

Comment les entreprises sont-elles organisées et gouvernées ?

Grands axes et questionnements

Axe 1 : Comprendre le cycle de vie d'une entreprise

Axe 2 : Connaître et illustrer la diversité des figures de l'entrepreneur

Axe 3 : Comprendre les notions de gouvernance, d'autorité et de centralisation/décentralisation des décisions

Axe 4 : Comprendre qu'une entreprise est un lieu de relations sociales entre différentes parties prenantes

Pistes de réflexion et mécanismes à mobiliser

Axe 1 :

- création d'entreprise = processus complexe qui répond à des exigences financières et administratives
- entreprise = organisme qui naît, grandit, et peut aussi disparaître
- croissance interne/croissance externe

Axe 2 :

- différences et points communs entre les différents types d'entrepreneurs
- lien entre l'évolution de l'organisation des entreprises et les ≠ types d'entrepreneurs
- entrepreneur innovateur/manager/actionnaire

Axe 3 :

- lien entre l'évolution éco et les formes de gouvernance
- gouvernance verticale/horizontale
- modèle tayloro-fordien/modèle toyotiste/lean management

Axe 4 :

- forces présentes au sein de l'entreprise (shareholders/stakeholders) (internes/externes)
- tensions qui résultent entre ces forces en présence
- dialogue social au sein de l'entreprise
- économie sociale et solidaire

Notions

Entreprise : Organisation dont l'activité principale consiste à produire des biens et des services destinés à être vendus sur le marché.

Statut juridique : Cadre légal de l'entreprise qui définit les droits et les obligations attachés à une catégorie juridique d'entreprises (entreprise individuelle, SARL, SA,...)

Cycle de vie d'une entreprise : succession d'étapes traversées par une entreprise au cours du temps. On distingue la phase de création/lancement, la phase de développement/expansion, la phase de maturité, la phase de retournement/difficulté qui peut aboutir soit à un renouveau, soit à la mort de l'entreprise.

Entrepreneur : Personne à l'origine de la création d'une activité économique. Son rôle et son statut changent au cours du cycle de vie de l'entreprise. Il réunit des capitaux et des hommes pour réaliser un certain nombre d'objectifs économiques. Il est souvent à l'origine d'une création d'entreprise, éventuellement grâce à une innovation (entrepreneur-innovateur).

Manager ou dirigeant : Personne chargée de prendre les décisions de gestion courante de l'entreprise

Partage de la valeur ajoutée : Répartition de la richesse entre la rémunération des salariés et le profit lié à l'exploitation de l'entreprise.

Hiérarchie : structure de pouvoir telle que chacun des éléments de l'organisation est subordonné au suivant.

Actionnaire : Propriétaire d'action, fraction du capital social d'une entreprise.

Gouvernance : Ensemble des dispositifs qui organisent la prise de décisions selon des modalités plus ou moins centralisées.

Centralisation : Système dans lequel les décisions sont prises à un niveau hiérarchique supérieur et qui s'impose aux niveaux inférieurs.

Décentralisation : Système dans lequel les prises de décision sont partagées par un nombre important d'individus et s'étendent jusqu'aux niveaux hiérarchiques inférieurs.

Parties prenantes : acteurs internes ou externes à l'entreprise, concernés par ses activités.

Conflit : affrontement entre des acteurs aux intérêts divergents que les systèmes de coopération échouent à concilier.

Coopération : Comportement où des individus concourent ensemble à la réalisation d'objectifs conçus comme communs alors que leurs intérêts ne sont pas spontanément convergents.

Négociations collectives : discussions organisées entre les représentants des salariés et des employeurs pour définir ensemble des règles en matière de rémunération, conditions de travail...

Coopérative : Société qui regroupe des partenaires pour développer une activité commune.

Synthèse

Dans une économie la production est principalement issue de l'activité des **entreprises**. Toutes les entreprises utilisent du travail, des machines et des matières premières pour produire des biens et des services dans le but de faire des bénéfices pour le ou les propriétaires. Cependant, il existe une **grande diversité d'entreprises** en fonction de la taille, du statut juridique, du nombre de salariés qui y travaillent...

L'entreprise est créée par un ou plusieurs entrepreneurs et il existe **plusieurs structures juridiques** possibles qui organisent différemment la répartition de la propriété et des pouvoirs. La principale distinction de statut est l'**entreprise individuelle** (dans laquelle le statut de l'entrepreneur est confondu avec les statuts de l'entreprise) et la **société** (dans laquelle l'entreprise est distincte du ou des associés qui la possèdent).

Chaque statut juridique a ses avantages et ses inconvénients et l'entrepreneur doit choisir celui qui correspond le mieux à sa taille et aux perspectives de croissance qu'il envisage pour son entreprise.

Cependant, l'entreprise peut évoluer tout au long de son existence, de sa création à sa disparition. Elle va donc devoir lever des fonds pour financer son développement. Ainsi pour croître l'entreprise peut être amenée à **changer de statut juridique** afin que celui-ci soit mieux adapté à ses **besoins en capitaux**.

L'entrepreneur est la personne à l'origine d'une entreprise ou d'une activité économique et qui porte ensuite le projet.

Tout au long du cycle de vie de l'entreprise le statut de l'entrepreneur peut changer mais aussi son rôle. L'entrepreneur peut être tantôt **innovateur** (quand il impulse de nouvelles idées, méthodes, produits...), **manager** (quand il gère l'entreprise pour lui permettre de se développer) ou **actionnaire** (quand il place son argent dans des entreprises pour le faire fructifier) et il peut même endosser **ces divers rôles en même temps**.

Les entreprises ont souvent besoin de nouveautés pour se démarquer sur les marchés. L'entrepreneur doit donc aimer prendre des risques et chercher à se développer par l'innovation. (**Entrepreneur innovateur, théorie de Schumpeter**)

Le manager doit veiller au bon développement de l'entreprise cependant il est souvent un actionnaire.

Les actionnaires sont indispensables au développement des entreprises (surtout à l'international) car ils apportent des capitaux importants. Leur rôle est croissant dans la gestion des entreprises (c'est-à-dire qu'ils imposent de plus en plus de choses au manager notamment une certaine rentabilité), ce qui limite le pouvoir de décision des managers.

Du coup la question de savoir comment se prennent les décisions dans l'entreprise se pose.

Le dirigeant de l'entreprise est souvent associé à la figure du chef, cependant il existe diverses façons d'exercer l'autorité dans une entreprise. On parle de **gouvernance** pour caractériser la façon dont les différentes **parties prenantes** (salariés, managers, propriétaires) de l'entreprise vont prendre les décisions. Cette gouvernance peut être plus ou moins centralisée.

Dans une **gouvernance centralisée** il y a une hiérarchie pyramidale et la prise de décisions repose sur un faible nombre de personnes.

Cependant, la **gouvernance peut aussi être décentralisée** et remet en cause la relation manager-salarié : « *Je décide, il exécute* ». Cette organisation est caractérisée par la promotion de la prise d'initiatives, les équipes plus autonomes... **La décentralisation** désigne un système dans lequel la prise de décisions est partagée par un nombre important d'individus et s'étend jusqu'aux niveaux hiérarchiques inférieurs. La **décentralisation** dans la prise de décision favorise une plus forte réactivité. On assiste à une **diversification croissante des formes d'organisation** : de plus en plus, les entreprises combinent des structures différentes.

Le mode de gouvernance adopté a des influences sur les relations sociales au sein de l'entreprise.

L'entreprise est une organisation où coopèrent les individus en vue de produire des biens et services. Cependant l'entreprise rassemble des acteurs, **parties prenantes**, dont les objectifs sont distincts voire divergents. Les **négociations** illustrent l'importance de la coopération dans l'entreprise, c'est-à-dire la capacité à agir ensemble dans un même but malgré la pluralité d'intérêts.

Il peut également se produire des **conflits** au sein des entreprises. Les intérêts contradictoires entre employeurs et salariés peuvent déboucher sur des conflits pouvant prendre la forme de grèves, manifestations, occupation d'usine... et portent principalement sur les rémunérations et les conditions de travail.

Dans une **coopérative**, la gouvernance se veut plus démocratique et les objectifs des parties prenantes convergent plus facilement.