture d'entreprise peut entrer en conflit avec d'autres identités préexistantes**
- Les **transformations de la culture** des groupes au sein de l'entreprise

- **Management et culture nationale** Philippe d'Iribarne, *La logique de l'honneur*, 1989

Étude empirique de **3 usines de la même FMN en France, aux Pays-Bas et aux États-Unis**

La **culture** forgée au cours de l'histoire de chaque pays **influence les relations qui se nouent à l'intérieur des organisations**

En France, « **logique de l'honneur** » influencée par la société d'ordres sous l'Ancien régime

Aux États-Unis, « **logique du contrat** », influencée par l'expérience historique des pères fondateurs et 1<sup>ers</sup> migrants venus d'Europe

Aux Pays-Bas, « **logique de consensus** », influencée par les difficultés historiques pour fédérer les 7 provinces

Dans cette partie sur la sociologie du travail, le programme nous invite à faire un point sur les **inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes**

Ce point pourra être travaillé en autonomie avec la page qui lui est dédiée sur le **site de l'observatoire des inégalités** et notamment « Femmes et hommes > Emploi (<https://inegalites.fr/emploi-femmes-hommes>)

Il y a aussi des **vidéos produites par l'INSEE**

- Femmes hommes, une lente décrue des inégalités

<https://www.youtube.com/watch?v=dfD6qLGQUwA>

- Les écarts de salaire femmes-hommes

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

- Inégalités salariales où en sommes nous [en 2021] ?

<https://www.youtube.com/watch?v=N7h74WWvkVo>

- Quelle participation des femmes à la vie politique ?

<https://www.youtube.com/watch?v=06mBMZX4L2s>

## 2. Éléments de sociologie des organisations

La sociologie des organisations **s'intéresse à la manière dont les hommes se coordonnent entre eux** dans une **tension** soulignée par H. Mintzberg : « Toute activité humaine organisée – de la poterie à l'envoi d'un homme sur la lune – doit répondre à deux exigences fondamentales et contradictoires : la division du travail entre les différentes tâches à accomplir et la coordination de ces tâches pour l'accomplissement du travail » (*Structure et dynamique des organisations*, 1982)



## 2.1. Les analyses de la différenciation : la division du travail, causes et conséquences

- Une approche sociologique de la division du travail : l'approche fondatrice d'Émile Durkheim *De la division du travail social*, 1893

E. Durkheim pose la **question du lien social** : Comment se fait-il que tout en devenant plus autonome, l'individu dépende plus étroitement de la société ?

Il commence par écarter 2 conceptions du lien social

1. Le lien social ne provient pas essentiellement du politique
2. Le rejet de l'utilitarisme : la société n'est pas la résultante des actions d'individus recherchant leur intérêt personnel

**Le lien social est avant tout un lien moral**, la morale étant entendue au sens large de « règles qui président aux relations des hommes formant une société »

Il distingue **2 modèles d'organisation des relations entre individu et société à partir du droit**

- Le droit répressif qui correspond à la **solidarité mécanique** et qui repose sur les similitudes entre les individus

- Le droit restitutif qui correspond à la **solidarité organique** et qui repose sur les complémentarités produites par la division du travail

=> Si le droit restitutif progresse aux dépens du répressif, c'est que la solidarité se transforme dans la société, que solidarité organique se substitue à la solidarité mécanique

- La **solidarité mécanique** est le lien social caractéristique de sociétés dans lesquelles les **individus** sont **semblables**, où il n'y a pas de spécialisation des tâches ni des individus
- La **solidarité organique** est caractéristique d'une société dans laquelle le lien social repose sur la **différenciation** des tâches et **des individus** qui les accomplissent (née de la division du travail)

Il y a une **différence de complexité**

1. La **solidarité mécanique** « relie directement l'individu à la société sans aucun intermédiaire »

2. La **solidarité organique** fait que l'individu dépend de la société car il dépend des parties qui la composent ce qui pose un double problème d'intégration :

- L'intégration de chaque individu à l'intérieur des différents groupes intermédiaires

Et

- L'articulation des différents groupes au sein de la société (rôle de l'État qui voit ses fonctions de développer et se spécialiser)

Comment expliquer la **progression de la division du travail** et donc le changement social ?

**Par l'accroissement du volume, de la densité matérielle et morale de la population**

Densité matérielle = Concentration de la population sur des aires géographiques restreintes

Densité morale = Fréquence et intensité des relations sociales entre les différents segments de la société

=> Plus la densité augmente, plus la concurrence entre les individus est forte d'où la colonisation, l'élimination des plus faibles

La seule solution pacifique est alors la division du travail car en devenant complémentaires, les hommes ne sont plus rivaux

<=> **La division du travail est morale car elle produit le lien social, la solidarité et l'intégration au sein d'un groupe**

**Mais la division du travail devient anormale quand la réglementation est insuffisante.** 3 exemples

1. Les crises industrielles ou commerciales qui témoignent d'un manque d'ajustement entre offre et demande
2. L'antagonisme travail/capital dans les grandes entreprises provenant d'un manque de contact entre employeurs et salariés
3. Les règles injustes

**Une forme anormale de division du travail peut aussi apparaître lorsque le travail est excessivement divisé sans que chaque travailleur soit assez occupé par sa tâche**

- **Les structures des entreprises déterminent les stratégies des entreprises : l'analyse historique de A. Chandler**

Il s'agit de rendre compte ici des **conséquences de la division du travail pour les firmes** elles-mêmes

Dans *Stratégies et Structures de l'entreprise* (1962), il s'intéresse à l'histoire de 4 grandes entreprises américaines, choisies parmi les plus performantes : Du Pont de Nemours and Company, General Motors, Standard Oil of New Jersey et Sears, Roebuck and Co

Constat surprenant : **souvent, ce n'est pas la stratégie qui débouche sur une structure**. C'est autant la structure existante qui autorise certains choix, en interdit d'autres et fait émerger une stratégie. Par exemple, si une entreprise a une force de vente bien structurée sur un territoire, c'est là qu'elle va lancer un nouveau produit.

Dans *La Main visible des managers* (1977), il montre que la « **main invisible** » des managers supplante souvent la « **main invisible** » des forces du marché d'A. Smith

Les **2 résultats** de l'analyse d'A. Chandler **convergent**

D'une part, le poids des structures remplace souvent les choix stratégiques

D'autre part, les managers des organisations ont une force visible, supérieure aux forces aveugles du marché

## **Transition**

Si les structures pèsent si lourd, elles suscitent toujours autant d'interrogations car on ne connaît pas le secret de leurs performances. Est-ce dû à une manière spécifique d'intégrer les individus ?



## 2.2. Les analyses de l'intégration : la hiérarchie, l'autorité et le contrôle

- **Quelques critiques et compléments sur l'analyse de H. Fayol**

Après avoir distingué les grandes fonctions d'une entreprise, H. Fayol définit quatorze principes qui permettent de bien les intégrer

Sans les reprendre tous, ils s'articulent autour de l'**idée maîtresse d'unité de commandement**

Il faut souligner qu'il y a **cependant des dysfonctionnements** dans le bel édifice intégrateur de la hiérarchie et de l'autorité

Exemple : L'armée où ces dysfonctionnements sont même tournés en dérision : « dans l'armée, on ne fait rien mais on le fait tôt », « dans la marine, on salue tout ce qui bouge et on repeint tout ce qui ne bouge pas »

**Malgré les critiques, l'exigence d'intégration reste un impératif organisationnel** : il faut coordonner les actions pour que celles-ci convergent vers un but commun

Dans les années 1950, **P. Drucker** défend cette approche mais insiste aussi sur la nécessité d'une « **direction par objectifs** » **plus décentralisée**

Remarque : on trouve une autre critique de l'efficacité du commandement dans le principe de Peter

- **La légitimation de l'autorité : L'idéal-type de la bureaucratie chez M. Weber**

Un des fondateurs de la sociologie des organisations avec *Économie et société* (1922)

M. Weber ne s'intéresse pas à l'entreprise mais à toutes les organisations : l'État, l'armée, les Églises

Il développe une **théorie de la domination** dans laquelle il s'intéresse à la manière dont les agents acceptent le pouvoir au nom de la légitimité de la domination

=> L'obéissance n'est pas un réflexe, elle est légitimée par une forme de domination spécifique

### 3 formes de légitimité et donc de domination

1. La domination **traditionnelle**
2. La domination **charismatique**
3. La domination **rationnelle-légale**

Weber relie les types de croyances, les formes d'organisation et le système économique

Il montre que la **domination rationnelle-légale est typique du capitalisme occidental**

Il analyse le processus de rationalisation des normes juridiques, notamment le droit romain qui conçoit les règles comme impersonnelles et prévisibles

Ce type de normes juridiques donne naissance à une forme d'organisation du travail nouvelle : la **bureaucratie**

La bureaucratie **permet de rendre prévisibles les tâches et donc de diviser davantage le travail**

Les relations au sein de l'organisation sont médiatisées par des règles formelles impersonnelles qui permettent l'efficacité de l'organisation

L'entreprise capitaliste et l'État moderne reposent sur cette organisation bureaucratique

Cette **organisation bureaucratique repose sur 2 caractéristiques essentielles**

1. Le rôle des travailleurs est défini comme une fonction délimitée, spécialisée, qu'ils doivent remplir de manière impersonnelle afin que l'organisation remplisse son objectif

2. Une hiérarchie veille à ce que les travailleurs appliquent les règles qui leur permettent de remplir l'objectif commun

L'**efficacité** de l'organisation bureaucratique **vient de différents éléments**

- Chacun de ses membres se voit confier une **tâche spécialisée, précisément définie**

- Le **pouvoir** est **fondé sur la compétence** et non sur la coutume ou les qualités exceptionnelles des personnes qui l'exercent

- Le **fonctionnement** bureaucratique est **impersonnel**, les décisions sont fondées sur des règles définies (certaines sont inscrites dans le droit)

- **Les dysfonctionnements de la bureaucratie selon R. Merton**

R. Merton montre que les **règles ont 3 fonctions et non une seule** comme le considérait M. Weber

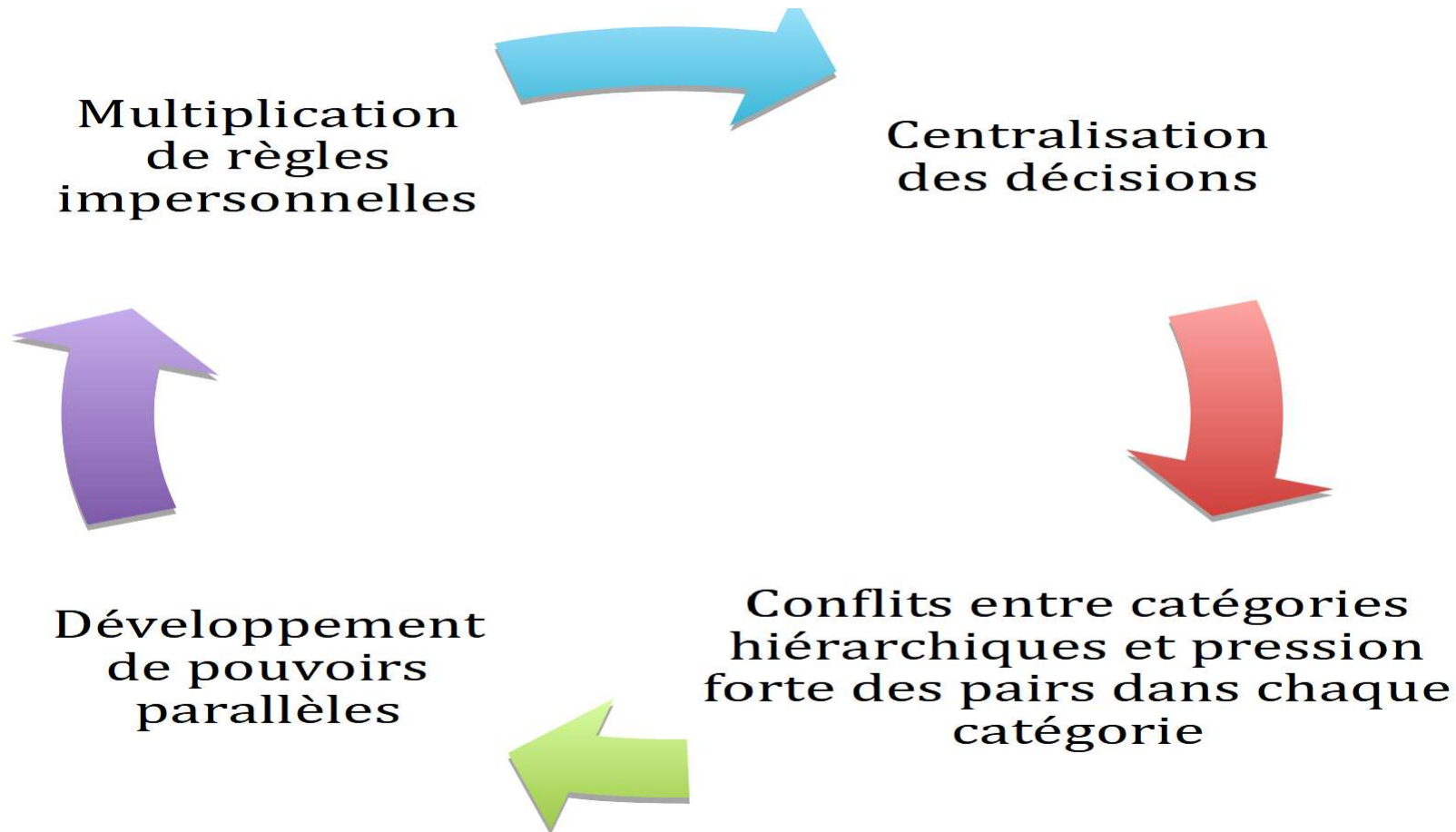
1. Fonctions **manifestes** : Leurs effets attendus et souhaités
2. Fonctions **latentes** : Leurs effets inattendus mais positifs sur l'organisation
3. Leurs **dysfonctions** : Leurs effets inattendus mais négatifs sur l'organisation

Exemple : Étude de P. Blau à la fin des années 1940 dans une agence locale pour l'emploi, avec introduction d'un nouveau mode de contrôle de la productivité des salariés (comptage du nombre d'offre d'emplois traitées et du nombre d'entretiens passés)

R. Merton a également mis en évidence une autre limite de la bureaucratie : elle tend à **développer des « personnalités bureaucratiques »** (« Bureaucratic structure and personality », *Social forces*, 1940)



- **Le cercle vicieux de la bureaucratie selon M. Crozier**  
*Le phénomène bureaucratique, 1963*



## Synthèse des points 2.2. et 2.3.

Toute organisation est une façon particulière de différencier et d'intégrer des activités

**=> Tout organigramme peut donc être lu comme écartelé entre le vertical et l'horizontal**

- Un organigramme centralisé n'est ni différencié ni intégré
- Un organigramme divisionnel n'est pas différencié mais il est intégré
- Un organigramme fonctionnel est différencié, mais pas intégré
- Un organigramme matriciel est différencié et intégré

## **Transition**

Reste à savoir pourquoi toutes ces structures coexistent, sans qu'aucune ne s'impose par une supériorité définitive

Cela résulte en partie de l'adaptation des structures à leur environnement

## **2.3. L'adaptation à l'environnement Polycopié 4**

- **La théorie de la contingence de Paul R. Lawrence et Jay Lorsh et ses prolongements**
- **Les configurations mises en évidence par Henri Mintzberg et ses applications**

## **Conclusion du III**

Comme pour l'approche économique de l'entreprise, les approches sociologiques mettent en évidence différents aspects dont certains sont inconciliables entre eux

=> L'entreprise, et plus généralement les organisations productives, échappent donc ainsi également à toute tentative de théorisation sociologique totale

Les transformations des entreprises à partir des années 1980 amènent à la sociologie des organisations à poser de nouvelles problématiques

- Des entreprises plus ouvertes sur l'extérieur
- L'évolution du travail

David Courpasson *L'action contrainte*, 2000

- Une théorie de la traduction qui est une théorie de l'innovation
- De nouvelles approches qui insistent sur l'environnement

Mark Granovetter *Sociologie économique*, 2008

- L'approche des conventions

Luc Boltanski et Laurent Thévenot *Les économies de la grandeur*, 1987

- Contre la théorie de la valeur actionnariale, la valeur partenariale

## **Conclusion du chapitre**

L'histoire, la sociologie et l'économie éclairent de manière complémentaire la question le fonctionnement et l'histoire des entreprises

À la lumière de ce chapitre, ne faudrait-il pas parler d'une économie d'entreprises plutôt que d'une économie de marché pour caractériser nos économies et leurs évolutions ?

**MERCI POUR CETTE ANNEE 2023-2024  
ET  
BRAVO POUR LE TRAVAIL REALISE  
BONNES VACANCES BIEN MERITEES !!!**

