

Chapitre 2 : L'analyse des entreprises sous leurs trois dimensions principales.

Lorsqu'une réalité est trop complexe à saisir, le réflexe cartésien est de la découper en sous ensembles cohérent.

A défaut d'une perception d'ensemble, on disposera d'une somme d'éléments dont on cherchera ensuite à reconstruire la cohérence. De ce point de vue, l'approche analytique résultant d'un tel découpage va s'opposer à une approche systématique qui elle va privilégier un regard globale.

La démarche analytique est néanmoins tentante car il est nécessaire de bien connaître tous les éléments constitutifs de la réalité qu'on veut analyser mais elle suppose une certaine homogénéité des ensemble étudiés ce qui n'est justement pas le cas en ce qui concerne les entreprises.

Contrairement à d'autres systèmes vivants, les entreprises ne sont pas toutes constituées des mêmes unités (services) et ne disposent pas des mêmes fonctions. Par exemple, certaines sociétés ne produisent rien directement (elles sont fabriquées par d'autres) et parfois certaines sociétés ne vendent rien directement (ventes de produits confié à des partenaires). Ces sociétés, sans activités d'exploitation directe, échappent aux catégories classiques de l'analyse : elles animent un réseau plus qu'elles ne produisent et vendent. Cela dit, on peut avoir "des entreprises sans usine" expression utilisée par le président d'Alcatel quand il annonce de céder des unités de fabrication à des partenaires industriels. Néanmoins, il n'y a pas d'entreprises sans activité économique (production ou autres) et encore d'entreprises sans hommes.

I. La dimension économique.

Cette dimension économique est la plus évidente et pourtant elle peut être plus complexe qu'on imagine à priori.

On présente généralement l'entreprise comme une unité produisant des biens et des services sur un marché. Pour cela, elle réalise une combinaison productive à partir de ressources (matériels, techniques et technologiques, humaines et financières) qu'elle transporte.

Cette approche traditionnelle privilégie excessivement l'activité de

transformation production comme source de la création de valeur.

Cela suppose, implicitement, que les fonctions opérationnelles (productions et ventes) sont les seules véritablement créatrices de richesse.

Alors que les autres activités de l'entreprise, censé veiller à une utilisation optimale des richesses, ne généreraient que des coûts.

C'est le mérite d'utile comme la chaîne de valeur de Michaël PORTER d'avoir insisté sur le fait que l'ensemble des activités et des services de l'entreprise participe au processus de création de valeur même si le résultat n'est pas directement négociable sur un marché.

Dans les services administratifs des entités, l'activité économique consiste à transformer un input spécifique (l'information) en output spécifique (information également).

La création de richesse n'est donc pas uniquement lié à la manipulation de matières et à transformations de biens tangibles et ou à la mise en place de points de vente de biens et de services produits sur un marché.

D'ailleurs, la comptabilité nationale mesure bien dans le PIB plus les activités économiques y compris celle des organisations produisant des services non marchands comme des administrations publiques. Les richesses ainsi créées sont réparties.

Les entreprises ont donc aussi un rôle de répartiteur de revenus de l'activité c'est-à-dire le partage de la valeur ajoutée entre les différents apporteurs de ressources.

Ainsi, les entités productives alimentent le circuit économique par la rémunération des facteurs de productions :

- versements de salaires pour la rémunération du travail ;
- versements des dividendes aux actionnaires et intérêts aux prêteurs de capitaux ;
- le paiement des cotisations sociales aux organismes collecteurs, des impôts et taxes à l'Etat et aux collectivités territoriales.

L'Etat, en tant qu'employeur, est répartiteur de revenu et en tant qu'institution redistributeur (impôts) d'une part de la valeur ajoutée, l'autofinancement n'est pas distribué et est affecté au développement de l'entreprise lui-même.

2) La dimension sociale.

Elle peut s'étudier à plusieurs niveaux. L'entreprise remplit une fonction d'utilité sociale et en tant que groupe humain organisé, on peut l'analyser comme une cellule sociale voir dans une optique plus large comme une institution sociale.

a. L'utilité sociale.

La fonction d'utilité sociale est induite par le rôle de distributeur de revenu décrit précédemment mais par le fait que l'entreprise a pour vocation de satisfaire les besoins des consommateurs.

L'existence même d'entité productive est liée à la formation de biens et de services qui sont consommée.

Même s'il arrive que les firmes suscitent un bien de consommation

plus qu'elle en cherche à répondre à un besoin et la satisfaction des besoins de consommation est la raison d'être, d'exister des entreprises.

Réaffirmer cette notion d'utilité sociale relativise le rôle du profit trop souvent présenté comme la finalité unique de l'entreprise.

Sans profits, l'entreprise ne peut pas se pérenniser mais il n'y a de profit possible si à l'origine il n'y a pas de réponse à une demande sociale, sociétale. Cette dernière pouvant aussi bien concerner des besoins vitaux (produire pour nourrir la population, pour la soigner, etc ...) que de produits de consommations plus symbolique (produits de luxe).

b. L'entreprise cellule sociale.

L'entreprise est aussi une cellule sociale car elle est composée d'individus regroupés autour d'une même communauté d'objectifs, coopérants, communiquant et parfois aussi s'affrontant.

Les individus, membres de l'organisation, sont insérés dans un réseau formel de flux physiques d'infos et mettent à la disposition de cette communauté leur compétence, leur savoir-faire, leur expérience.

Ils forment des ensembles plus ou moins institutionnalisés et structurés (l'encadrement, les syndiqués, etc ...) qui sont autant d'acteurs sociaux au sein de l'organisation.

L'action de ces acteurs sociaux va servir de point de départ à toutes les investigations concernant l'entreprise.

Les individus cherchent la satisfaction de besoins personnels, sociaux et psychologiques :

- accès à un emploi et à un revenu ;
- élargissement de leurs compétences professionnelles ;
- sentiment d'appartenance à un groupe ;
- souhait d'accomplissement personnel.

La capacité de l'entreprise à satisfaire ses différentes aspirations détermine en parti le comportement d'individu ou groupes d'individus :

- adhésion plus ou moins forte aux objectifs de l'organisation ;
- qualité du climat social.

Cette dimension sociale renvoie aux réflexions sur la motivation des salariés et ramène de ce fait aux considérations de nature économique :

- une réelle implication du personnel représente la garantie d'un relatif consensus social, condition nécessaire pour la réalisation des objectifs économiques.

c. L'entreprise institution sociale.

Présenter l'entreprise comme une cellule sociale conduit d'une manière plus générale à s'interroger sur son rôle en tant qu'entité participant à la régulation de la vie en société au même titre que d'autres institutions sociales comme l'Etat, la famille ou encore l'école. Cette dimension « sociétale » invite à une réflexion sur la responsabilité des entreprises en matière sociale.

L'entreprise devait être citoyenne il y a quelques années. Aujourd'hui, on dit plus volontiers qu'elle doit être éthique et participer au développement durable.

Les mots changent, la réalité est la même à savoir le rappel de certains droits mais aussi de devoirs que les entreprises ont envers la société.

La loi du 15 mai 2001 sur les nouvelles régulations économiques (NRE) complétée par le Grenelle de l'environnement renforce les obligations des entreprises et les incite à être socialement responsable.

Le droit européen apparaît comme plus protecteur que le droit anglo-américain pour qui le gouvernement d'entreprise exprime, principalement, le souci des actionnaires et que les dirigeants agissent en fonction de leur intérêt.

Avec la nouvelle régulation économique, c'est l'intérêt global de l'entreprise et au-delà de la société qui est pris en considération.

Ainsi, une référence doit être faite à la situation territoriale de

l'emploi dans la mesure où l'organe de gestion de l'entreprise doit indiquer dans son rapport présenté à l'assemblée générale les conséquences de l'activité sur l'environnement, les mesures prises pour limiter les atteintes à l'équilibre biologique, les dépenses en matière de défense de l'environnement, la formation du personnel à ce sujet mais également les consignes données aux filiales étrangères.

Le principal avantage de l'approche systémique est de privilégier un regard global sur l'entreprise en faisant abstraction, du moins dans un premier temps, des éléments de diversité que nous avons rappelé précédemment.

Elle met l'accent plus sur les interactions à savoir les interrelations entre les composantes du système que sur les composantes elle-même. De plus, elle restitue une image plus réaliste de la place de l'entreprise au sein du système économique général dans lequel elle évolue.

Il convient, du coup, difficile d'envisager l'analyse d'une entité productive quelconque sans comprendre, au préalable, les liaisons qu'elle entretient avec des acteurs de son environnement.

Il serait aussi vain de vouloir expliquer le fonctionnement d'un sous ensemble particulier de l'entreprise sans examiner les liaisons avec les autres sous ensemble.

Les apports de l'approche systémique sont incontestables. Ils sont d'ailleurs très complémentaires avec une approche plus analytique : dans un premier temps, l'approche système permet de comprendre le fonctionnement de l'unité et dans un 2nd temps l'approche analytique permet d'en décrire les différentes composantes.

Bibliographie :

- La Revue des Sciences de Gestion 2008/6 (n° 234), pages 75 à 83