

Chapitre 12 : entreprise, institution, organisation - plan

Objectifs principaux du chapitre :

- montrer que l'entreprise est un mode d'organisation des activités humaines, alternatif au marché, qui repose sur un principe hiérarchique ;
- montrer que, même si la réussite d'une entreprise suppose la coopération de ses membres, les conflits liés au travail sont des phénomènes normaux et parfois nécessaires à sa pérennité.

I. La nature de la firme

Lorsque l'on s'intéresse aux entreprises, celles-ci font rapidement office de « boîte noire » : on sait que toutes les entreprises combinent des facteurs de production afin de réaliser une production marchande mais l'on ne sait pas grand-chose des raisons qui expliquent leur apparition et leur essor, ni même de la manière dont s'organisent en leur sein les relations sociales. Heureusement, la science économique fournit des points de repère. Ainsi, pour Ronald Coase, l'entreprise est une organisation qui permet de réduire les coûts de transaction inhérents aux échanges marchands (en termes de recherche d'informations, de négociation, d'incertitude, de contrôle, etc.). Par ailleurs, comme le remarquent Jensen et Meckling, les relations entre les différents partenaires de l'entreprise se caractérisent généralement par une asymétrie d'information : par exemple, les actionnaires d'une entreprise peuvent difficilement s'assurer que les dirigeants qu'ils ont nommés cherchent réellement à augmenter le cours de l'action de la société. Pour réduire ces asymétries, des instruments incitatifs, comme les stock-options, peuvent être mis en place.

A. L'entreprise comme hiérarchie

1. Faire ou faire faire ? Documents 11 p. 311 et 13 p. 312 du manuel
2. La concentration des entreprises : document 1 du photocopié

B. L'entreprise comme nœud de contrats

1. Les stock-options : document 2 du photocopié
2. Le salaire d'efficience : document 9 p. 310 du manuel

II. L'entreprise, entre conflit et coopération

Pour être productive, une entreprise doit parvenir à coordonner l'activité de plusieurs personnes, notamment celle des salariés qui ont parfois des intérêts éloignés ou divergents de ceux de l'entreprise. À la suite des travaux du sociologue Max Weber, la bureaucratie, organisation rationnelle reposant sur des relations impersonnelles, fonctionnelles et réglementées, a fait figure de modèle d'efficacité, comme en témoigne notamment la longévité du taylorisme. Cependant, en étouffant les initiatives individuelles, la bureaucratie entraîne un certain nombre de dysfonctionnements, comme le défaut de qualité ou une faible capacité à innover. De plus, au sein des entreprises, les relations oscillent entre coopération et conflit. Or, si des relations coopératives sont un gage de productivité, les conflits du travail ne doivent pas toujours être perçus comme une menace : au contraire, ils peuvent constituer un préalable à la négociation et la résolution d'une situation préjudiciable à l'entreprise.

A. La bureaucratie, une forme d'organisation efficace ?

1. L'idéal-type de Weber : document 3 du photocopié
2. Un exemple de bureaucratie, le taylorisme : document 4 du photocopié
3. Des effets pervers : documents 5 et 6 du photocopié

B. Les relations sociales dans l'entreprise

1. Travail prescrit/travail réel : document 7 du photocopié
2. Les conflits du travail : fatalité ou nécessité ? Documents 8 et 9 du photocopié, TD : les institutions représentatives du personnel

Notions	Smith, Coase, Jensen et Meckling, Stiglitz et Shapiro, Weber, Simon, Crozier, Reynaud
Auteurs	Coûts de transaction, hiérarchie, relation d'agence, aléa moral, gouvernance d'entreprise, stock-option, salaire d'efficience, bureaucratie, rationalité limitée, coopération, conflit