

I'm not robot



reCAPTCHA

Continue

« Dans un monde qui décrit la théorie, il n'y a pas d'entreprises, pas de gouvernement. C'est un monde « suspendu dans l'air »: il n'y a aucun lien avec les institutions que l'on trouve dans le monde réel. C'est ce que j'ai appelé le conseil d'économie. Ronald H. Cowes. La mondialisation et l'économie financière ont changé la façon dont les grandes entreprises sont gérées, augmentant le pouvoir des actionnaires et des investisseurs et affaiblissant le statut des employés. La récente crise financière a suscité un vif débat sur cette évolution de la gouvernance d'entreprise : la poursuite des intérêts stratégiques des financiers et des fournisseurs de capitaux par le biais de la gouvernance d'entreprise a été sérieusement impliquée dans la crise. En effet, la priorité donnée à la valeur « nomade » pour les actionnaires et à la rentabilité financière à court terme se fera au détriment des investissements productifs à long terme dans les entreprises et alimentera la formation de bulles spéculatives. De même, les exigences élevées des investisseurs institutionnels en termes de retour sur investissement (ROE) entraîneraient une gestion risquée de certains fonds d'investissement et un recours excessif à l'effet de levier. Les dérives salariales des traders financiers et des traders sont accusés d'encourager les risques excessifs sur les marchés. Enfin, les méthodes de rémunération des pdg des grandes sociétés cotées et leurs niveaux parfois exorbitants, détachés des activités de l'entreprise, ont également été largement critiquées. Les options d'achat d'actions sont, bien sûr, la forme la plus symbolique d'incitation monétaire dans la gouvernance d'entreprise, parce que, sur la base de la valeur pour les actionnaires, elles visent à aligner les intérêts des gestionnaires sur les intérêts des actionnaires. Dans le même temps, une grande partie des salariés semblent être affaiblis dans les grandes entreprises à mesure que la distance des salariés vers les postes de décision augmente, la gestion du travail est de plus en plus individualisée en raison de la logique de l'optimisation des ressources, de la dépersonnalisation des relations et du ralentissement des syndicats. Face à ce déséquilibre dans la séparation des pouvoirs de l'entreprise et la supériorité des actionnaires et de leurs représentants légaux, certains professionnels ou membres de l'entreprise se demandent comment impliquer davantage les salariés dans la gestion et les décisions de l'entreprise, sauf par le biais des capitaux propres et, plus généralement, comment unir toutes les « parties prenantes » de la société (actionnaires) Dirigeants mais aussi les clients et les fournisseurs ...) dans un projet visant à créer une valeur commune. En d'autres termes, comment pouvons-nous faire d'une entreprise un lieu de coopération avec un fonctionnement plus démocratique plutôt qu'un lieu de conflit et de conflit d'intérêts? Outre la question de la responsabilité sociale des entreprises, un rapport de force plus favorable semble également améliorer l'efficacité de l'entreprise. Cette réflexion ne doit pas négliger la diversité et l'évolution du monde des affaires. La réalité de l'entreprise ne peut être réduite à de grandes entreprises multinationales cotées sur une participation diluée. Bien que l'emploi soit concentré dans les grandes entreprises, notre économie comprend de nombreuses petites et micro-entreprises, ainsi que de nombreuses entreprises de taille moyenne avec un nombre limité d'actionnaires (par exemple, les entreprises familiales). Il existe également des modèles alternatifs de partage du pouvoir, comme en France dans les COSP (sociétés coopératives et productives) ou en Allemagne dans les grandes entreprises avec un modèle de cogestion. En outre, le développement des réseaux d'externalisation et d'entreprise, conçus pour offrir une plus grande flexibilité dans l'organisation de l'entreprise, rend plus que nécessaire de prendre en compte la relation des entreprises avec leurs fournisseurs et sous-traitants. Comment l'analyse économique, mais aussi son croisement avec d'autres disciplines, fait-elle la lumière sur ce débat ? L'entreprise est située à la frontière de plusieurs sciences humaines et sociales : économie, droit, sociologie, sciences politiques, gestion, histoire... Ces disciplines donnent chacune des idées différentes qui peuvent être complémentaires et parfois contradictoires. Ce dossier vise à résumer la contribution de l'économie dans l'analyse de l'entreprise. Tout d'abord, nous nous intéressons aux éléments de la pensée théorique sur les affaires fournis par l'économie. Comment la question de l'organisation et de la gouvernance d'entreprise est-elle résolue par les économistes? L'entreprise et son organisation sont ensuite étudiées d'un point de vue plus historique et factuel. Enfin, nous nous demandons comment notre connaissance de l'entreprise peut être enrichie par une analyse économique conflictuelle avec d'autres domaines disciplinaires. La première contribution (1) est une synthèse des théories économiques du cabinet et de leurs derniers développements proposés par Magali Chaudey, MC en économie (Université de Saint-Etienne et GATE-CNRS). Il présente les principales approches contractuelles de l'entreprise, qui sont actuellement au centre de l'analyse l'approche alternative de l'entreprise, proposée par la théorie de l'évolution, ainsi que les applications empiriques de la théorie de l'entreprise, menées dans le cadre de l'approche contractuelle. Cette contribution explique un certain nombre de concepts dans le programme DE SES : coordination, coûts de transaction, relations avec l'agence... - La deuxième contribution (2) est le texte d'Alexis Penot, MC en économie (ENS Lyon et GATE-CNRS), sur le développement historique des entreprises, de l'ère préindustrielle à l'émergence de la société de gestion et des formes modernes de l'organisation de l'entreprise. Ce document offre une approche de la mesure historique et réelle de l'entreprise. Il énumère les outils de gouvernance d'entreprise, ses justifications économiques et un certain nombre de ses détracteurs. La troisième contribution (3) est le reflet d'une entreprise qui cherche à aller au-delà de la théorie économique standard de l'entreprise en croisant l'analyse économique avec d'autres disciplines telles que le droit, la gestion ou la sociologie. Les résultats d'études interdisciplinaires menées par l'économiste Olivier Favero (Université de Paris Nanterre et Laboratoire Economix-CNRS) dans le laboratoire du Collège de Bernardin, avec Armand Hutchwell, professeur de management, et Boduen Roger, professeur de théologie, ont publié le texte est un document préparatoire pour le symposium qui s'est tenu en avril 2011 sur les formes de propriété et les responsabilités sociales de l'entreprise. Ce travail est une bonne illustration de ce qu'une entreprise croisée peut être. Nous

offrons également (4) des ressources vidéo sur la gouvernance d'entreprise ainsi qu'une sélection de lectures à pour continuer. Nous remercions toutes les personnes qui ont contribué à la création de ce dossier, en particulier Magali Chauday pour sa contribution à SES-ENS, Alexis Peno, qui nous a permis de publier une partie de son cours sur l'entreprise, et Olivier Favero, qui nous a gentiment permis de distribuer sur ce site la synthèse du travail qu'il a fait avec ses partenaires de recherche au Collège Bernardino. 1. Analyse économique de l'entreprise : quelle est la contribution des « théories fermes » ? Bien que l'entreprise soit un acteur central dans la vie économique de la société moderne, l'analyse économique, paradoxalement, ne montre pas beaucoup d'intérêt pour elle. En effet, la naissance d'une entreprise moderne a eu lieu après la formation de l'économie politique, et dans la seconde moitié de la science économique du 19ème siècle s'est concentrée sur la question de l'échange commercial, ne suivant pas les premières réflexions sur une organisation productive. L'entrepreneuriat dans certains classiques comme Smith ou Marx. La théorie néoclassique a longtemps réduit l'entreprise à une boîte noire, où la production est équivalente à l'échange sur le marché et où la coordination est effectuée par un mécanisme de prix. En microéconomie standard, la production est soutenue par une fonction de production, et l'unité principale d'analyse est un agent représentatif. Ainsi, l'entreprise s'identifie à un entrepreneur individuel ou « producteur » qui est lui-même un simple agent économique rationnel cherchant à maximiser ses profits. Il ne s'agit pas d'une organisation ou d'une forme d'action et d'une décision collective impliquant différents acteurs, avec leurs rôles, leurs compétences, leurs intérêts et leur logique comportementale : propriétaires, gestionnaires ou gestionnaires, employés, prêteurs, clients ou fournisseurs. Les relations personnelles et la nature de la relation (contrats, coopération, confiance, contrôle, pouvoir, conflits, etc.) qui se développent entre ces entités d'entreprise, ainsi que le processus collectif de production et de création, sont complètement ignorées. Cependant, depuis les années 1970, les économistes ont commencé à ouvrir la boîte noire et ont essayé de saisir sa réalité et ses méthodes de travail. Cela conduira à une mise à jour approfondie de l'analyse économique de l'entreprise, y compris dans le cadre théorique néoclassique. En marge de la théorie standard, il y a déjà eu un travail économique pour transformer l'entreprise et son organisation avec l'augmentation de sa taille et la croissance de l'enjeu. Les principaux sont le berle et les fonds (Modern Corporation et Private Property, 1932) sur la révolution de gestion, qui a mis en évidence la séparation entre la propriété et le contrôle dans une entreprise moderne; Alfred Chandler (Stratégie et structure, 1962) sur l'évolution historique d'une grande entreprise moderne et de sa structure hiérarchique; Cyert et March (Firm Behavioral Theory, 1963) au sujet des processus décisionnels d'entreprise impliquant des groupes à intérêts multiples; John C. Galbraith (New Industrial State, 1967) sur le développement de la « technostructure ». Mais c'est la redécouverte de l'article de Ronald Cowes (Nobel 1991) sur la « Nature de l'entreprise » (1937) qui a inspiré le développement de « théories solides ». Dans ce cadre, l'approche contractuelle et sa vision de l'entreprise en tant que plaque tournante des contrats entre parties prenantes deviendront une nouvelle orthodoxie. Coase explique dans son article de 1937 les raisons de l'existence de l'entreprise en mobilisant la notion de coûts d'exploitation du marché. Cela montre que l'entreprise une forme de coordination économique, une alternative au marché (en soi imparfaite), qui traverse une organisation hiérarchique des relations économiques. Les analyses ultérieures ont été enrichies par d'autres concepts : relations d'agence, sélection défavorable, risque moral, contrats incomplets, opportunisme, actifs spécifiques... Ils proposent de surmonter la microéconomie traditionnelle face à l'imperfection du marché et, surtout, de la présence d'asymétrie de l'information entre agents, source de coûts, qui peut être internalisée dans les organisations ou les accords contractuels. La plupart des approches contractuelles de l'entreprise (théorie de l'agence ou de l'incitation, théorie des droits de propriété) restent néanmoins dans le paradigme néoclassique : elles assument la rationalité idéale du comportement (cherchant à maximiser l'utilité) et explorent la relation entre les agents à partir d'une méthode d'équilibre statique qui est facilement susceptible d'être facilitée à la formalisation mathématique. Ils seront particulièrement appropriés pour explorer les conflits d'intérêts entre les actionnaires et les dirigeants de l'entreprise par action ou entre les employés et les employeurs. Ils mettent l'accent sur le rôle des systèmes d'incitation pour limiter ces différences d'intérêt et pour surveiller le comportement des gestionnaires ou d'autres employés : systèmes incitatifs ou options d'achat d'actions, rémunération liée à des activités individuelles, gestion des objectifs, etc. Ils fournissent une justification scientifique pour le régime actuel de gestion des actionnaires dans les grandes entreprises, montrant qu'il est en faveur de maximiser la rentabilité de la société. Dans cette « nouvelle économie institutionnelle », seule la théorie des coûts de transaction initiée par Olivier Williamson (Marché et Hiérarchies, 1975, Nobel 2009), qui élargit directement la thèse de Koaz, introduit des hypothèses d'incertitude comportementale, d'asymétrie de l'information (K. Arrow) et de rationalité limitée (H. Simon). Les travaux de Williamson clarifieront l'origine des coûts de transaction (comportement opportuniste, spécificités d'actifs) et lorsque l'internalisation est préférable à l'utilisation du marché ou aux formes intermédiaires de coordination, comme l'externalisation. Il a également souligné les limites de l'intégration verticale, qui, si elle était trop nombreuse, pourrait créer des problèmes d'incitations et de bureaucratie. Approche des coûts d'exploitation la prochaine étape vers la théorie du choix institutionnel, montrant qu'un processus concurrentiel conduit au choix des systèmes ou des contrats de gestion les plus efficaces, c'est-à-dire ceux qui minimisent les coûts de transaction. En même temps, elle ne s'écarte pas fondamentalement de la vision néoclassique, dans laquelle la coordination des entreprises est la même que la coordination du marché. Face aux théories contractuelles axées sur la gestion des conflits d'intérêts dans une entreprise et la recherche d'une forme organisationnelle, ou le système d'incitation le plus efficace, les économistes proposeront une vision alternative en dehors du paradigme néoclassique. L'une des caractéristiques des analyses peu orthodoxes de l'entreprise est d'examiner la mesure collective de l'entreprise par le biais de procédures ou de règles générales. La théorie de l'évolution de l'entreprise (Nelson et Winter, 1982, Dosi...) développe le concept dynamique de l'entreprise en tant que « nœud des compétences » basé sur le travail de J. Schumpeter, H. Simon et E. Penrose. Les concepts d'apprentissage et de routine sont au cœur de ce concept, qui met l'accent sur les capacités organisationnelles de l'entreprise dans un environnement changeant, mais rejette la question des différences d'intérêts et de pouvoir dans l'entreprise. Perspective conventionnelle (O. Favero, F. Eimar-Duvernay, L. Teuvenot, R. Sale...) protège l'approche interdisciplinaire des affaires à la frontière de l'économie, de la sociologie, des sciences politiques, du droit, de la gestion et des sciences cognitives. Il voit l'entreprise non pas comme un lieu d'inter-traitement et de négociation entre individus motivés par leurs intérêts personnels, mais surtout comme un lieu de règles et de coordination selon les règles. Ces règles ou conventions incarnent la connaissance collective et le consensus au sein de l'entreprise, permettant aux employés d'être intégrés dans l'entreprise. Le succès de la confrontation de l'entreprise avec l'incertitude du marché (c'est-à-dire la vente d'un produit sur le marché avec une rentabilité minimale) dépend alors de la qualité de la coordination interne, c'est-à-dire de l'efficacité des conventions qui conditionnent la qualité des produits produits. Sans conventions, il est impossible de surmonter les différences d'intérêt et de s'unir dans la même participation collective (dirigeants, salariés) avec une logique complètement différente d'engagement et d'appartenance aux « mondes sociaux » lointains. Cet examen rapide (non exhaustif) montre un large éventail d'analyses économiques de l'entreprise. Bien que l'approche des traités domine maintenant parmi les économistes et ait (assurance, contrats de travail, franchises, etc.), d'autres moyens de recherche existent ou sont en construction. Pour plus de soumission, nous proposons une synthèse sur le cabinet de théorie, écrite par Magali Chauday, MC en économie, chercheuse chez GATE. Note: Cette synthèse ne concerne pas l'économie des conventions et les approches interdisciplinaires de l'entreprise qui font l'objet du troisième point de ce dossier. Pour aller plus loin : Un résumé anglais récent d'Oliver Hart (Harvard University), Thinking About Firm: Daniel Spulber's Review of The Theory firm, Journal of Economic Literature, 2011, 49:1, p.101-113 2. Les entreprises et les entrepreneurs tout au long de l'histoire du deuxième paragraphe de ce dossier se rapportent à différentes étapes du développement de l'entreprise. Ce détour historique est utile pour nous de discuter à l'avenir du débat actuel sur la façon dont la gouvernance d'entreprise est gérée. L'émergence d'une société de gestion caractérisée par la désunion entre la direction et la propriété de l'entreprise est en fait l'origine de la création d'un gouvernement d'entreprise. La forme moderne de l'entreprise est le résultat de nombreuses transformations successives qui ont influencé les méthodes, les marchés, le commerce, le transport, la structure juridique de l'entreprise, son organisation, etc. Les réflexions sur la gestion visent à répondre aux nouveaux problèmes liés à l'entreprise mondialisée moderne : conflit d'intérêts, dispersion des actions, présence d'investisseurs institutionnels dans le capital des entreprises, etc. 3. Entreprise : Réflexion interdisciplinaire sur les formes de propriété et les responsabilités sociales Le document sommaire proposé dans cette section reflète l'étude interdisciplinaire de l'entreprise menée par l'économiste Olivier Favero au Collège de Bernardin avec Armand Hatchuel, professeur de management, et Baudouin Roger, professeur de théologie. Des économistes, des gestionnaires, des avocats, des sociologues, des anthropologues, des philosophes et des praticiens des ressources humaines, de la gestion et du droit des affaires ont participé au travail. Sur la base d'une double observation, à savoir l'absence de et une base conceptuelle satisfaisante pour penser à l'entreprise, ce travail est un reflet théorique et pratique de la conception de l'entreprise et la réorganisation de son autorité. Les chercheurs impliqués dans ce projet de recherche critiquent activement la gestion dominante de l'entreprise et de ses fonds intellectuels, le modèle de l'agent principal et la théorie économique de l'efficacité du marché. Selon eux, la théorie de l'agence était axée sur les problèmes d'asymétrie de l'information et se détournait de la réalité humaine, historique et juridique de l'entreprise. L'accent mis par l'économie type sur le choix optimal entre les contrats et sur la logique des intérêts acquis (hypothèse individuelle de la rationalité) est au début d'une grande distorsion de la société, c'est-à-dire un concept qui confond entreprise et société, propriété des actifs de production et propriété des actions de la société, l'intérêt de la société et les intérêts de la société (ou les actionnaires) , et qui oublie finalement l'entité juridique dans la théorie de la société. Olivier Favero et ses partenaires scientifiques défendent l'approche alternative de l'entreprise en tant que collectif de « personnes » et non comme un simple collectif d'« individus ». Les questions de justice, de droit, d'histoire, d'institutions collectives, de psychologie sociale devraient avoir leur place dans l'analyse de l'entreprise. Leur approche consiste à commencer, non pas par l'analyse de la propriété de l'entreprise, qui n'est pas pertinente en raison du vide juridique mentionné (l'absence de droits de l'entreprise), mais de différents domaines de responsabilité de la société afin de pouvoir déterminer les formes légitimes de propriété. La recherche est menée dans quatre domaines, chacun basé sur la discipline de base et définit quatre domaines de responsabilité d'entreprise: - l'entreprise comme un dispositif de réalisations personnelles (approche anthropologique); L'entreprise en tant que dispositif de contre-évaluation (une approche économique propice aux fondements conceptuels de l'économie politique); L'entreprise comme mécanisme de créativité collective (gestion et histoire); - L'entreprise comme dispositif de pouvoir privé (droit et science politique). Sur le plan pratique, les chercheurs proposent des propositions pour surmonter la crise actuelle de l'entreprise et assurer une représentation plus équilibrée de ses différents intérêts à long terme. Principales recommandations : 1) Restaurer la mission et la crédibilité de l'entrepreneur par le biais du nouveau statut de dirigeant : les dirigeants ne doivent pas être de simples agents actionnaires à être ils doivent être responsables de la création d'un projet collectif ayant des objectifs économiques et sociaux. 2) Introduire des formes démocratiques de gouvernance dans l'entreprise : renforcer le poids institutionnel des salariés du gouvernement de l'entreprise, élargir les critères d'évaluation du travail et de l'entrepreneuriat (en tenant compte des aspects sociaux, éthiques, politiques) et attirer toutes les parties prenantes, permet aux salariés d'évaluer l'entreprise et la direction. 3) Établir un contrat d'entreprise qui établit la solidarité entre les actionnaires, les salariés et les autres parties prenantes engagés à long et moyen terme dans la création collective au sein d'une même entreprise. Ce contrat, distinct du contrat de partenariat et de travail, déterminera les droits et les responsabilités des actionnaires durables, c'est-à-dire les fournisseurs de capital qui investissent dans des entreprises pendant au moins deux ans, par opposition aux actionnaires spéculatifs. 4) Autonomiser les multinationales par rapport aux États et aux intérêts universels, qui devraient être supportés par le comportement extérieur négatif d'une entreprise mondialisée. Par exemple, la perte de ressources fiscales pour les États à la suite de la délocalisation ou de la délocalisation de sièges sociaux dans des paradis fiscaux, la privation des droits sociaux des travailleurs en raison de la course aux territoires les moins sociaux, la concurrence des entreprises transnationales, la détérioration de l'environnement subie par les résidents de l'entreprise, le non-respect des normes sociales et environnementales dans la production de biens achetés par les consommateurs... Cette responsabilité devrait inclure l'internalisation des facteurs externes à grande échelle. Ces recommandations s'expliquent par une liste d'actions spécifiques possibles, dont voici quelques exemples : suppression des stock-options ou leur imposition totale, création du droit de critiquer les salariés, leur participation au choix du gestionnaire, la restriction des droits de vote et des dividendes uniquement aux actionnaires durables, les équipements de consommation (codes à barres des produits) pour légitimer ou dénoncer certaines pratiques de l'entreprise, etc. Articles et contributions sur des aspects spécifiques du programme de recherche. Enregistrements audio de conférences. 4. Ressources supplémentaires Ressources vidéo Journées de la Conférence économique : 10/11/2010 : Présentation sur la gouvernance d'entreprise : Mise en évidence des erreurs des dirigeants et des excès de rémunération, et difficultés à les éviter en l'absence de contre-pouvoirs efficaces, la crise économique a posé la question l'autorité de l'entreprise. Mais au-delà, la prise de conscience des conséquences - tant positives que négatives - des activités des entreprises mondialisées pour la société soulève des questions sur leurs responsabilités et leurs relations avec les parties prenantes, en plus des seuls actionnaires. Comment pouvons-nous mieux organiser la gouvernance d'entreprise pour améliorer leur efficacité et aligner l'intérêt public sur les intérêts privés? 20/11/2008: La suprématie des actionnaires dans le numéro Présentation: il y a 40 ans, en Nouvelle-Galles du Sud, John Kenneth Galbraith a décrit comment le développement du capitalisme a conduit à la domination des gestionnaires sur les actionnaires. Les dernières décennies ont été celles de leur retour et de leur prise de pouvoir sur l'entreprise. Après les fonds de pension dans les années 1990, les acteurs de cette révolution sont désormais le capital-risque et les fonds de capital-investissement. Ce sont eux qui financent la croissance des entreprises innovantes qui restructurent et recentrent également les entreprises qui perdent de leur élan. Qui sont ces nouveaux joueurs ? Sont-ils au pouvoir ? Quel est leur impact sur les entreprises, sur l'emploi, sur la répartition des revenus? Les chefs d'entreprise sont-ils actuellement à leur service? Faut-il arrêter leur intervention ? Voilà quelques-unes des questions qui seront abordées dans ce débat. Plusieurs vidéos de Pierre-Yves Gomez (environ 5 minutes) sur l'TVDMA sur la gouvernance gouvernementale ou d'entreprise (définition, autorité, contrôle, etc.). Textes, entrevues, rapports de Ronald H. Coaz (1937), Nature Firm, Economica N.S.G., 4 novembre. Français traduction en ligne de Persee: Nature Firm, Français Economics Review, 2, hiver 1987, p.133-157 (après commentaire de X. GILLIS). Présentation du livre de R. Koaz « The Company, the Market and the Law on Economic Alternatives ». Un article en ligne de J.J. Laffont sur la théorie des incitatifs (DEES Review no 152, juin 2008). L'intervention de Roger Gesnery au conseil d'administration Français du Symposium From Power: Shareholder Supremacy in question, octobre 2007. Rapport du Sénat 227 : BURDIN Joel et SHILLINGER Patricia, Promising Social Contract in Business, janvier 2011 (Partie II, chapitre 3 sur la gestion). Rapport CAS 27, Improving Corporate Governance and Employee Participation, La Documentation Française, juin 2010. Entretien avec Augustine Landier sur le site Life of Ideas: Executive Compensation and Performance, 12/01/2010 (INTERVIEW AFSE, Economic Days 2009) Rapport Houillon Juillet 2009: Rapport parlementaire no 1798, le député Patrick Houillon sur dirigeants d'entreprise et opérateurs de marché. Entretiens avec Olivier Favero et Armand Hutchwell, Management and Finance. Deformed Companies (2011). Olivier Godehot augmente les primes de risque? Supplément au rapport du Conseil d'analyse économique Crise subprime, Patrick Artus, Jean-Baptiste Betb'e, Christian de Boissieu, Gunther Capelle-Blancard, Français documentation, 2008. La question de l'économie et des statistiques sur l'internationalisation des entreprises (435-436, mars 2011). Livres et articles de choix de Beaudream B. (2003), Economics Firm, Landmarks, Discovery. Buba-Olga O. (2003), Business Economy, Threshold, Points. Coriat B. et Weinstein O. (1995), New Company Theories, Pocket Book. Coriat B. et Weinstein O. (2010), The Firm's Theories Between Contracts and Skills, Critical Review of Contemporary Developments, Industrial Economics Survey, 129-130, p.57-86. Menard Claude (2010), Oliver E. Williamson: From Organizations to Institutes, Political Economics Review, Volume 120, No 3, p.421-439 (Article Nobel Prize). Saussier S. et Yvrande-Billon A. (2007), Économies de coûts d'exploitation, découverte, etc. Points de repère. Pierre-Yves Gomez, Harry Corinne (2009), Entreprise en démocratie, De Bock. Voir les chroniques mensuelles de pierre-in-the-go sur la gouvernance d'entreprise dans l'économie mondiale. Poissonnier Hughes (2008), Corporate Governance: A Changing Concept - The Evolution of Performance Management Tools, in the Business World, david Colle, Poof, p.167-192 (Lire une note sur Melchior). Dossier du journal Métis - Correspondance européenne sur la main-d'œuvre : À qui appartient l'entreprise ?. Notes: Leçon inaugurale, 6e École d'été méditerranéenne d'économie industrielle, Karghese, 16 seed, 1991. Une citation dans Ronald H. Coase, prix Nobel d'économie en 1991, ou de l'autre côté du tableau noir, J. De Bandt, D.L. Rawks, P.-M. Romani, A. Torre, Industrial Economics Survey, 1991, volume 58, numéro 58-1, p.7-14. La gouvernance d'entreprise est, dans le sens le plus courant, « un ensemble de mécanismes institutionnels et réglementaires qui déterminent l'autorité de ceux qui sont appelés à diriger l'entreprise », c'est-à-dire le déisme du pouvoir des dirigeants de l'entreprise (Pierre-Yves Gomez, Economic Days 2010). Vous pouvez, par exemple, penser au développement de la pratique de rachat d'actions par de grandes entreprises enregistrées sur le marché. ROE pour le « retour aux capitaux propres ». Avant la crise, le rendement des actions était souvent supérieur à 15%. Il est défini comme le coût d'utilisation d'un système de prix. La question centrale de la théorie déterminera, compte tenu des différences d'intérêt entre le mandant et l'agent et le contexte d'information imparfait, la structure contractuelle qui minimise les coûts de l'agence (coûts de surveillance et d'incitation, passifs, etc.), c'est-à-dire, en fin de compte, celle qui maximise les fonctions d'utilité du mandant, en l'occurrence l'actionnaire. Dans l'économie des droits de propriété, comme en théorie de l'agence, toute organisation ou institution est réduite à un ensemble de relations interinstitutions libres, conformément à l'individualisme méthodologique le plus strict, ce qui limite leur capacité à accueillir des formes collectives complexes (Coriat, Weinstein, 1995, p.103). Ainsi, contrairement à l'analyse proposée par Coase, il n'y a pas de confrontation fondamentale entre l'entreprise et le marché. Par Anne Chateaufneuf-Malcles et Pascal Le Meurrer pour SES-ENS SES-ENS analyse économique d'une entreprise exemple. analyse économique d'une entreprise pdf. comment faire une analyse économique d'une entreprise. analyse de l'environnement économique d'une entreprise. analyse socio économique d'une entreprise. analyse économique et financière d'une entreprise. analyse de la rentabilité économique d'une entreprise. analyse micro économique d'une entreprise