

SYNTHESE

Comment les entreprises sont -elles organisées et gouvernées ?

Une entreprise est une organisation qui produit des biens et des services marchands. Elle assume des fonctions économiques de production, de distribution de biens ou de services, afin d'assurer sa survie et d'atteindre des objectifs de développement et de bénéfice.

Elle utilise du travail, du capital (machines, outils ...) et des matières plus ou moins transformées (consommations intermédiaires) pour produire des biens et des services vendus sur un marché. Les entreprises sont diverses.

Elles peuvent avoir des tailles différentes, des statuts juridiques différents, appartenir à un ou plusieurs propriétaires, public ou privé. La majorité des entreprises a un but lucratif (maximisation du profit) mais certaines peuvent aussi avoir également d'autres objectifs (développer un secteur stratégique, fournir un service d'intérêt général accessible à tous pour les entreprises publiques) et d'autres, les entreprises du secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS) n'ont pas de but lucratif et visent des objectifs sociaux ou écologique.

De nombreuses entreprises « naissent ». De nombreuses entreprises « meurent ». Cette « démographie » des entreprises, faite de créations et de disparitions, invite à poser la question du « cycle de vie » de l'entreprise. Vie, naissance, croissance et mort. Les entreprises qui sont des organisations productives si nombreuses et si diverses que les économistes peinent à étudier et décrire leurs évolutions. Ils peuvent alors avoir recours à l'usage d'un modèle de cycle de vie, cherchant ainsi à simplifier cette complexité pour faciliter l'analyse des entreprises, obtenir un aperçu de leur situation et ainsi déterminer les stratégies appropriées à leur développement.

Ainsi, la vie d'une entreprise peut être envisagée comme une succession d'étapes : de sa création (L'amorçage et la création : l'entreprise est en phase de création ou vient juste d'être créée, elle ne réalise pas encore de chiffre d'affaires. C'est une phase qui correspond littéralement à la notion de « start up ». À l'issue de cette étape, l'entreprise réalise du chiffre d'affaires, mais ses résultats peuvent néanmoins être déficitaires. La bonne gestion de l'entreprise doit lui permettre d'honorer ses obligations comme payer ses fournisseurs, rembourser ses dettes. (les prêteurs : banques, épargnants ...) et rémunérer ses propriétaires (associés, actionnaires) et salariés.

Le statut juridique est le cadre légal de l'entreprise ; il détermine les règles de fonctionnement, les droits et les obligations des personnes qui la composent. Tous les statuts juridiques ont des avantages et des inconvénients, ils doivent en effet correspondre au stade de développement de l'entreprise et au profil des entrepreneurs, plus ou moins averse au risque, un seul ou plusieurs associés... Lors de la création, l'entrepreneur devra décider quel sera le premier statut juridique de son entreprise selon son degré d'aversion au risque et l'éventuelle existence d'associés. l'entrepreneur choisit le statut le plus adapté à la taille de l'entreprise compte tenu des perspectives de croissance de l'entreprise : Les entreprises individuelles sont plutôt adaptées à des projets de petite taille. Les sociétés SARL, SA sont plutôt adaptée à des projets ambitieux qui nécessitent des financements plus importants et réunissent plusieurs associés. Puis le développement/la croissance : l'entreprise est en activité depuis environ trois ans, réalise du chiffre d'affaires et possède un véritable portefeuille de clients (le marché manifeste une demande pour les produits/services proposés par l'entreprise). Durant cette phase, elle doit également réaliser du profit. Cette période peut être aussi concomitante à une expansion géographique. La maturité/consolidation correspond à la phase la plus longue, l'entreprise a généralement entre trois et cinq ans d'existence, et a déjà fait ses preuves. Son chiffre d'affaires est solide et son endettement mesuré. La popularité initiale du produit s'est transformée en une demande à long terme.

Jusqu'à une possible disparition, elle peut en effet connaître la croissance, impliquant parfois des changements de statuts juridiques., le cycle de vie peut aussi s'achever par la disparition de l'entreprise : difficulté des dirigeants à transmettre, ruptures technologiques, transformation des modes de consommation, impasses stratégiques ou financières, chocs conjoncturels, les causes de mortalité en fin de cycle de vie sont multiples.

La défaillance, ou dépôt de bilan, peut se définir comme l'état d'une entreprise qui n'est plus en mesure de faire face à ses obligations vis-à-vis de ses débiteurs. Elle est alors en cessation de paiement. Une procédure de redressement judiciaire est alors ouverte. Il ne faut pas confondre la défaillance avec la cessation, qui indique l'arrêt total de l'activité économique d'une entreprise. D'une part, toutes les défaillances ne donnent pas lieu à des cessations. Par exemple, un jugement d'ouverture de procédure de défaillance n'entraîne pas nécessairement une liquidation judiciaire.

D'autre part, toutes les cessations ne sont pas dues à une défaillance ; c'est le cas par exemple d'un entrepreneur individuel qui cesse son activité lors de son départ en retraite. La disparition de l'entreprise peut donc être à l'initiative du (ou des) propriétaire(s) ou du tribunal compétent en la matière. Les défaillances représentent environ un dixième des disparitions annuelles d'entreprises (près de 600 000 par an) et évoluent en fonction de la conjoncture ; des financements et donc éventuellement changer de statut juridique. Dans le cas contraire l'entreprise défaillante est en cessation de paiement .

Si aucune solution de relance n'est trouvée (apport de nouveaux capitaux, reprise, etc.) l'entreprise est liquidée et disparaît. Les salariés sont licenciés. La liquidation judiciaire implique la vente de tous les actifs de l'entreprise (machines, meubles, ordinateurs...) pour rembourser les créanciers (fournisseurs, banque, Etat...).

MIC = Micro-entreprises (0 à 9 salariés ou moins de 2 millions de chiffre d'affaires (CA)) ;

PME = Petites et Moyennes Entreprises (10 à 249 salariés ou moins de 50 millions de CA) ;

ETI = Entreprises de Taille Intermédiaire (250 à 4 999 salariés ou moins de 1,5 milliard de CA) ;

GE = Grandes Entreprises (Au moins 5 000 salariés ou au moins 1,5 milliard de CA).

La bonne gestion de l'entreprise doit lui permettre d'honorer ses obligations comme payer ses fournisseurs, rembourser ses dettes . (les prêteurs : banques, épargnants ...) et rémunérer ses propriétaires (associés, actionnaires) et salariés.

Une entreprise doit faire face sans cesse à des décisions : Que produire ? Dans quelle quantité ? Avec quelle technologie ? Doit-on embaucher ? Licencier ? Investir ? ...

La question de la gouvernance revient à se demander qui décide et dans l'intérêt de qui ? Qui est responsable ?

Dans une entreprise individuelle la réponse est simple : l'entrepreneur est le propriétaire et le manager (celui qui prend les décisions au quotidien). Mais la réponse se complique dans les sociétés.

Un manager désigne généralement un acteur chargé de prendre les décisions de gestion courante de l'entreprise. Les compétences et les caractéristiques attribuées à cette fonction sont le calcul rationnel, les comportements routiniers et prudents et le travail en équipe. On doit l'émergence de la figure de manager à l'augmentation de la taille des entreprises depuis 1890, qui marque un affaiblissement du capitalisme familial, et par là même un relatif déclin de sa figure emblématique, l'entrepreneur-fondateur, à la fois créateur de l'entreprise, détenteur du pouvoir de décision en son sein et propriétaire de son capital.

.La notion d'entrepreneur est couramment utilisée mais avec des sens parfois très variés. Pour l'économiste Joseph Schumpeter, ce terme désigne surtout un type de personnalité. L'entrepreneur est quelqu'un qui aime prendre des risques et cherche à développer son entreprise par l'innovation.

De nos jours, les entrepreneurs peuvent être présents dans des structures de taille et de statut juridique très divers, de la micro-entreprise à la firme multinationale. Le rôle et la place de l'entrepreneur n'est alors pas tout à fait le même. Dans les grandes entreprises, la direction de l'entreprise est confiée à un salarié, le manager, qui travaille sous le contrôle des actionnaires. On distingue souvent 3 fonctions de l'entrepreneur : Le créateur-innovateur, le manager et le propriétaire-actionnaire. Ces 3 fonctions peuvent être assurées par la même personne (c'est le cas dans les entreprises) ou être assurées par des individus différents. En général plus une entreprise s'agrandit, plus les fonctions sont assurées par des individus différents. Au sens strict, un entrepreneur est celui qui crée l'entreprise. L'entrepreneur innovateur est à priori celui qui crée l'entreprise sur la base d'une innovation c'est-à-dire de l'application réussie d'une invention dans le domaine économique. Même si on peut créer une entreprise sans forcément innover (ouvrir une boulangerie ou une imprimerie), certaines jeunes entreprises qualifiées de start-up sont créées par des entrepreneurs innovateurs. L'entrepreneur est aussi celui qui prend des décisions au jour le jour, le dirigeant, le gestionnaire. C'est l'entrepreneur-manager

Dans les entreprises sociétaires le manager n'est pas forcément propriétaire de l'entreprise. Dans les SARL le manager est le gérant. Il peut être l'un des associés et même le propriétaire majoritaire. Mais le gérant peut aussi être salarié si il n'est pas propriétaire de l'entreprise ou si il est associé minoritaire. Dans une société par action ou une société anonyme, le manager est un PDG salarié. Il est nommé par le conseil d'administration. Il peut être actionnaire ou pas. Si il est actionnaire il n'est pas forcément actionnaire majoritaire. Enfin l'entrepreneur peut aussi être propriétaire-actionnaire de l'entreprise. Un actionnaire est un investisseur en capital, propriétaire d'un titre de propriété (l'action), d'une société. Il prend des risques en plaçant son argent. En un sens il entreprend. Tous les acteurs de l'entreprise n'ont pas toujours les mêmes intérêts notamment en ce qui concerne la valeur ajoutée et son partage .

Les salariés peuvent souhaiter la maximisation du chiffre d'affaire (pour augmenter le pouvoir, le prestige, et le salaire attribué au PDG) alors que les actionnaires peuvent préférer la croissance du profit afin de maximiser les dividendes. Or la croissance du profit (EBE) peut nécessiter la baisse de la masse salariale. De même l'objectif de croissance de l'entreprise à long terme peut passer par la hausse des profits non distribués afin d'autofinancer les financements alors que les actionnaires ont intérêt à ce que les bénéfices distribués sous forme de dividendes augmentent.

Historiquement, le développement des marchés financiers depuis les années 80 a contribué à augmenter le pouvoir des actionnaires. On parle aujourd'hui de capitalisme actionnarial pour désigner un système dans lequel les actionnaires prennent le pouvoir au sein de la firme et le dirigeant salarié est nommé pour agir dans l'intérêt de ceux qui détiennent le capital. Afin d'inciter les manager à agir dans le sens de l'intérêt des actionnaires se sont développées depuis les années 80 des formes d'intéressement au cours de l'actions pour les dirigeants (stock-options). Dans la même logique, l'actionnariat salarié s'est développé dans certaines entreprises .

Le concept de gouvernance est [...] souvent employé pour se référer au changement de la nature des relations entre les parties intéressées [...] en termes de relations entre les dirigeants, les salariés et les autres parties prenantes ; Il s'agit ici de se demander comment une entreprise est gouvernée, c'est-à-dire comment sont prises les décisions stratégiques . Jusqu'au début des années 1980 un mode de gouvernance managérial domine Par la suite, à partir des années 1980, la financiarisation des entreprises et la montée en puissance des fonds de pension modifient les équilibres de pouvoir en assurant une plus grande place aux intérêts des actionnaires.

L'entreprise est également immergée dans un *environnement social* qui fait d'elle à la fois une organisation, en tant que lieu de coordination des activités et de coopération des hommes et des femmes qui y travaillent, et une institution sociale où se déploient des conflits et des intérêts contradictoires, et où sont produites des normes et des valeurs dans les divers contextes juridiques, sociaux et politiques où son action se déploie (respect de lois concernant le travail, l'environnement, etc.) L'entreprise est donc un objet collectif complexe, au sens où elle est à la fois un lieu de production, une organisation et une institution : elle forme un ensemble tourné vers l'objectif de la production, mais en tant que communauté humaine, elle est un système d'acteurs sociaux, un lieu où se nouent des contrats, des négociations, des relations sociales mais peuvent éclater des conflits.