

## **Entreprise, organisation, institutions**

### **Quelques définitions et documents**

**Alain Beitone**

**Janvier 2010**

*« L'entreprise est une organisation qui transforme des ressources en biens et services vendus sur des marchés »*

Bouba-Olga O. (2003), **L'économie de l'entreprise**, Seuil, Coll. Points (p. 9)

*« Une entreprise est une unité de production qui vend ses produits (biens ou services) sur un marché »*  
Abraham-Frois G. (1998), *Entreprises et organisations* in **Dictionnaire encyclopédique Economie**, Dalloz, (p. 240)

*« Organisation relativement autonome, dotée de ressources humaines, matérielles et financières en vue d'exercer une activité économique stable et structurée. (...)on définit souvent les entreprises comme des organisations menant des activités orientées vers la recherche du profit. Mais ce critère ne présente pas un caractère suffisamment général. En effet, quoique la plupart des entreprises poursuivent un but lucratif, certaines conduisent une activité sans but lucratif et ne cherchent pas d'abord à dégager un gain monétaire. Plutôt que la recherche du profit, c'est donc l'exercice à titre principal de missions économiques relatives à la production, à la distribution, à l'échange, au financement de biens ou de services qui permet de distinguer les entreprises d'autres entités effectuant certaines opérations économiques, mais auxquelles sont assignées des missions fondamentales d'un autre ordre (religieux, culturel ou politique par exemple). »*

Cohen E. (2000), **Dictionnaire de gestion**, La découverte, 2<sup>ème</sup> éd., (p. 137)

*« Les entreprises combinent des facteurs de production (capital, travail, ressources naturelles) afin de produire des biens et des services qui seront vendus sur un marché »*

Darbelet M., Izard L., Scaramuzza M. (1995), **Notions fondamentales de gestion**, Foucher (p. 6).

*« Le Nouveau Larousse illustré donne, au début de ce siècle, quatre sens au mot entreprise : « action d'entreprendre quelque chose » et par extension « chose que l'on entreprend », action de faire ou de fournir quelque chose à certaines conditions », « attentat, violence, usurpation...(tentative de séduction sur une femme) » et, en fauconnerie, « oiseau de grande entreprise, oiseau qui attaque résolument sa proie ». Ces curiosités sémantiques témoignent clairement de ce que, il y a une centaine d'années, le mot entreprise rend d'abord compte de l'action d'entreprendre et qu'il est appliqué à l'activité économique pour caractériser principalement la prestation de service. Du reste, à la rubrique « entrepreneur », le même dictionnaire évoque le prestataire de travaux, de transport, de spectacle et de manufacture. L'entreprise industrielle n'est donc citée qu'accessoirement. »*

De Montmorillon B. : *La théorie économique et l'entreprise*, **Les cahiers français**, n° 287, La documentation française, (p 15).

« Les unités statistiques et d'analyse relevant de la statistique d'entreprises appartiennent à la sphère marchande. C'est en particulier le cas des entreprises unités statistiques.

La sphère marchande est définie par référence aux principes retenus en comptabilité nationale. Selon ces principes, les entreprises relèvent des secteurs institutionnels des sociétés non financières ou des sociétés financières (y compris assurance) ou constituent des entreprises individuelles du secteur institutionnel des ménages.

Elles comprennent, par définition, toutes les entités de droit privé, quels que soient leur statut juridique (sociétés de capitaux, coopératives, entreprises individuelles...) ou leur régime fiscal. Ces entités sont toujours considérées comme relevant de la sphère marchande. Les entreprises incluent également les organismes de droit public dont les ressources proviennent principalement du marché : entreprises publiques, établissements publics, régies locales, offices de HLM...

Font également partie des entreprises les institutions sans but lucratif, constituées notamment sous forme d'associations, dont les ressources proviennent principalement du marché. A partir de là, des distinctions supplémentaires peuvent être établies, par exemple entre entreprises non financières et entreprises financières (y compris assurance) ou entre entreprises de droit privé et entreprises marchandes de droit public. »

INSEE (1999), **Des unités statistiques pour représenter l'économie**, INSEE Méthodes n° 90, (pp. 12-13)

« Entreprise : Placée au cœur du système capitaliste, elle est une unité qui vend sur le marché des biens et des services qu'elle produit par la combinaison de facteurs de production (travail et capital). Son objectif premier est en règle générale de réaliser le profit maximum. »

« Les mots du capitalisme » in **Problèmes économiques**, n°2704-2705, 14-21 mars 2001, La documentation française, (page 57)

→ Cette dernière définition est juste dans le cadre d'un document de présentation du capitalisme, elle est inexacte comme définition de l'ensemble des entreprises (A.B.).

« Pour importantes qu'elles soient, la structure et les règles formelles d'une organisation ne constituent jamais qu'une description très approximative de son fonctionnement réel : le travail réel s'écarte du travail prescrit, les lignes hiérarchiques sont court-circuitées et contournées, les processus de décision ne suivent que très partiellement les schémas théoriques et les filières réelles de résolution de problèmes prennent des configurations inattendues et surprenantes qui ne respectent ni les limites formelles d'une organisation, ni la répartition de prérogatives opérées par l'organigramme et les manuels de « bons management ».

Erhard Friedberg, « Les quatre dimensions de l'action organisée », **Revue Française de Sociologie**, vol. XXXIII, 1992, pp. 534-535

*« L'univers complexe des rapports humains et de l'interaction sociale est toujours potentiellement instable et conflictuel. La dimension organisationnelle de cet univers n'est rien d'autre que l'ensemble des mécanismes empiriques par lesquels il est stabilisé et qui permettent de construire la coopération et la coordination indispensable entre les initiatives, les actions et les conduites des différents participants. La façon dont s'opère cette construction et dont s'obtient cette coopération n'est pas identique d'une organisation à l'autre, d'un contexte d'action à un autre. Mais la construction de cette coopération constitue bien le problème central et fondamental que doit résoudre toute organisation comme toute entreprise collective. »*

E. Friedberg (1993), **Le pouvoir et la règle. Dynamique de l'action organisée**, Seuil, Coll. Sociologie (p.10)

[Les processus d'organisation sont des processus] *« par lesquels sont façonnés, stabilisés, coordonnés les comportements et les interactions stratégiques d'un certain nombre d'acteurs dont l'interdépendance rend la coopération indispensable, mais qui gardent tous un degré d'autonomie et continuent, pour toute sorte de raisons, à poursuivre des intérêts divergents. »*

E. Friedberg (1993), **Le pouvoir et la règle. Dynamique de l'action organisée**, Seuil, Coll. Sociologie (pp.11-12)

*« Il n'y a pas d'action collective un tant soit peu durable qui ne produise un minimum d'organisation et qui ne génère à terme un noyau organisationnel plus ou moins formalisé, autour duquel « s'organisera » la mobilisation et pourront s'agréger les intérêts. Une organisation économique et productive, quand à elle, est irréductible à son ordre formel et ne correspond jamais à l'ordre figé que la lecture de l'organigramme pourrait suggérer. Ses membres sont en concurrence les uns avec les autres autour de la fourniture de solutions aux problèmes que pose son fonctionnement satisfaisant. Ils sont donc liés les uns aux autres par de multiples rapports d'échange et de négociation qui ne sont réglés que partiellement. Une telle organisation, quoi qu'on en dise, ne renvoie donc jamais à l'instrumentalité d'un ordre rationnel et au règne des moyens. Et si a priori la contrainte et l'exercice de relations d'autorité et de pouvoir y tiennent une grande place, l'engagement personnel, les liens affectifs, voire un esprit de sacrifice, n'en existent pas moins et contribuent toujours à son fonctionnement satisfaisant »*

E. Friedberg (1993), **Le pouvoir et la règle. Dynamique de l'action organisée**, Seuil, Coll. Sociologie (pp.13-14)

*« Dans le modèle classique, rappelons-le, l'organisation est vue comme un tout unifié et cohérent, entièrement structuré par des buts prédéterminés et fixés une fois pour toutes au service desquels elle se trouve et par rapport auxquels elle est en quelque sorte totalement transparente. C'est une machine dont les différents rouages sont parfaitement agencés les uns par rapport aux autres et obéissent tous à une rationalité unique. Dans une vision purement instrumentale, son intégration est considérée comme assurée par ses buts, qui incarnent la légitimité et la rationalité et obtiennent donc sans difficulté, la soumission de tous.*

*A l'arrivée, ce problème est au contraire au cœur de la réflexion sur le fait organisationnel. Car entre-temps, on a pu assister à la relativisation et à l'éclatement de la notion même d'organisation, qui est vue maintenant comme un ensemble dans lequel s'oppose et s'affronte une multiplicité de rationalités dont la convergence n'a rien de spontanée, mais est le résultat de la construction d'un*

*ordre. L'organisation, dans cette perspective, n'est devenue rien d'autre qu'une arène politique ou un marché sur lequel s'échangent des comportements et se poursuivent des stratégies de pouvoir particulières, et dont les caractéristiques (buts, structures, règles du jeu, « culture ») sont, à leur tour, le simple produit de ces échanges et de ces confrontations. L'analogie qui convient le mieux est celle d'une micro-société dont l'ordre est une construction sociale et est donc irréductiblement lié aux interactions et processus sociaux d'échange entre ses membres ».*

E. Friedberg (1993), **Le pouvoir et la règle. Dynamique de l'action organisée**, Seuil, Coll. Sociologie (pp.55-56)

*« Nous surévaluons beaucoup trop la rationalité du fonctionnement des organisations. Ceci nous conduit, d'une part, à admirer inconsidérément leur efficacité ou, au moins, à croire qu'elle va de soi et, d'autre part, à manifester des craintes tout à fait exagérée devant la menace d'oppression qu'elles feraient peser sur les hommes. Les comparaisons qui nous viennent à l'esprit sont de type mécanique. Organisation évoque avant tout un ensemble de rouages compliqués, mais parfaitement agencés. Cette horlogerie semble admirable tant qu'on l'examine seulement sous l'angle du résultat à obtenir : le produit qui tombe au bout de la chaîne. Elle change en revanche radicalement de signification si on découvre que ces rouages sont constitués par des hommes. Elle devient alors le cauchemar des « temps modernes ».*

*Malgré certains efforts de visionnaires acharnés à réaliser leurs rêves technocratiques, la réalité n'a jamais approché même de très loin cette fiction. Toutes les analyses un peu poussées de la vie réelle d'une organisation ont révélé à quel point les comportements humains pouvaient y demeurer complexes et combien ils échappaient au modèle simpliste d'une coordination mécaniste ou d'un déterminisme simple. »*

M. Crozier et E. Friedberg (1977), **L'acteur et le système**, Seuil, Coll. Sociologie politique, (p. 35)

*« Il ne faut donc pas penser le phénomène « organisation » en termes d'une dichotomie qui distinguerait des situations où il y aurait organisation et d'autres où il n'y en aurait pas. Des deux côtés de cette dichotomie imaginaire, il y a la même ambiguïté générale des contextes d'action, le même caractère aléatoire et arbitraire des liens moyens/fins, la même omniprésence des phénomènes de « découplage », la même impossibilité de délimiter a priori le champ pertinent, le même caractère ambivalent et mixte des règles formelles et informelles qui assurent l'intégration et la coordination des comportements : ni contrat pur, ni contrainte pure, celles-ci relèvent e ces deux registres inséparables et solidaires à la fois »*

Erhard Friedberg, « Les quatre dimensions de l'action organisée », **Revue Française de Sociologie**, vol. XXXIII, 1992, p. 539

*« On voit bien qu'il n'est plus possible de singulariser l'organisation par le caractère conscient et intentionnel de ses régulations, par opposition au caractère inintentionnel de la régulation d'un marché. Tout système d'action est là aussi le fruit d'un ensemble où l'une des dimensions peut certes prédominer mais où les autres ne disparaissent jamais complètement. Par exemple, un marché peut bien dans un premier temps apparaître comme le résultat inintentionnel de la confrontation d'un certain nombre de producteurs autour de la conquête du client. Mais aucun marché (sauf à retourner à l'hypothèse d'un espace social non structuré) n'est dépourvu d'« organisation » au sens de régularités induites de comportements à travers une structure de pouvoir et les règles qu'elle génère. Et cette « organisation » ne peut être conceptualisée comme entièrement inintentionnelle. »*

Erhard Friedberg, « Les quatre dimensions de l'action organisée », **Revue Française de Sociologie**, vol. XXXIII, 1992, p. 543

*« Nous pouvons définir une organisation comme une institution (1) qui nécessite des critères pour établir ses frontières et distinguer ses membres, (2) un principe de souveraineté, et (3) une chaîne de commandement délimitant les responsabilités au sein de l'organisation. Ce sont les conditions de base de l'unité et de l'intégrité organisationnelle, et qui peut exister indépendamment de la loi. »*

Geoffrey M. Hodgson, « Qu'est-ce qu'une firme ? », in Bernard Baudry et Benjamin Dubrion (dirs), **Analyses et transformations de la firme**, La Découverte, Coll. Recherches, 2009, p. 36

*« Une firme est un type spécial d'organisation qui est reconnu légalement et dédié à la production. Une firme est définie comme une organisation intégrée et durable qui implique deux ou plusieurs personnes, agissant comme une « personne légale », possédant des actifs utilisés dans le but de produire des biens ou des services, avec la capacité de vendre ou de louer ces biens ou ces services à des clients. En tant que personne juridique, la firme peut avoir des droits et des dettes. Ces droits incluent le droit de propriété des biens jusqu'à ce qu'ils soient échangés avec le client, et le droit d'obtenir une rémunération contractuelle pour les services produits. Les dettes de la société doivent aussi être intégrées. Dans ces conditions, les propriétaires de la firme ont le droit juridique au revenu résiduel de la firme. Une firme est donc intégrée au sens où elle est considérée comme une « personne juridique » qui possède ses produits et contracte. Une firme est également durable car elle constitue plus qu'un simple accord entre ses membres, elle incorpore des structures et des routines »*

Geoffrey M. Hodgson, « Qu'est-ce qu'une firme ? », in Bernard Baudry et Benjamin Dubrion (dirs), **Analyses et transformations de la firme**, La Découverte, Coll. Recherches, 2009, p. 36

## Définition et frontières de la firme dans les théories contractualistes

	Définition de la firme			Frontières de la firme
	Nature	Composants	Mécanismes de coordination	Détermination des frontières
<b>Théorie des coûts de transaction</b>	Une structure de gouvernance hiérarchique	Une collection d'actifs non humains et d'actifs humains spécifiques	Autorité et incitations	Degré de spécificité des actifs
<b>Théorie des droits de propriété</b>	Un ensemble de droits de propriété	Une collection d'actifs non humains	Incitations liées à la propriété des actifs non humains	Incitations à l'investissement fonction de la structure des droits de propriété
<b>Théorie de la firme comme système incitatif</b>	Un système incitatif	Une collection d'actifs non humains et d'actifs humains	Combinaison d'instruments incitatifs	Mesure de l'output
<b>Théorie de l'agence</b>	Un nœud de contrat	Non pertinent	Contrats incitatifs	Non pertinent

Source : Bernard Baudry et Benjamin Dubrion : *La complémentarité des théories contractualistes de la firme : complémentarité et substituabilité ?* in Bernard Baudry et Benjamin Dubrion (dirs) : **Analyses et transformations de la firme. Une approche pluridisciplinaire**, La Découverte, Coll. Recherches, 2009 (p. 49)

« Les problèmes de gouvernement d'entreprise sont liés à la séparation entre la propriété et le pouvoir décisionnel dans les grandes entreprises. La possibilité de réaliser d'importantes économies d'échelle dans certains secteurs d'activité conduit à la fois à une augmentation de la taille des firmes et à besoin de capital qu'aucun actionnaire individuel ne peut à lui seul satisfaire. La gestion de ces grandes entreprises est alors confiée à des dirigeants salariés, disposant de compétences techniques et managériales spécifiques.

En l'absence de mécanismes de régulation, la séparation de la propriété et du pouvoir laisse aux dirigeants une grande latitude discrétionnaire pour poursuivre leurs objectifs spécifiques indépendamment de ceux de l'entreprise en tant que telle.

Pour répondre aux dérives éventuelles de l'entreprise managériale, deux modèles de gouvernement d'entreprise, susceptibles d'encadrer et de contrôler l'action des dirigeants sont traditionnellement identifiés. Il s'agit du modèle de type shareholder (contrôle dit « externe » exercé par les actionnaires), d'une part, et du modèle stakeholder (contrôle dit « interne » exercé par les différentes parties prenantes à l'entreprise : banque, industrie, salariés, institutions publiques), d'autre part »

D. Plihon, J.P. Ponsard, Ph. Zarlowski : « Quel scénario pour le gouvernement d'entreprise ? Une hypothèse de double convergence », **Revue d'économie financière**, 2002, pp. 36-37

