

De la genèse à la complexité de l'entreprise.

Pr. Chouam Bouchama, Benmessaoud Khadidja, Université d'Oran 2.

Résumé :

L'entreprise seule cellule qui crée la richesse, a été et reste pour longtemps au cœur des débats de tout bord. Le passage de l'entreprise, boîte noire à l'entreprise citoyenne explique la complexité de son objet d'étude. Cette complexité découle de la diversité en matière d'approches. Des sociologues, aux psychologues, aux économistes, aux juristes, les définitions avancées se distinguent les unes des autres. Ajouter à son évolution historique très rapide, la nature de son activité (biens et ou de services), lucrative ou non, sa taille grande, moyenne, petite et même trop petite, son statut juridique quant à la nature de la propriété (privée, publique, mixte), ... sont autant de paramètres apparents que les auteurs intègrent pour enrichir leurs définitions.

Mots clés : entreprise – théorie d'entreprise – évolution – économie-

Abstract:

The company single cell that creates wealth , is and has been for long at the heart of debates from all sides . The transition of the company to the black box corporate citizen explains the complexity of its object of study. This complexity stems from the diversity in approaches. Sociologists, psychologists, economists , lawyers , advances definitions differ from each other . Add to its rapid historical development , the nature of its activity (goods or services) , gainful or not, its large size , medium, small and even too small, its legal status in the nature of ownership (private, public , mixed) , ... are all parameters apparent that the authors incorporate to enrich their definitions.

Keywords: business - business theory - evolution - -economy

الملخص:

منذ زمن طويل كانت المؤسسة محل نقاشات عديدة بحيث تعتبر هذه الأخيرة الخلية الأساسية لخلق مختلف الثروات. شهدت المؤسسة تطورات عديدة مما زاد في تعقيد دراستها. هذا التعقيد مرتبط أساسا بالاختلاف في المناهج. هذا الاختلاف أدى إلى تعاريف عديدة حسب وجهات نظر مختلفة: علماء الاجتماع، علماء النفس، اقتصاديين ورجال القانون.

بالإضافة إلى تطورها التاريخي السريع، طبيعة نشاطها، حجمها، طبيعتها القانونية..... كلها عناصر تستعمل لإثراء تعاريفها.

الكلمات المفتاحية: المؤسسة-نظرية المؤسسات – التطور – الاقتصاد.

Introduction:

Cette diversité qualifiée d'apparente par de nombreux auteurs prouvent qu'ils existent d'autres éléments beaucoup plus complexes difficilement quantifiables, tel le comportement de tous les jours de l'entreprise. L'entreprise observée de l'extérieur n'est pas cette réalité qu'elle vit tous les jours et à différents degrés. Les problèmes sont d'une autre dimension qui génère d'autres contraintes qui relèvent à la fois de

l'économique, du social, du politique et ces dernières années de l'environnemental. Ce dernier paramètre s'impose comme vecteur à respecter et s'impose à toutes les entreprises notamment dans les pays développés.

Développement :

Avec l'évolution du temps, il n'existe pas de définition précise de l'entreprise, du fait que celle-ci doit trouver un consensus entre l'ensemble des disciplines qui pour l'ensemble relèvent des sciences sociales et humaines. Il reste que les plus pertinentes, c'est celles qui croisent le mieux ces disciplines pour tenter d'expliquer certains phénomènes endogènes ou exogènes à l'entreprise. Ceci dénote de l'impossibilité d'insérer l'ensemble des entreprises dans un moule unique en leur appliquant une règle homogène pour les apprécier à quelques niveaux que ce soit. Des auteurs très célèbres en théories des organisations témoignent de l'incapacité de trouver une similitude entre deux PME ou deux PMI ou deux firmes internationales, ... même si elles obéissent toutes aux mêmes lois du marché et elles sont toutes régies par le même droit où elles résident. Leur diversité comportementale, leur fonctionnement quotidien, leur stratégie, leur marketing, le niveau de leur innovation, ... les éloignent les unes des autres.

Ceci nous renvoie à la notion même de l'entreprise. Il faut noter aussi que l'intérêt affiché pour cette notion n'est pas du tout nouveau, car les débats autour de l'approche de l'entreprise sont de nature différente. Jusqu'aux années 70, les divergences se situaient à deux grands niveaux :

1)- la première considérait l'entreprise comme le lieu propice de création de richesses ;

2)- la seconde faisait de l'entreprise un lieu privilégié des conflits de classe (salariés, propriétaire) et donc un espace d'exploitation et d'aliénation.

Depuis la convergence des vues s'est progressivement atténuée du fait de l'affaiblissement des grandes idéologies, d'où la naissance du « culte de l'entreprise ». Cette dernière fait l'unanimité sur sa vocation comme cellule de création de richesses et de vecteur essentiel du développement économique et social de l'ensemble de la société. Ceci dit le regain d'estime de l'entreprise n'a pas mis fin aux débats sur l'entreprise comme où naissent aussi beaucoup de difficultés sociales. Les problèmes d'éthique « l'entreprise citoyenne » qui ont surgi ont poussé les spécialistes à réviser ce regain d'estime qu'a suscité l'entreprise ces dernières années.

L'entreprise citoyenne (associé le climat des affaires à l'environnement), est un autre regard qui enrichit et complique la notion d'entreprise. Dans cette approche la fonction classique de l'entreprise cède la place à d'autres fonctions que lui impose directement ou indirectement l'environnement. La multiplicité des regards complique davantage l'approche unique de l'entreprise. Les points de vue des salariés s'opposent aux approches des propriétaires du fait de l'antagonisme des intérêts. Dans le même

ordre d'idées, l'universitaire, le manager, le salarié, le syndicaliste, les pouvoirs publics, les associations, le citoyen, ... chacun d'eux donne un contenu à l'entreprise par rapport à ce qu'il attend d'elle. Sur le plan académique, le sociologue, le psychologue, l'économiste, le gestionnaire, ... chacun réserve sa propre définition à l'entreprise en se basant sur des hypothèses distinctes, même si parfois elles sont complémentaires.

La vision partagée de l'entreprise s'est imposée progressivement à travers le temps en passant par un certain nombre de courants de pensées, comme les classiques avec Taylor, Weber, Fayol, les néo-classiques « école des relations humaines ou des psycho – sociologues » avec Mayo, Herzberg, Maslow, Mac Grégor, ... Les sciences exactes se sont aussi mêlées à l'entreprise plus particulièrement à partir des années 40. Les instruments mathématiques appliqués à la gestion ont été marqués par un certain nombre d'auteurs comme Churchmann, Von Bertalanffy, Woodward, ... Simon, Crozier, ... ont privilégié l'approche systémique de l'entreprise.

Dans cette diversité, laquelle des définitions retenir, d'autant plus que celles-ci partent des plus réductrices et précises au plus larges. Aucune définition ne peut s'opposer à une autre. Les deux écueils qui peuvent surgir et autour desquels, l'ensemble des auteurs convergents sont :

- 1) - ou les définitions sont trop larges, et elles englobent un ensemble de paramètres de dimensions économiques et sociales différentes « l'école des relations humaines ».
- 2) - ou trop réductrices pour qualifier l'entreprise de cellule qui crée la richesse par le biais de la recherche continue d'amélioration de la productivité « la pensée classique ».

Même si l'entreprise n'échappe pas aux deux écueils, il est recommandé de retenir une définition qui fait plus ou moins l'unanimité des auteurs. Dans ce cadre, celle d'E. Cohen semble t-il est la plus citée et reprise par le dictionnaire de gestion (1994) « l'entreprise est une organisation relativement autonome, dotée de ressources humaines, matérielles et financiers en vue d'exercer une activité économique de façon stable et structurée ». Cette définition semble faire le consensus des principaux auteurs en management, car le sociologue comme l'économiste et psychologue se retrouvent impliqués implicitement ou explicitement. Ceci apparaît clairement à travers les différentes approches théoriques de l'entreprise. Ceci prouve qu'aucune science ne peut revendiquer à elle seule, l'entreprise. Elle reste au carrefour d'une multitude de disciplines scientifiques que sont : la sociologie, l'économie, la gestion, le droit, la psychologie et même l'histoire...Elles participent toutes à la construction de l'entreprise. Tenter d'exclure une de ces disciplines du champ de l'entreprise génère un isolement sans raison de l'entreprise.

Reconnaître la diversité en matière d'approche de l'entreprise est d'un côté un aveu déclaré de la complexité de celle –ci et impose une analyse synthétique globale pour expliquer chaque action envers l'entreprise de l'autre. Ceci s'est vérifié à travers

l'histoire, car depuis plus de siècle « la pensée classique avec Taylor, Weber, Fayol », les sciences de l'organisation analysent, les problèmes des entreprises sous des angles différents. Cette hétérogénéité s'apprécie beaucoup plus comme un apport qu'une limite. La diversité des hypothèses retenues et la multiplicité des références auxquelles ont fait appel, témoignent clairement, que les théories des organisations ne peuvent jamais converger à chaque fois, comme elles ne peuvent jamais s'accorder à conclure qu'elles forment une catégorie scientifique homogène, combien même, l'objet analysé reste toujours l'entreprise.

Pour mieux apprécier l'évolution des théories des organisations « G. Charreaux », il est recommandé méthodologiquement de privilégier l'approche analytique sur l'approche chronologique. Dans ce cadre, le classement des auteurs s'est opéré par grands courants de pensées. Trois se sont distingués :

1)- Le courant rationnel ou classique de l'entreprise « boîte noire » avec Taylor, Weber et Fayol.

2)- Le courant des relations humaines « école des psycho-sociologues » avec Mayo, Maslow, Herzberg, Mac Grégor ...

3)- Le courant systémique « l'entreprise en tant que système » avec Emery et Trist, Simon, Cyert et March, Lawrence et Lorsch, Woodward, Chandler, Mintzberg, Porter, ...

Classer un auteur dans tel ou tel catégorie n'est pas facile de même, leur repérage par courant de pensée s'est souvent opéré par leur contribution commune à tel ou tel problème de l'entreprise car la plupart de leurs grands œuvres sont variées et complexes. Dans le même cadre si certains auteurs retiennent quatre, d'autres retiennent même cinq en plus les travaux d'un auteur peuvent faire partie de deux courants de pensées, car en théories des organisations, il n'existe pas de rupture ou de frontières clairement établies entre les courants ou les écoles de pensées. La continuité est visible et toutes études se complètent, du fait que, les études ultérieures sont des prolongements de celles qui les ont précédé.

A partir de ce constat, et par rapport au concept de rationalité, il n'existe aucune difficulté à dire que celle-ci part du 19s et se prolonge jusqu'à nos jours dans la théorie micro économique, qui elle-même est classique. Taylor, l'américain, l'ouvrier autodidacte, ingénieur et conseiller en génie industriel, dont les travaux ont été prolongés par Weber, l'allemand, l'universitaire, l'avocat, le sociologue, dont les travaux ont été poursuivi à leur tour par Fayol, le français, ingénieur et directeur général, focalisent tous leur intérêt sur la rationalité dans leur analyse pour comprendre et expliquer les phénomènes qui marquaient les entreprises industrielles. C'est sur la base de quelques limites des travaux de ces auteurs qu'un autre courant de pensée a émergé composé de psychologues, de sociologues et d'économistes, ... qui ont construit vers la fin du 19s leurs théories des organisations.

Si au départ, les approches de l'entreprise sont dominées par la pensée rationaliste, dont le principe de rationalité est un élément central, devenue par la suite le principal pivot de la micro économie, l'école des relations humaines est une réaction claire à cette conception de l'entreprise. La place de l'homme dans l'organisation, défendue par les psychologues et les sociologues, est une réponse nette à l'école classique marquée par la conception simpliste de la nature humaine. La motivation des travailleurs (A. Maslow) contribue à améliorer l'efficacité des entreprises qui doivent prendre en compte les besoins des individus au travail. Pour E. Mayo, père fondateur de l'école des relations, connu par son enquête d'Hawthorne de la Western Electric, « ...toute personne dans son travail éprouve un ensemble de besoins de relation, de coopération et d'appartenance à un groupe... »).

Ceci dit nous allons retrouver aussi la complexité de la notion d'entreprise dans l'approche économique. Traditionnellement, elle est définie comme : « une organisation économique, de forme juridique déterminée, réunissant des moyens humains, matériels, immatériels et financiers, pour produire des biens ou des services destinés à être vendus sur un marché pour réaliser un profit » (in Topdico, Hachette éducation). En plus, l'étude des principales structures des entreprises montre clairement qu'il question d'une analyse particulièrement complexe dont les définitions récentes ont été largement influencées par les évolutions récentes, d'où la remise en cause d'un certain nombre de pré – supposés acquis en matière d'organisation, de commandement et de hiérarchie.

Se limiter à la définition de l'entreprise comme structure productive, c'est admettre, d'un côté, que l'approche économique prédomine toutes les autres approches, et de l'autre côté, s'inscrire dans l'histoire qui fait que les entreprises ont pour vocation première de produire uniquement de la richesse et de la répartir. Cette fonction, se traduit bien évidemment par la production de biens et services destinés à la satisfaction des besoins sans cesse croissant de la population. Quant au rôle social et à la finalité humaine, ils n'ont été développés et introduits dans le champ des théories des organisations que très récemment avec comme pionnier George Elton Mayo (1880 – 1949) et ses travaux célèbres qui ont fondé l'école des relations humaines. Ce précurseur reconnaît que l'entreprise est avant tout une unité économique, mais il ne faut jamais négliger sa dimension sociale. Cette nouvelle perception de l'entreprise a marqué le 19s, en faisant de cette dernière, en plus de sa vocation économique, une vocation sociale régit par le droit du travail. 1864 et 1887, deux moments de l'histoire, très importantes qui marquent un tournant dans l'approche de l'entreprise, en légalisant le droit de grève et le droit de constituer des syndicats.

Dans ce même cadre, l'étude de l'histoire du droit de travail nous révèle, que les principales dates de son élaboration correspondent le plus souvent à des événements sociaux importants ou à des crises politiques profondes. 1936, 1945, 1968, 1981, ... sont des repères de l'histoire de ce droit en France. Le travail n'est plus cette marchandise qu'on vend. Il est à la fois une richesse pour l'entreprise et pour le salarié qui de par son travail, il revendique son statut social. Les entreprises ne se limitent plus

à considérer que le salarié est une main qui exécute des tâches (OST), mais elles cherchent de plus en plus à accroître l'efficacité de ce facteur travail, notamment par la motivation (les travaux de Maslow et Herzberg), la qualification, la flexibilité et son implication dans la vie de tous les jours de l'entreprise.

L'école classique des théories des organisations avec la mise en œuvre systémique des principes de l'OST a engendré des conséquences néfastes à la fois et pour le salaire et l'entreprise en matière d'incident de travail, d'absentéisme, de maladie,... , l'école des relations humaines, la contribution de Maslow qui a décrit les besoins ressentis par l'homme au travail (besoins physiologiques, besoins de sécurité, besoins d'appartenance à un groupe, besoins d'estime, besoins de réalisation de soi) a conduit une théorie sur la motivation des travailleurs en démontrant que les besoins sont hiérarchisés et que les salariés et que les salariés commencent par satisfaire ceux qui leur apparaissent prédominants avant de passer à la catégorie supérieure. Dans le sillage, F. Herzberg précise que pour être motivé, le salarié doit satisfaire tous les besoins énumérés dans la pyramide des besoins de Maslow et plus particulièrement les besoins d'estime et de réalisation de soi. Quant à contribution de Mac Grégor, elle se distingue par sa théorie X et Y. La théorie X est construite sur une vision de l'homme assimilé à la machine, alors que la théorie Y considère que l'homme est responsable, qu'il recherche des initiatives et que son travail est source d'accomplissement. Bien avant ces auteurs, E. Mayo, et à travers de nombreuses et enquêtes de terrain (l'atelier d'Hawthorne de la Western Electric entre 1927 et 1932) a su clairement démontré l'importance de l'homogénéité d'un groupe de travail qui doit avoir des objectifs propres à lui et dont les membres doivent être solidaires en plus de la nécessité de la participation qui se traduit par la discussion et la coopération pour pouvoir améliorer l'efficacité du travail.

Dans ce cadre, l'école des relations humaines composée en grande partie de sociologues et de psychologues a été d'un grand apport en tant que courant de pensée en matière d'enrichissement des théories d'organisation. Jusqu'à nos jours, elle reste ouverte sur la recherche pour l'identification de nouveaux paramètres pour cerner un concept très cher aux économistes et aux sociologues à savoir la valeur ajoutée sociale. Sur ce plan l'école des relations humaines est considérée, d'une manière générale, comme un courant de pensée relatif à l'organisation des entreprises en se proposant d'émettre des critiques aux classiques, de corriger ou de relativiser certains concepts trop mécaniques. Elle tente d'accorder une intention particulière aux aspirations et aux besoins des salariés, car dans sa logique, l'entreprise n'est plus cette entité économique autonome qui se limite à regrouper et combiner du capital et du travail en vue de produire des biens et services marchands. Ce rôle classique qui privilégie l'aspect productif de l'entreprise en recherchant une meilleure efficacité des salariés, grâce à une OST de plus en plus rationnelle ; est conjugué dès les années 40, avec le rôle social qui contribue à la réalisation de l'être humain et à son bonheur (pyramide des besoins d'A. Maslow), en étudiant les besoins et les motivations des hommes au travail et cela

en donnant une priorité de plus en plus importante à la personne humaine dans l'organisation de l'entreprise.

Jusqu'ici, nous constatons que les deux premières écoles que nous avons abordé se sont intéressées à l'entreprise en tant que système fermé et agent rationnel. L'environnement dans lequel, elles évoluent et les relations qu'elles entretiennent avec les autres agents (éléments exogènes) ne sont pas pris en compte et ne peuvent pas avoir d'influence sur elles.

Les approches systémiques et leurs développements actuels considèrent que l'entreprise n'est que partiellement en situation de dépendance vis-à-vis de son environnement. Dans ces approches, nous retrouvons une certaine autonomie de l'entreprise, mais on lui reconnaît aussi qu'elle contribue par action, à influencer, à modifier et à même transformer certains paramètres de son environnement qui est considéré comme exogène par les écoles classique et néo classique. C'est là que nous retrouvons tout le succès des théories systémiques de l'entreprise en l'assimilant à un système vivant et très ouvert sur l'ensemble de son environnement. Par leurs contributions, les approches systémiques ont été à l'origine d'un profond bouleversement des organisations dès les années 50 avec les travaux célèbres d'Emry et Trist (1969) à l'intérieur du Tavistock Institute de Londres de 1950 à 1970.

Qualifié de courant socio technique, l'entreprise doit son efficacité à l'optimisation conjointe du double technique et social. Ce courant de pensée est presque à l'opposé de l'approche taylorienne qui ne retient que la dimension technique de l'entreprise. La dimension sociale autour de laquelle ont concentré ses travaux l'école des relations humaines était insuffisante. Alors que le courant socio technique prend en compte et en même temps les deux aspects et les considère comme couple indissociable. Il admet aussi, clairement, qu'il peut exister plusieurs manières de s'organiser, parmi lesquelles nous pouvons déduire certaines combinaisons socio productives plus efficaces. Les conclusions auxquelles le courant socio technique a abouti sont le fruit des études empiriques issues de la mise en place d'équipes semi autonomes de production. De nombreux consultants en organisation continuent jusqu'à nos jours à s'inspirer des travaux du courant socio technique.

H. Simon (prix Nobel d'économie en 1974), Cyert et March (1963), s'intéressent, plus particulièrement, au processus de prise de décision, partent du constat que l'entreprise est un système complexe. Sur cette base, ils construisent une théorie nouvelle qu'ils qualifient de théorie du comportement de la firme (1950 - 1980). C'est une autre perception de la firme. Celle-ci est un ensemble de groupes différents dont les objectifs sont disparates (hétérogènes), bien qu'ils aient tous intérêt à coopérer (objectif commun), d'où toute la complexité de l'approche de l'entreprise que génèrent la multiplicité des motivations.

Deux grandes hypothèses fondent la contribution des trois précédents auteurs. C'est ainsi que le premier auteur avance l'hypothèse de la rationalité « limitée » qui est très réaliste, car partant à la fois de l'imperfection de l'information et des limites humaines de capacité de traitement. Les deux autres travaillaient sur l'hypothèse de la maximisation du profit présentée comme le seul objectif de l'entreprise. Partant de ce constat, ils considèrent que l'entreprise ne tient pas suffisamment compte de la réalité des comportements réels des agents et de leurs objectifs propres qui souvent ne coïncident pas avec ceux de l'entreprise.

L'approche comportementale des organisations dans le courant socio technique, rend compte de l'entreprise, système complexe, en mettant l'accent sur des dimensions hétérogènes qui sont à la fois sociologiques, psychologiques et politiques qui n'ont pas trouvé leur place dans les courants de pensées qui les ont précédés. Quant à l'analyse contingente de l'entreprise (1960 – 1990), les approches de Lawrence et Lorsch (1967), Woodward (1965), Chandler (1977), Mintzberg (1982), Porter (1986), ont largement enrichi les théories des organisations, notamment dans les domaines de structures d'entreprise, de stratégie et de production.

L'apport de la contribution de ces auteurs célèbres, se trouve, dans le rapprochement fait entre l'entreprise avec tout autre système vivant. L'entreprise doit s'adapter aux contraintes que lui impose son environnement. Les auteurs du courant classique ont longuement soutenu, qu'il existe une « bonne organisation » dans l'absolu (OST d'après Taylor). Les travaux menés durant la décennie 60 -70, ont tenté de montrer qu'il puisse exister des corrélations entre l'efficacité des structures d'organisation et certaines données endogènes ou exogènes à la firme. Celles – ci sont qualifiées de variables « contingentes ».

Dans ce cadre précis Lawrence et Lorsch ont retenu la complexité et l'instabilité de l'environnement. Pour eux, l'entreprise doit adapter son organisation à la réalité et aux évolutions des différentes composantes de son environnement. Quant à J. Woodward, elle insiste sur la technologie, en affirmant que l'entreprise sera d'autant plus efficace qu'elle saura ajuster son organisation à la nature de ses contraintes technologiques et techniques. Dans la même logique Chandler (1977), a fait remarquer qu'à chaque changement stratégique important, les entreprises modifiaient en conséquence leur structure. Ceci dit en matière de stratégie, les orientations stratégiques contribuent à « modeler » la structure de l'entreprise. A côté de ses auteurs, nous retrouvons, les travaux de Mintzberg (1982), qui à travers ses analyses cherchait une vision plus synthétique sur l'entreprise. Tout en empruntant la logique de Chandler, il conclut que les déterminants de toute structure sont à rechercher dans son environnement, son système technique, sa taille, son âge, mais aussi dans la nature du pouvoir et du style de direction.

Les travaux relatifs à l'analyse des structures d'entreprise où la vision contingente domine, sont complétés par la contribution de M. Porter (1986) et cela dans

le domaine de la stratégie d'entreprise. Au même titre que ceux qui l'ont précédé, l'auteur adopte une démarche contingente. Il recherche la performance des entreprises par une meilleure adaptation aux caractéristiques de leur marché et de leur environnement concurrentiel.

L'environnement concurrentiel national et international alimente de plus en plus les écrits sur l'entreprise. De ce fait, les structures de marché internes et externes se complexifient sous la pression de phénomènes exogènes de nature différente. La mondialisation de l'économie, les évolutions technologiques de plus en plus rapide, la démultiplication des alliances et de coopérations entre les plus grandes firmes, les effets des crises financières successives, la prédominance de l'économie financière sur l'économie réelle, ... , ont rendu progressivement certaines théories plus ou moins obsolètes et les frontières classiques entre l'entreprise et son environnement ont cédé leur place à la mobilité des capitaux, d'où un relâchement des théories économiques standards de l'entreprise.

Les hypothèses de la maximisation du profit, de l'information parfaite et de la concurrence parfaite sont remises en cause, par les nouvelles théories micro économiques, en allant rechercher d'autres voies pour déterminer d'autres modes de relations plus efficaces entre agents économiques. Durant les années 40, et partant des travaux de Williamson, cette nouvelle théorie de l'entreprise va commencer à prendre de l'ampleur réellement à partir des années 80 avec de nombreux auteurs (Jensen et Meckling, Charreaux, Montmorillon (1987), Coriat et Weinstein (1995), ... qui ont contribué à l'enrichissement des théories des organisations. Mais face à tel foisonnement d'écrits, l'analyste se trouve dans l'impossibilité de se repérer. La plupart des théories se croisent et les divergences en matière d'approches sont de moins en moins visibles. Ce constat nous amène à cibler deux grandes théories, à savoir celle de l'agence et celle de l'économie des coûts de transaction.

La théorie de l'agence est construite autour de la « relation d'agence ». Comme dans toute relation, il existe deux parties, l'agent qui peut être un particulier ou une entreprise qui confie en partie ou en totalité la gestion de ses intérêts à un tiers. Pour plus de précision Jensen et Meckling définissent une relation d'agence comme « un contrat par lequel une ou plusieurs personnes « le principal » engage une autre personne « l'agent » pour exécuter en son nom une tâche quelconque qui implique une délégation d'un certain pouvoir de décision à l'agent ». Dans ce cadre, on remarque que la théorie d'agence tranche dans la séparation des pouvoirs du propriétaire de ceux du manager.

Cette nouvelle vision de l'économie engage définitivement la rupture avec la théorie standard (l'entreprise, boîte noire). La crise financière de 2008 a révélé l'importance de la théorie de l'agence. Le problème qualifié de Trader (affaire de la société générale) en est le meilleur témoin. La théorie de l'agence envisage clairement la possibilité d'un conflit d'intérêt entre le principal et l'agent. La possibilité de

divergence apparaît quand l'agent (dirigeant de l'entreprise) dispose d'information que ne possède pas en grande partie le principal (propriétaires du capital). Ainsi, les problèmes actuels de l'entreprise est de trouver un système contractuel entre le propriétaire (le principal) et le dirigeant (l'agent) qui déterminera le mode de rémunération le plus approprié pour stimuler et inciter le manager à agir dans l'intérêt du propriétaire, tout en limitant les coûts d'agence, liés principalement à la surveillance des différentes clauses du contrat. Ce qui constitue un des objectifs majeurs de la théorie d'agence. Celle-ci reste très importante pour le manager et cela pour les hypothèses qu'elle recèle comme : l'incertitude, les asymétries d'information, l'existence des intérêts divergents entre les individus, ... Ces paramètres témoignent une fois de plus de la complexité d'approche de l'entreprise qui n'est ni plus ni moins que cette organisation complexe structurée par des interactions entre acteurs économiques.

La théorie de l'agence a le privilège d'installer le cadre théorique approprié expliquant l'émergence de formes organisationnelles efficaces en analysant le comportement des actionnaires et des dirigeants, plus particulièrement, dans les sociétés par actions, forme juridique la plus répandue de nos jours. Elle aborde aussi, les modes de résolutions des conflits potentiels dans les situations de coopération. Comme toutes théories, la théorie de l'agence a fait l'objet de plusieurs critiques, du fait qu'elle ne prend pas en compte les deux dimensions collective et institutionnelle de l'entreprise. De même, qu'elle ignore le système hiérarchique et les relations internes de pouvoir. S'il faut lui reconnaître d'avoir permis de sortir de l'opposition traditionnelle en économie entre l'entreprise et le marché. Elle les analyse comme un seul ensemble spécifique de contrats, d'où la difficulté de distinguer clairement l'entreprise du marché. Elle ne voit pas d'opposition fondamentale entre les deux composants (l'entreprise et le marché) de l'ensemble. C'est sur cette base que l'économie des transactions a construit son hypothèse fondamentale.

L'absence de cette distinction, implique l'absence de frontière entre l'entreprise et le marché à partir du moment où il n'existe pas d'opposition entre eux d'où l'émergence de l'économie des coûts de transactions qui revendique dans hypothèse l'inverse de la théorie de l'agence. L'économie des coûts de transaction est une réponse aux limites de la micro économie traditionnelle qui a réduit l'entreprise à une combinaison technologique, une boîte noire structurée pour opérer la meilleure allocation possible des facteurs de production. Dans cette vision il ne reste que le paramètre technologique pour expliquer à la fois la taille et l'importance des entreprises. En plus, la littérature classique, au moment où elle a consacré l'entreprise, boîte noire, n'a jamais cherché à s'interroger du point de vue théorique sur la question de l'émergence même des firmes.

Il fallait attendre, les travaux successifs de R. Coase (1937) et O. Williamson les (années 70), pour se poser un certain nombre de questions : Pourquoi les entreprises

existent-elles ? Pourquoi ces entreprises émergent-elles en entités organisées où des agents se coordonnent sans avoir recours aux mécanismes de marché et donc sans se référer à un système de prix ? Coase dans un de ses articles publiés en 1937, affirme clairement l'existence de deux grandes formes alternatives de coordination économique :

- la coordination sur le marché par un système de prix ;
- la coordination administrative par la hiérarchie au sein de l'entreprise.

Si la première coordination entraîne des coûts de découverte des prix, des coûts de négociation et de conclusion des contrats pour chaque transaction ; la deuxième coordination permet de les éviter, mais génère des coûts internes d'organisation. Durant les années 70 et en reprenant les travaux de Coase, Williamson a tenté de d'approfondir un peu plus l'approche économique des coûts de transaction, en s'intéressant aux relations contractuelles au sein de l'entreprise, et en analysant les organisations à travers les différentes formes de contrats qui les constituent. Williamson se distingue de l'approche de la théorie de l'agence : l'entreprise un nœud de contrats, pour proposer sa théorie des arrangements institutionnels, qualifiée aussi de « structures de gestion » qui reconnaît le choix entre plusieurs types d'organisation contractuelle.

A la différence de Coase, Williamson remarque qu'il existe à côté du marché et de la hiérarchie une troisième forme d'arrangement institutionnel qu'il qualifie de forme hybride intermédiaire entre le marché et l'entreprise. L'arbitrage qu'opèrent les individus entre les trois formes, pour le mode organisationnel le plus efficace, est fonction des coûts associés à leurs transactions. Pour l'auteur, le niveau des coûts de transaction dépend de deux grands paramètres :

- du comportement des individus ;
- et de la nature des transactions.

Si la nature des transactions ne posent pas beaucoup de difficultés, le comportement des individus en raison de son caractère incertain et complexe car lié à l'environnement, Williamson prolonge l'hypothèse de la rationalité limitée de Simon. Les limites de cette dernière tiennent, plus particulièrement, à la fois, aux capacités de traitement des informations et aux difficultés de transmission des savoirs entre individus. Ce constat est basé sur l'impossibilité d'envisager a priori tous les aléas possibles et leurs conséquences lors de l'établissement des contrats des transactions. L'auteur souligne avec force l'incertitude et les risques à toute relation contractuelle ; ce qui impose la mise en place de systèmes de surveillance et de contrôle, dont le coût s'ajoute aux coûts de négociation et de conclusions des contrats.

Il faut noter aussi que le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) a largement participé à la diminution des coûts de transaction et à leur sécurisation. Ils ont été aussi d'un soutien puissant pour les réseaux et les alliances intra et interentreprises. Nombreux sont les auteurs qui ont

démontré l'intégration verticale des entreprises à travers les avancées technologiques qui elles mêmes ont favorisé la mise en place de connexions transversales entre plusieurs réseaux d'entreprises à des coûts de moins en moins réduits. Les NTIC ont instauré aussi une grande flexibilité dans toutes les délocalisations possibles et dans tous les arrangements contractuels de prestations de services.

Même si la théorie des coûts de transaction, a fait l'objet de certaines critiques, elle a pleinement réussi, aussi sa mission de rapprochement de la micro économie de la sociologie des organisations en offrant les explications aux phénomènes et aux processus d'intégration des activités, de gestion des projets, d'innovation et de développement international. Elle accorde une grande place à l'opportunisme des agents et à la délinquance managériale, qui ne serait pas profitable à terme, même si elle ne fait pas de différence entre l'opportunisme comme inclinaison de l'opportunisme comme comportement. Enfin cette théorie oublie de prendre en compte le fait que les coûts de transactions d'aujourd'hui sont en fait des investissements dans la mesure où ils correspondent à un processus d'apprentissage collectif, autant en termes financiers que le développement des compétences. Elle surestime la capacité de l'entreprise à procéder à des changements structurels importants comme les désinvestissements extraordinaires puisque ces derniers ont eux même des coûts considérables.

Tout au long de cette présentation, nous avons tenté de relater l'importance de l'entreprise en tant que lieu de création de la richesse et en tant que lieu où se manifeste un ensemble de conflits. Dans ce cadre, la sociologie des organisations et à travers l'analyse des jeux de pouvoirs dans les organisations occupe une place dominante et cela dès la fin des années 70. Cette analyse a le mérite de faire abstraction de l'antagonisme classique en sociologie de travail entre les dirigeants d'une part et les exécutants d'autre part. La sociologie des organisations place l'analyse stratégique des organisations à travers les acteurs et l'analyse de leurs systèmes de relations, au cœur même de la réflexion sur l'efficacité des entreprises.

A ce niveau, il faut souligner que l'analyse stratégique de l'entreprise, qui est une analyse préalable à l'élaboration de la stratégie de l'entreprise, n'est pas l'analyse stratégique des organisations. Les précurseurs de celle-ci sont Michel Crozier à travers son analyse du phénomène bureaucratique (1963) et Erhard Friedberg à travers ses travaux sur l'acteur et le système (1977). Ces deux auteurs ont imposé l'analyse stratégique des organisations dont les grands concepts reposent sur : le pouvoir, l'incertitude, le système d'action concret,... Leur problématique est que dans toute organisation, les individus et les groupes sociaux sont considérés comme des acteurs ayant des objectifs et des stratégies propres qu'ils vont chercher à réaliser à travers l'organisation et les opportunités qu'elle offre. Ceci a amené ces auteurs à étudier les règles internes de la vie sociale et les logiques des acteurs pour comprendre le fonctionnement de toute organisation.

L'analyse stratégique a été d'un apport considérable en enseignement pour l'explication et la compréhension des phénomènes d'entreprise. De part sa contribution elle a aussi facilité le fonctionnement pour les managers en intégrant dans une approche diagnostique des logiques négligées à la fois par le courant de pensée taylorien centré essentiellement sur l'analyse des systèmes techniques et par l'école des relations humaines composée en majorité par les psychologues et sociologues qui donnent la primauté à l'analyse du système social. L'analyse stratégique relativise aussi le poids des déterminants extérieurs de l'organisation, économiques, techniques ou sociaux en prouvant qu'à côté de la structure formelle de l'organisation se manifeste des jeux informels entre acteurs. Elle nuance aussi la notion de pouvoir en permettant une lecture beaucoup moins mécaniste des organisations en privilégiant la communication et les systèmes de relations. Elle s'intéresse davantage aux mécanismes internes de régulation sans lesquels l'entreprise ne pourra pas remplir ses fonctions et missions, tout en montrant que les dysfonctionnements générés par la liberté des différents acteurs peuvent aussi être des formes appropriées de fonctionnement et participer à l'équilibre de tout système organisé.

Enfin les principales limites de la sociologie des organisations relèvent tout d'abord de son objet même, car l'accent mis principalement sur interactions sociales produit une sous estimation des enjeux techniques et économiques dus à la réduction du rôle de l'entreprise aux jeux d'acteurs animés beaucoup plus par la défense de leurs propres intérêts. Cette limite ne réduit en rien l'apport de la sociologie des organisations résultat de l'observation de grandes entreprises intégrées et fortement centralisées. Celle - ci est confortée par l'environnement actuel où les frontières mêmes de toute organisation deviennent de plus en plus instables, les entreprises – réseaux en sont le meilleur témoin. A partir de là, les managers réfutent la grande organisation bureaucratique qui apparaît de moins en moins comme le modèle recommandé de l'efficacité.

Conclusion :

il faut reconnaître à la sociologie de l'entreprise d'avoir approcher celle-ci comme une institution sociale, autrement dit un acteur autonome ayant une fonction de régulation dans la société, comme toute autre institution, l'Etat, l'école, l'université, la famille, ... A partir de là, il faut reconsidérer l'approche exclusive de l'entreprise en tant que cas particulier d'organisation, et la définir par rapport à son rôle qu'elle joue dans la société et la place qu'elle occupe réellement parmi les autres institutions sociales, même si cette approche comporte quelques risques. La fin du taylorisme n'est pas tout à fait consommée, et l'expérience norvégienne de la démocratie industrielle des années soixante nous rappelle à la prudence. Les nouveaux modes d'organisation du travail, même, dans les pays développés sont remis en cause par les salariés qui se trouvent à la fois otage de la logique du profit sans fin et de la modernisation. Ceci nous interpelle sur la relation qui doit exister entre l'entreprise et la société d'une part et l'entreprise et les pouvoirs publics d'autre part. Ceux-ci sont autant de champs

d'investigation que la sociologie des entreprises et la sociologie du travail doivent explorer davantage. L'étendue du champ de recherche est ouverte à toutes les disciplines scientifiques. La psychologie, la sociologie, la philosophie, l'économie, les sciences de gestion, le droit, ... ont perdu progressivement leurs frontières quand il s'agit d'aborder le sujet entreprise. Les théories des organisations ont clairement établi les points de convergence. Les théories des organisation avec ses écoles classique (Taylor, Fayol, Weber), néo classique (Sloan, Drucker, Gélénier), des relations humaines (Mayo, Maslow, Mac Grégor, Herzberg), sociotechnique Emery et Trist), la théorie comportementale de la firme (Simon, Cyert, March), de la contingence (Lawrence et Lorsch, Woodward, Chandler et plus récemment Mintzberg et Porter), ont cherché d'une manière générale à imposer la règle de la rationalité dans la compréhension et l'analyse de l'entreprise, en prescrivant des règles efficaces d'organisation. Les théories économiques de la firme avec la théorie micro économique standard, l'économie industrielle, les nouvelles théories microéconomiques composées des théories des jeux, de l'agence (Jensen et Meckling), des coûts de transaction (Coase et Williamson), ont retenu prolongé les théories précédentes en assimilant le comportement de l'entreprise à celui de l'entrepreneur, ont mis en évidence la relation entre le comportement de la firme et son environnement concurrentiel, ont tenté d'expliquer le comportement d'agents rationnels dans les relations d'interdépendance où les décisions de chaque agent influencent le comportement des autres, ont instauré l'analyse de l'entreprise comme un ensemble spécifique de contrats structuré par les interactions entre acteurs économiques, Les approches sociologiques, avec la sociologie du travail (Friedmann, Naville, Touraine), la sociologie des organisations (Crozier, Friedberg) et la sociologie de l'entreprise, se sont intéressées à l'entreprise en tant qu'acteur autonome ayant une fonction de régulation dans la société.

Références bibliographiques :

1. Mintzberg. H « structure et dynamique des organisations » Ed. D'organisation, 1982.
2. Mintzberg.H « Le management » voyage au centre des organisations. Ed. d'organisation 2004
3. March. J.G et Simon. H.A « les organisations » Dunod, 1969.
4. Fayol. H « administration générale et industrielle, 1916 » Dunod, 1979.
5. Taylor. F.W « Scientific Management, 1911 »
6. Woodward. J "Industrial Organization: theory and practice," Oxford university Press 1965.
7. Ansoff. H.L « stratégie du développement de l'entreprise », Hommes et Techniques 1968.
8. Chandler. A.D « Stratégie et structure », Ed. D'organisation 1969.
9. Drucker. P « Structures et changements », Village mondial, 1996.
10. Von Bertalanffy. L « théorie générale des systèmes », Dunod, 1973.
11. De Rosnay. J « le macroscopie, vers une vision globale », Le Seuil, 1979.

12. Argyris. C « savoir pour agir », Dunod, 2000.
13. Porter. M « l'avantage concurrentiel des nations », InterEditions,, 1990.
14. Ohmane. K « L'entreprise sans frontières : nouveaux impératifs stratégiques », InterEditions, 1991.
15. Barde. J. -P « Economie et politique de l'environnement », PUF 2ème édition, 1992.
16. Lemoigne. J. L « théorie du système général », PUF 1989.
17. Lussato. B « introduction critique aux théories d'organisation », Dunod 1977.
18. Melese. J « approches systémiques des organisations », Hommes et Techniques, 1979.
19. West Churchman. C « qu'est-ce que l'analyse par les systèmes ? Dunod, 1974.
20. Aubert-Krier. J « Gestion de l'entreprise » Thémis 1990.
21. Triolaire. G « l'entreprise et son environnement » Sirey 1998.
22. Lexique d'économie, Dalloz.
23. Lexique de gestion, Dalloz.