

*« Gouvernance de l'entreprise: approche théorique
pour l'étude de l'entreprise algérienne »*

Pr. Mostefa BELMOKADEM
Université de Tlemcen.
& M'Hamed KIHHEL
Université d'Oran

Résumé:

L'Algérie a choisi au départ un modèle de gestion collective de ressources où les autorités contrôlaient étroitement toute l'activité de production de richesses. Le peu d'efficacité en matière de développement est aujourd'hui largement admis. Les réformes se proposent pour l'essentiel de revenir au système de la libre entreprise et à ses principes fondateurs. En effet, cette institution constitue la pierre angulaire du système économique. Toutefois, il est difficile de construire l'entreprise dans un environnement qui présente les dysfonctionnements d'une économie en développement. Il peut alors s'avérer nécessaire que la théorie de l'entreprise soit revisitée afin d'en comprendre les aspects les plus pertinents et de s'interroger sur les possibilités de son intégration dans un univers tel que celui de l'Algérie car il n'est pas évident que l'importation d'un modèle soit efficace sans une adaptation.

Approche théorique de l'entreprise

La définition du terme entreprendre implique dès le départ le recours à l'intelligence et à la réflexion pour arriver à délimiter les contours d'une initiative qui, à partir de l'idée première, devient par étape et selon une stratégie, une démarche, un avant-projet puis un projet en phase finale et qui est susceptible d'être concrétisé.

Cette définition puise son origine dans celui qui entreprend, c'est-à-dire l'entrepreneur. Celui-ci, même doué et possédant des facultés scientifiques et techniques, ne pourra entreprendre sans capital monétaire ou financier. Avec des idées et des moyens, il arrivera à réaliser des combinaisons capables de produire des biens ou offrir des services.

François Perroux¹ va définir l'entreprise comme « une forme de production par laquelle, au sein d'un même patrimoine, on combine les prix des divers facteurs de production apportés par des agents distincts du propriétaire de l'entreprise en vue de vendre sur le marché un bien ou un service et pour obtenir un revenu monétaire qui résulte de la différence entre séries de prix (celle qui comporte le prix de revient et celle qui forme le prix de vente) ».

Le mot « entreprise » recouvre chez Michel Miallet² le sens d'unité où sont produits des biens et des services appréciables monétairement.

¹ François Perroux ' Société d'économie mixte et système capitaliste' Revue d'économie politique 1933.

² Michel MIAILLE ' Contribution à une réflexion sur l'entreprise socialiste algérienne 'Revue Algérienne des sciences juridiques, politiques et économiques n°3 Sept 1972.

C'est la caractéristique de rentabilité financière qui sépare l'entreprise de toutes les autres formes d'organisation du travail qui ne donnent pas lieu à ce calcul.

Animé par la recherche du gain, l'entrepreneur et son entreprise seront sanctionnés par le marché, l'attitude et les comportements devant s'adapter au système de prix imposé par le marché. Dans une première phase, l'entreprise est perçue comme instrument devant se plier aux exigences du marché ensuite elle sera considérée comme objet d'analyse à part entière.

* L'entreprise et la théorie économique

Dans la théorie économique, l'entreprise s'identifie à son créateur qui est l'entrepreneur considéré sur le marché comme un producteur. La conception de l'entreprise est claire. Il s'agit d'unités de production aux contours définis. Ses principales caractéristiques sont :

- la prise de décision émane du seul entrepreneur qui est à la fois propriétaire et dirigeant et dont l'objectif est la recherche du profit maximum ;
- son fonctionnement repose sur des règles de calcul claires où la maximisation du profit se traduit mathématiquement par l'égalité entre la recette marginale et le coût marginal.

Il ne s'agit ici, ni plus ni moins que du comportement de la firme sur le marché, la sanction par les prix conditionnant la réalisation de l'objectif poursuivi. La théorie de l'entreprise s'intéresse donc exclusivement à la formation des prix et n'introduit l'entreprise qu'à titre instrumental.

* Critique de la conception de l'entreprise

Les systèmes économiques ne fonctionnent pas généralement de façon aussi automatique que le prétend sir Arthur Salter¹. Raisonner en terme « d'économie pure » autorise la construction d'un modèle abstrait. Cette abstraction suppose bien sur une distance par rapport à la réalité concrète. En effet, les faits démontrent que les systèmes économiques connaissent des perturbations permanentes et les marchés fonctionnent suivant des régulations autres que celles exprimées par les marchés de concurrence « pure et parfaite », le monopole, l'oligopole, le monopsonne.

Quant à l'hypothèse de maximisation de profit, elle prête beaucoup à discussion : elle est considérée comme une hypothèse particulière de comportement, elle suppose que l'utilité marginale du revenu de l'entrepreneur est constante, elle est construite sur une fonction d'offre du producteur sur un marché concurrentiel.

Par ailleurs, elle est considérée dans des conditions sûres de réalisation, c'est-à-dire qu'elle ne tient pas compte des aléas causés par l'incertitude du futur. Dans cette situation, même si l'entrepreneur réalise un profit maximum à court terme, rien ne lui garantira sa réalisation à le long terme.

¹ Salter considère'' qu'un système économique normal fonctionne de lui même. Ses opérations courantes ne sont soumises à aucun contrôle .Il n'a besoin d'aucune surveillance centrale '

Ces hypothèses du **modèle classique** sont construites sur la base de la **rationalité**. Or, cette rationalité n'est pas conforme au pragmatisme des marchés et des entreprises, quelques auteurs lui substituant alors le concept de **rationalité limitée**. Toutes ces critiques et d'autres vont servir de base aux réflexions menées par le courant managérial, malgré la défense prise par quelques auteurs ¹ qui affirment que « la plupart des attaques dirigées contre la théorie de l'entreprise ne constituent pas à proprement parler de critiques d'une théorie existante, mais plutôt des suggestions pour développer une nouvelle théorie applicable à différentes questions précises ».

Les externalités :

La naissance du concept d'économie externe chez A. Marshall s'explique par la nécessité d'expliquer les phénomènes de rendements croissants en longue période. Ces derniers s'expliquent par le progrès général de l'environnement industriel qui fait que **chaque firme** profite des effets externes positifs au cours de la croissance du fait du développement cumulatif d'industries interdépendantes et de résultats des inventions et innovations².

Il y aura apparition d'économies ou de déséconomies externes³ « à chaque fois où la fonction de production d'une firme contient des variables qui ne sont pas des entrées (input) physiques mais plutôt les effets des activités d'autres firmes. En d'autres termes, une firme rend service à d'autres sans être en mesure de s'approprier la valeur de ces services, ou bien inflige des dommages aux autres firmes sans avoir à payer une pénalité pour la nuisance.

A. Marshall a qualifié l'entreprise capitaliste de firme représentative et la considère comme une « unité passive » soumise à des conditions abstraites d'unicité et d'homogénéité. Elle est le lien où se combinent travail et capital en vue de produire pour la réalisation de l'objectif de maximisation du profit. En tant qu'unité passive, elle doit se soumettre au système de prix donc au marché.

Tout en définissant sa « firme représentative » A. Marshall assiste à des bouleversements dans les pratiques économiques où la grande dimension s'imposait à tous les niveaux, obligeant l'ensemble des structures économiques à s'y conformer. Face au non réalisme qui est à la base du modèle de concurrence pure et parfaite qui reste somme toute un modèle théorique surtout, A. Marshall sera contraint de réviser ses positions théoriques et orientera ses travaux principalement vers l'industrie comme vecteur directeur.

Si la « firme représentative » doit correspondre à une entreprise dont la taille pourrait être considérée comme « optimale », les notions d'économies d'échelle vont permettre à Marshall de corrélérer la taille des entreprises industrielles avec leur efficacité. En d'autres termes, il met en relation directe l'accroissement des structures industrielles avec les performances des firmes et la dimension des marchés.

¹ Cyert .R.M. et J.G.March ' Processus de décision dans l'entreprise ' Dunod. Paris p15

² Claude Jessua 'Coûts sociaux et coûts privés' P.U.F 1968 , p128

³ Mark Blaug ' La pensée économique ' Economica 1999, P 467-468

Les économies d'échelle sont analysées à partir des fonctions de production homogènes.

Soit la fonction de production homogène $Y = f(K, W)$ où :

Y : est le niveau de production par unité de temps.

K: le capital utilisé par unité de temps

W: La quantité de travail exploitée par unité de temps.

Il y a rendement d'échelle croissant si une augmentation des éléments d'inputs conduit à un accroissement plus que proportionnel du produit obtenu

L'entreprise ou l'unité de production qui cherche à maximiser sa production a intérêt à le faire en minimisant dans les mêmes proportions les éléments d'input.

Il est admis que les prix de revient devraient diminuer avec la taille des entreprises jusqu'à un certain niveau. Cette liaison est l'expression d'économies d'échelles. Au-delà, les coûts de revient ont tendance à s'accroître avec la dimension de l'entreprise, on parlera alors de plage de déséconomies d'échelles.

Ces économies dues à la taille des entreprises concernent plusieurs aspects. Il peut s'agir d'économies réelles qui peuvent être obtenues sans qu'il y ait modification importante du processus de production, elles sont dues à l'apprentissage et à l'expérience, ou bien à une spécialisation assez poussée (étude de la division du travail, définition des normes).

Il peut s'agir aussi d'économie de croissance. On verra combien le phénomène croissance va occuper une place privilégiée dans l'analyse et la croissance des firmes. Enfin, on peut évoquer les économies monétaires, la grande dimension donnera aux firmes une grande latitude dans la discussion des prix des matières premières : achetant de grandes quantités, elles bénéficient alors de délai de paiement lointain, de ristournes importantes, de tarifs préférentiels ...

Les nouvelles théories économiques de l'entreprise

La plupart du temps, ces nouvelles théories de l'entreprise sont issues des critiques apportées aux approches classiques et néo-classiques ou comme conceptions nouvelles par rapport à des réalités nouvelles. Ces nouvelles théories s'articulent principalement autour de trois termes fondamentaux :

- L'entreprise comme nœud de contrat.
- L'approche de l'entreprise à travers les coûts de transaction.
- L'approche juridique de l'entreprise et la théorie de l'agence.

*L'approche d'Adolf Berle et Gardiner Means

L'axe principal des recherches entamées par Berle et Means consiste dans la dichotomie qui est repérée entre les propriétaires de l'entreprise qui recherchent le profit maximum, de rémunération des actions engagées et du capital avancé, et les managers qui détiennent exclusivement le pouvoir de contrôle sur l'entreprise.

Ce pouvoir est souvent généré par la prise de décision. La structuration de l'entreprise son organisation et son fonctionnement seront déterminés par les acteurs prépondérants dans la gouvernance de l'entreprise. L'approche de l'entreprise va privilégier l'analyse des rapports qui existent entre les différents groupes aux intérêts souvent divergents (actionnaires, dirigeants, travailleurs).

Ce raisonnement va être repris et développé par R.M.Cyert et J.G.March, ces derniers appréhendent l'entreprise comme un lieu d'apprentissage collectif qui soulagera

les membres de l'entreprise et libérera les énergies pour s'atteler aux problèmes qui peuvent surgir ici ou là. Leur théorie suivra principalement deux voies, la première concerne l'étude des modes de gestion des conflits individuels, et la seconde va se consacrer à l'étude des conditions à réunir pour une capacité collective à produire.

Ce fil conducteur sous jacent à l'ensemble de ces travaux concerne toujours le problème de la coordination, cette fois-ci en mettant en exergue les rapports entre propriétaires et gestionnaires d'un côté et en s'intéressant aux modes participatifs des individus et des groupes dans la réalisation des objectifs de la firme. Mais c'est avec Ronald Coase¹ que les débats économiques autour de la firme vont répondre prétextant d'abord que: « la plupart des analyses théoriques se fondent d'abord sur la firme et non sur l'industrie»

* La théorie de la Firme chez R.Coase

Le propos de son article est « de montrer qu'il est possible de donner une définition réaliste de la firme, c'est -à -dire une définition qui rende compte du monde réel, mais aussi une définition à laquelle peuvent s'appliquer deux des plus puissants instruments d'analyse économique développés par A.Marshall : l'idée de marge et l'idée de substitution, qui, combinées, aboutissent à l'idée de substitution à la marge»

Les interrogations posées par Coase concernent comme les autres chercheurs² le problème de la coordination mais il le situe à un double niveau. A l'extérieur de l'entreprise, la coordination est perçue à travers le système de prix et marché. Une bonne régulation par les prix traduira l'efficacité de la coordination. A l'intérieur de l'entreprise cette fonction de coordination revient à l'entrepreneur. Qu'il s'agisse de l'intérieur ou de l'extérieur de la firme, le phénomène de la coordination prendra la forme d'une série de transactions.

Comme le précise Maurice Dobb³: « on commença à s'apercevoir qu'il existait quelque chose de plus important que les relations internes à chaque firme ou unité dirigée par un entrepreneur. Il y avait les relations de l'entrepreneur avec le reste du monde économique en dehors de sa sphère immédiate... l'entrepreneur s'occupe de la division du travail dans chaque firme qu'il planifie et organise consciemment, de même qu'il est relié à une spécialisation économique plus large dont il est simplement une unité particulière».

Pour R.Coase, l'utilisation du mécanisme des prix suscite des coûts qui peuvent être évités en internalisant des activités externes à l'entreprise. Dans ces conditions, la coordination est principalement une fonction d'ajustement aux déséquilibres qui peuvent apparaître sur les marchés, et en même temps de baromètre à l'intérieur des firmes pour le contrôle de leur dimension.

La fonction coordinatrice à l'intérieur de la firme se trouve affirmée dans la forme et la taille des entreprises. Le recours à la coordination par la hiérarchie de la firme n'est utile que dans la mesure où la coordination par les prix génère des coûts supplémentaires de transactions.

Par sa réflexion, R.Coase attire l'attention sur le fait que marché et firme offrent deux modes de coordination différents basés sur les transactions. Celles-ci font

¹ Ronald Coase ' : La théorie de la firme ' p134 .

² J.B.Clark attribue à l'entrepreneur la fonction de coordination.

³Maurice Dobb' L'entreprise capitaliste et le progrès social ' p20

automatiquement référence à l'existence de relations et rapports contractuels. Il s'agit donc d'élaborer un système contractuel efficace précisant les missions et les rôles des différents agents afin qu'ils oeuvrent pour la réalisation d'intérêts convergents.

Dans cette vision, l'entreprise est considérée comme un nœud de contrat¹. Par cette conception de la firme, Coase permettra à Olivier Williamson de se pencher principalement sur l'étude des coûts de transactions.

Les études économiques actuelles sur la firme vont se situer au creuset des paradigmes économiques de l'entreprise, des théories organisationnelles et aspects juridiques qui les accompagnent, chacun d'eux va contribuer directement ou implicitement à l'appréhension et la connaissance de l'entreprise moderne. La théorie de l'agence², la théorie évolutionniste, la théorie de l'apprentissage organisationnel en sont une illustration représentative.

Théorie des organisations

On sait aujourd'hui que « l'atome est organisation, la molécule est organisation, l'astre est organisation, la vie est organisation, la société est organisation, mais nous ignorons tout de ce terme organisation »³. Ainsi, le terme organisation véhicule en lui tous les éléments d'une action organisée assez complexe. C'est dans sa complexité qu'il faut l'appréhender. « Elle doit être pensée de façon non réductionniste mais articulatrice, non simplifiante mais multi-ramifiée ; elle comporte de façon nucléaire des idées de réciprocité d'action et de retroaction⁴ ».

Chaque courant de pensée se différencie de l'autre compte tenu de la conception qu'il se fait de l'organisation et de la manière dont il la traite. En ce sens, on ne peut trouver un consensus général sur la définition que l'on peut attribuer à l'organisation, comme le précise J.M.Plane⁵ « Si aucune définition ne fait l'unanimité car l'organisation est un objet d'analyse dont se sont saisies plusieurs disciplines, il convient aussi d'ajouter les paradoxes et les ambiguïtés mis en évidence par les spécialistes.

Une organisation apparaît ainsi comme une réponse structurée à l'action collective, un ensemble relativement contraignant pour les personnes et simultanément, comme une construction collective dynamique favorisant l'accomplissement des projets communs.

Elle peut aussi être appréhendée comme un lieu de réalisation de soi, d'accomplissement et d'épanouissement mais aussi comme un lien conflictuel au sein duquel s'exercent souvent la domination et le pouvoir ».

C'est à travers la présentation des différentes écoles de pensée que l'on essaiera de mettre en relief les principaux caractères de cette entité énigmatique qu'est l'organisation.

De la division du travail à l'organisation du travail

S'inspirant d'A.Smith et de sa fabrique d'épingles, Babbage s'intéresse d'avantage à l'organisation de la production en insistant sur le fait que la division du

1 Jean Michel Plane ' Théorie des organisations' . Dunod 2000 P65.

2 Michael Jensen et William Meckling 'Théorie de l'agence ' 1976

3 E.Morin ' La méthode : T1 : La nature de la nature' . Ed : le seuil 1980.P194

4 E.Morin Op. Cite P133.

5 J.M.Plane ' théorie des organisations' Ed Dunod . 2003

travail à l'intérieur de l'entreprise doit se faire de telle manière à ce que chaque tâche n'exige qu'une ou quelques qualités.

Pour lui « le maître d'une manufacture, en divisant le travail pour qu'il soit exécuté en différentes opérations exigeant chacune des degrés d'adresse ou de force, peut acheter exactement la quantité précise de chacune de ces qualités qui sera nécessaire à chaque opération; alors que, si tout le travail est exécuté par un seul ouvrier, cette personne devra posséder assez d'adresse pour l'opération la plus difficile et assez de force pour la plus dure de celles qui composent l'ensemble du travail»¹

A travers cette conception, Babbage fait allusion à l'étude des tâches et ouvre la voie à Frederick Taylor qui, préoccupé par les problèmes de productivité et de rendement inaugure une ère nouvelle et initia au « management scientifique ». Taylor « démontre que l'on peut rendre le travail humain infiniment plus productif, non pas en travaillant plus dur mais en travaillant plus intelligemment ».²

Les thèses de F. Taylor reposent sur trois postulats fondamentaux qui sont :

- L'homme répugne au travail, il ne cherche dans celui-ci qu'une récompense matérielle : le salaire.

- La spécialisation des tâches permet l'accroissement des rendements.

- Les ouvriers et le patron ont un intérêt identique : la prospérité de l'entreprise.

Taylor propose alors une organisation du travail. Pour lui organiser, c'est observer, classer les faits, les analyser, en tirer les lois. La rationalité scientifique va se traduire par un modèle d'organisation du travail où l'autorité et la coordination s'exercera au travers de la science du travail.

Cette organisation suivra un schéma basé sur une division horizontale du travail qui se traduit par la parcellisation du travail, la spécialisation des tâches et l'étude des temps d'exécution en vue de déterminer la meilleure façon de faire et une vision verticale qui permettra d'affecter la meilleure personne à la meilleure place.

A travers son modèle d'organisation, F. Taylor eut l'idée judicieuse de s'attaquer au gaspillage des matières, de temps, de gestes... La principale conséquence positive à long terme a été que l'analyse du travail humain a facilité son transfert en travail machine »³

Les idées force de F. Taylor considèrent que la source de la richesse n'est pas constituée par l'argent mais par le travail, que la détermination des sphères productives de richesse se fait en élargissant leur domaine.⁴ A partir de ceci, il conclut que « quelle que soit sa forme et son importance, tout dispositif permettant effectivement d'économiser du travail l'emportera, ceci est un fait historique ». ⁵ L'œuvre de Taylor va être poursuivie et approfondie tout en élargissant son application à tous les espaces industriels.

Ainsi, le fordisme en sera l'illustration avec la production et la consommation de masse. En France tout en gardant le même intérêt pour les problèmes liés à la

1 Cité par J. Claude Papillon in ' Economie de l'entreprise : de l'entreprise à la gouvernance' . Ed : Management Janvier 2000 P154

2 P. Drucker ' Vers une nouvelle économie ' Tendances actuelles 1980 P18 ; F. Taylor ' Les principes de la direction scientifique ' . P54-55.

3 Henri Savall ' Enrichir le travail humain : l'évaluation économique ' Economica 1974 P28.

4 F. Taylor ' La direction scientifique de l'entreprise ' P23.

5 F. Taylor ' La direction scientifique de l'entreprise ' .P39.

production industrielle et à l'amélioration de la productivité du travail .M.Fayol accentuera plus les travaux sur la fonction d'administration qui devrait être conçue par la direction de l'entreprise et la faire appliquer pour améliorer l'efficacité de l'entreprise.

L'idée principale de Fayol est de montrer qu'un dirigeant peut obtenir les meilleures performances de son personnel par ses qualités de commandement des hommes et par l'administration des choses.

Cette fonction d'administration sera définie par les principes suivants : planifier et prévoir, organiser, coordonner, commander, contrôler.

Ces principes directeurs vont être détaillés en 11 éléments d'administration qui sont :

- L'unité de commandement (un seul chef pour chaque employé)
- Spécialisation assez poussée du travail.
- L'autorité doit être définie statutairement et investie dans des personnes bien définies qui les engagent du point de vue de la responsabilité.
- Principe de discipline qui définit l'obéissance, l'assiduité, le respect.
- Clarté dans la hiérarchie : les fonctions sont clairement définies et établies par niveau d'importance, reliées par des flux qui traduisent la présence d'une administration hiérarchique.
- Les sens de l'esprit de corps : gérer et préserver l'harmonie des relations.
- Mise en place d'un système de rémunération équitable : le mode de rétribution doit être basé sur le rendement.
- Principe d'équité : créer un climat et une ambiance qui favorisent et instaurent les principes d'une justice sociale.
- Stabilité du personnel : préserver la stabilité des travailleurs et profiter au maximum de leur apprentissage et des expériences accumulées.

On présente souvent l'administration comme devant définir les principes qui gouvernent l'action des groupes d'individus en leur désignant les méthodes et en leur précisant les processus à utiliser.

Or « une théorie générale de l'administration doit inclure des principes d'organisation qui garantissent de bonnes décisions, au même titre qu'elle doit comporter des principes qui assurent une action efficace »¹.

La construction d'une organisation administrative efficace n'est pas autre chose qu'un problème de physiologie sociale : il s'agit de mettre en place un personnel d'exécution et de lui superposer une équipe de cadres capable de l'influencer afin qu'il agisse de façon efficace et coordonnée... Rien n'est plus utile que d'analyser la manière dont les décisions et le comportement des employés sont influencés à l'intérieur de l'organisation et par elle. »²

Le caractère social des relations du travail suscite l'attention des sociologues qui ne restent pas indifférents aux actions et réalités sociales qui se développent dans les entreprises. Max Weber en est le chantre, ses œuvres témoignent de l'intérêt qu'il accorde aux phénomènes économiques et sociaux.³

Il se penche pour l'essentiel sur l'étude des formes d'organisation et les principes qui les sous-tendent notamment « la simplification du travail, les problèmes de hiérarchisation les problèmes et les règles agencant le fonctionnement d'ensemble, le

¹ H.A.Simon ' Administration et processus de décision 'Economica 1983 .P3

² : H.A.Simon :Op. Citée Pp 4 et 5

³ Max Weber : Economie et société .

formalisme dans l'exercice de la direction, de concordance post-qualification, de rigueur et de discipline dans les rouages de rationalité... ».¹

Les axes principaux de l'œuvre de Max Weber peuvent être réunis comme suit :

- Le premier vecteur est de type philosophique, il considère la société au creuset de l'idéologie, de l'individualisme, et de la rationalité.

- Le deuxième axe concerne les sciences humaines ; il essaie de formaliser l'action des individus dans des types idéaux.

- Le troisième axe est purement sociologique : il essaie de comprendre la réalité sociale par les pénétrations et l'interprétation des significations que les personnes donnent à leurs actes.

A partir de ces axes, il est facile de déduire que, parmi les productions importantes de M. Weber, celles qui concernent le pouvoir et l'autorité dans les organisations, ainsi que la théorie de la bureaucratie constituent des références incontournables.

A travers l'étude du pouvoir et de l'autorité, ses travaux concernent les formes d'administration des organisations au sens le plus large. Il essaie de comprendre les modes de gouvernement à l'intérieur des organisations en instituant une autorité et la faire accepter par tous c'est-à-dire comment légitimer un mode de fonctionnement à l'intérieur de l'organisation

Il en déduit alors trois types d'autorités : l'autorité traditionnelle, l'autorité rationnelle et l'autorité charismatique.

- La première repose sur la coutume, sur la force de l'habitude. Elle s'enracine dans un passé ancestral

- La seconde est incarnée par la bureaucratie est celle des états modernes.

- La troisième repose sur le charisme² c'est-à-dire sur la croyance dans la grâce personnelle, dans les qualités exceptionnelles d'un individu. On obéit au chef à cause de son prestige et de son rayonnement personnel.

A partir de ces études, M. Weber tira quelques résultats d'ordre général qu'il exprimera soit dans "l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme" (1903) soit dans son ouvrage célèbre "Economie et société" (1921). Pour lui « un système n'est pas l'assemblage de n'importe quelles institutions avec n'importe quels comportements, il y a des problèmes de compatibilité ou d'incompatibilité de structures ».

De même « il considère que la théorie économique doit être subordonnée à une théorie sociologique générale de l'action ».³ A ce niveau, on peut conclure que malgré leur caractères spécifiques, l'école du management scientifique ou de l'administration industrielle ainsi que celle de la bureaucratie selon laquelle il est important de dépersonnaliser les relations de travail, toutes les trois se sont penchées sur l'analyse des relations de travail dans les organisations et ont pu contribuer incontestablement et activement à la création et au développement de la richesse.

¹ : O. Aktouf 'La théorie des organisations et leurs implications dans les relations de travail ' in. R.A.S.J.P.E n°4 Décembre 1982

² Cette notion de charisme s'avère particulièrement opératoire pour l'analyse du pouvoir dans les systèmes politiques des pays sous-développés

³ J. Michel Albertine et A. Silem 'Comprendre les théories économiques ' T2 Petit guide des grands courants Ed. du Seuil 1983 . P160

Leur apport à été sans conteste bénéfique pour la sortie de crise du système économique. Ces œuvres vont connaître par la suite des prolongements qui, basés sur ce socle premier, vont prendre en charge les nouvelles évolutions et vont tenter de les appréhender. Cependant ces "écoles classiques" ne manqueront pas de susciter quelques critiques et l'école des relations humaines en est la première. Elle va s'intéresser plus particulièrement aux aspects psychosociologiques des groupes humains.

L'école des relations humaines

Selon H.Braverman¹ « l'idée courante que le taylorisme a été supplanté par les écoles antérieures de psychologie ou de relations humaines, qu'il a échoué à cause de l'amateurisme de Taylor ou de ses idées naïves sur la motivation, ou parce qu'il a soulevé un flot d'oppositions des travailleurs, ou par ce qu'il est démodé, tout cela est l'image de méprises pitoyables dans l'interprétation qui régit actuellement l'évolution de l'organisation du travail ».

Les écoles postérieures à Taylor (Mintzberg et Mayo notamment) ont traité essentiellement de l'adaptation du travailleur au processus de production qui était défini par l'ingénieur industriel. La logique qui sera poursuivie par les écoles de relations humaines ne doit répondre qu'à une finalité : réaliser les conditions psychologiques et morales les plus favorables à une plus grande productivité du travail.

Parmi les précurseurs de l'école des relations humaines, Elton Mayo (1880-1933) détient une place importante. A partir d'une étude réalisée au sein de l'entreprise américaine « La Western Electric Company » de Chicago, étude qu'il effectua en 1924, il essaya de déterminer les répercussions des attitudes et des relations de travail sur la qualité de la production.

Il partira de l'idée selon laquelle les travailleurs ne sont pas régis uniquement par des règles officielles. Généralement, les relations de travail sont aussi animées par des flux interpersonnels qui ne sont pas prévus par des règles officielles. L'effet-groupe auquel il aboutit est « frappé » par ces relations interpersonnelles et pèse de tout son poids sur l'amélioration et l'accroissement de la productivité du travail.

Pour Mayo, l'individu n'est plus perçu comme une machine animée par la seule perspective de rémunération de son travail. Il vit, il sent, il ressent, il est mû par des motivations propres que l'on doit connaître et prendre en considération. Le travailleur est un tout et il faut le considérer comme tel. D.Martin² résume bien cette prise de conscience en disant « ainsi naît l'homme social, désireux avant tout d'être reconnu comme un être humain, avec toute la complexité de ses désirs, de ses besoins, de se sentir inclus, aimé, reconnu pour la contribution qu'il apporte à l'organisation »

L'école des relations humaines va approfondir ses recherches en mettant l'accent sur l'étude des besoins humains. La variable fondamentale qui détermine les comportements à l'intérieur des organisations fera constamment référence à l'énergie psychique (en opposition à l'énergie physique) comme variable explicative de ces comportements.

Le mérite revient à H.Maslow (1908-1920) qui a formalisé et donné une conception générale de cette vision.

¹ H.Braverman ' Travail et capitalisme monopoliste 'Ed Maspero 1974. P78-79

² D.Martin ' Démocratie industrielle : essai sur la conception de la participation directe en entreprise ' Ed Economie politique Paris 1991 P.50

La théorie des besoins et des motivations

L'orientation que va approfondir la théorie des besoins et des motivations vise à mieux rechercher le travail en repérant la nature des besoins qu'il compte satisfaire et la hiérarchie de ces besoins. De même, elle s'intéresse aux différents moyens d'incitation qui motivent le travailleur. Ceci afin de faire contribuer efficacement et faire participer totalement ce dernier à la réalisation des objectifs de la firme.

L'idée qui guide les travaux de H.Maslow (1908-1970) est déterminée par une conviction selon laquelle le comportement humain au travail est d'autant plus coopératif et productif qu'il trouve dans l'organisation une occasion de réalisation de soi et l'épanouissement personnel. Maslow détermina alors cinq groupes de besoins hiérarchisés :

- Les besoins physiologiques (se nourrir, se désaltérer)
- Les besoins de sécurité (se protéger, se vêtir)
- Les besoins d'appartenance et d'affection (être accepté par les autres, écouté par eux)
- Les besoins d'estime et de prestige (être reconnu et valorisé)
- Les besoins de réalisation ou d'accomplissement (s'épanouir dans le travail).

D.Mac.Gregor (1906-1964) s'intéressa quant à lui à la conduite des hommes dans le travail et définit deux conceptions principales.

* La théorie X

Cette conception de l'homme au travail repose sur les hypothèses suivantes :

- L'individu éprouve une aversion innée pour le travail
- Les individus doivent être contraints, contrôlés, dirigés, menacés de sanctions.
- L'individu est animé par la recherche de la sécurité

* La théorie Y

Elle repose sur les principes suivants :

- La dépense physique est aussi naturelle que le jeu ou le repos .
- L'engagement personnel découle d'une recherche de la satisfaction des besoins sociaux ; l'homme apprend à rechercher les responsabilités.

Frederick Hezberg (1923) dynamise les travaux de Maslow et de Mac Gregor en proposant une théorie relative de la motivation « aux besoins matériels s'opposent les besoins spirituels doués d'une énergie supérieure par lesquels l'homme aspire au développement par les accomplissements »¹. Cette théorie est appelée théorie des deux facteurs qui sont la motivation et l'insatisfaction et leur répercussions sur le travail.

C. Argyris (1923) s'intéressa aux valeurs de base qui affectent les groupes de travail. Pour lui, chaque individu possède un potentiel qui peut être développé ou infirmé par l'organisation et l'environnement particulier du groupe pour lequel il travaille. Le développement du potentiel de l'individu ne peut se faire qu'au bénéfice mutuel de l'individu et de l'organisation. Mais les managers manquent souvent de confiance interpersonnelle pour permettre un tel développement. Il énonce alors des principes comme :

- Identifier les relations efficaces pour la réalisation des objectifs de l'organisation

¹ J.L.Laville ' La participation dans les entreprises en Europe' Librairie Vuibert. 1992 P14

- Accentuer la rationalité cognitive et diminuer les sentiments et les émotions
 - Les relations humaines sont contrôlées et orientées par un système de direction
- Les tenants de la psychologie organisationnelle vont suggérer un certain nombre de réformes de type organisationnel.
- C'est l'enrichissement des tâches pour F. Heiberg qui doit motiver et créer une ambiance meilleure dans l'espace travail et diminuer en même temps la monotonie.
 - C'est la direction par objectif encouragée par Mac. Gregor qui doit laisser aux subordonnées une certaine latitude pour atteindre leurs objectifs

Tous ces travaux vont servir de base à un nouveau courant qui traite à partir de cette base les nouveaux aspects qui s'apparentent aux nouvelles réalités de l'entreprise que l'on désigne généralement par la G.R.H (Gestion des ressources humaines)

De l'organisation de l'entreprise à l'entreprise -organisation

L'approche managériale de l'organisation représente une révolution. Il s'agit de remplacer le modèle mécaniste que véhicule le Taylorisme avec tous les prolongements qu'ont apportées les théories psycho-organisationnelles. L'organisation se présente comme une machine, neutre et passive aux ordres de la rationalité technique et économique.

Il s'agit d'intérioriser la réflexion autour de l'organisation comme « unité active » qui exige de l'ordre et par là essayer de connaître les sources de désordre qui peuvent exister en elle et les convertir en sources d'ordre .

La nouvelle problématique s'articulera autour de l'étude des processus où se résolvent des conflits et se juxtaposent des intérêts particuliers qui doivent être convergents. L'analyse des processus de décision (Cyert et March) , les approches structurelles , l'analyse des couples stratégies – structures , structures - performances forment la matrice principale .

On peut sans risque d'erreur majeure affirmer que l'avènement de l'approche managériale correspond à la grande entreprise avec toutes les manifestations qu'elle expose tant sur le plan de la forme des structures et organisations que du point de vue de leur fonctionnement. La plupart de ces études sont de type empirique.

La finalité que poursuivent ces travaux peut se définir comme suit: il s'agit d'expliquer puis de prescrire les conditions d'amélioration des performances d'une organisation quelle que soit sa nature ou sa forme. La notion de performances annoncée ici est globalisante.

Elle renferme généralement la notion d'efficience qui consiste à maximiser les résultats technico-économiques tout en réduisant au maximum l'usage des moyens engagés, la notion d'efficacité qui traduit le plus haut degré de réalisation des buts de l'organisation à partir des résultats obtenus , et la notion d'effectivité qui exprime la satisfaction effective des membres de l'organisation suite aux résultats réalisés par celle ci .

On peut citer quelques axes de recherche qui demeurent ouverts à toute perspective de développement.

- La nouvelle approche du pouvoir et du contrôle social dans les organisations
- L'analyse des organisations comme phénomènes symboliques et cognitifs
- Recherche prospective sur les nouvelles formes d'organisation
- Recherche sur la place et le rôle des organisations dans la transformation des sociétés et des économies.

Ces axes se dessinent dans des environnements forts changeants et embrassent plusieurs théories. « Les relations humaines et la psychologie sociale ont servis de phare. Puis ce fut le tour de l'investissement fort par la sociologie politique, les sciences de la gestion des entreprises et les débats sur l'économie politique.

On note ensuite l'entrée en scène de l'analyse des politiques, de la sociologie du travail et de l'anthropologie. On ne manquera pas aussi de faire appel à la sociologie urbaine, à la théorie des systèmes ou à la science de l'innovation technologique». Les grands courants de la pensée managériale des organisations peuvent se résumer notamment en un axe fondamental : le phénomène de la contingence.

En cherchant à mettre en évidence les relations environnement, structurelles et organisationnelles, on fait appel au concept de contingence. Celui-ci peut se définir comme une situation spécifique et évolutive qui conduit à rejeter des prescriptions uniques.

Cette contingence est structurelle (sinon structurante) car les changements dans les variables externes (technologie – machines ...) provoquent des évolutions dans la structure des organisations.

Les travaux de T. Burnis⁴ de Paul Lawrance et Lorch-Jay de même que ceux de Joan Woodward tentent tous de mettre en rapport les dimensions clés de l'organisation et essayent de prévoir les réactions qui peuvent en découler.

Les principales conclusions auxquelles ils aboutissent considèrent et vérifient presque à chaque fois qu'il existe une relation assez étroite entre la forme d'organisation qu'adopte une entreprise et sa réussite. Ce n'est qu'en 1962 qu'Alfred Chandler se penche sur la liaison structure – stratégie et démontra que les stratégies déterminent les structures qui à leur tour conditionnent en partie les stratégies ; il en déduit que les entreprises qui offrent une gamme et une qualité limitée des produits étaient à l'origine des structures centralisées.

Les nouvelles approches sociologiques

Issues dans leur majorité d'une conception Wébérienne et traversées par les différents courants de pensée qui ont pour objet l'étude des pouvoirs et des phénomènes de groupes,

ces nouvelles approches centrent leurs préoccupations sur la réalité des organisations à partir du phénomène de crise qui les caractérise. Ce phénomène a fait l'objet d'études dans différents domaines autres que le domaine des sciences des organisations.

Cependant, il permet d'après Michel Crozier⁵ de rendre compte de l'état de rigidité des systèmes qui paralysent et bloquent leur fonctionnement. Inspirée des travaux

¹ Mitchell Koza et Jean Claude Thoening ' Les approches européennes et américaines de la théorie des organisations ' Revue Française de gestion Janvier-février. 1995. P11

² Jean Michel Plane 'Théorie des organisations' Dunod 2000 P47

³ Ajouté par nous - mêmes

⁴ T. Burnis et G. Stalker 'Les structures mécanistes et organiques' 1966. Paul Lawrance et Jay Lorch ' Différenciation et intégration '1967. Joan Woodward 'Impact de la technologie sur les organisations' 1965

⁵ Michel Crozier, Erhard Friberg ' L'acteur et le système' Seuil 1977 P313

de James March et Herbert Simon, Michel Crozier¹ s'intéresse d'abord à l'analyse des relations de pouvoir dans les organisations.

Ces relations de pouvoir sont issues des relations de travail qui, à leur tour les renforcent ou les diminuent. Ces relations dépendent des capacités des acteurs quelle que soit leur place dans l'organisation. Ainsi, il considère que les acteurs sociaux définissent des stratégies qui leur sont propres et possèdent toujours une marge de manœuvre qu'ils tentent d'utiliser à l'intérieur de l'organisation.

Dans cette conception, l'analyse du pouvoir s'étend à l'étude des effets structurants ou déstructurants au sein des organisations. Généralement, ces études mettent face à face l'acteur et le système et analysent les rapports réciproques des deux entités et en relation avec l'environnement.

La synthèse de H.Mintzberg

H.Mintzberg dans son livre « Le management »² fait une synthèse sur les organisations.

Il présente l'essentiel de ses travaux sur les organisations. Ce livre ne contient pas seulement ses propres idées sur le sujet mais fait aussi la synthèse d'un certain nombre de travaux de recherches d'autres auteurs, en particulier les travaux fondés sur la recherche systémique.

Au fil des ans, il a étudié la façon dont les managers travaillent, comment les organisations fonctionnent, prennent leurs décisions, élaborent leurs stratégies et se structurent elles mêmes ... ainsi que la façon dont la société entend se comporter avec les organisations. ».

Pour Mintzberg, l'organisation est constituée par un sommet stratégique qui commande le centre opérationnel par une ligne hiérarchique tandis que la technostructure et la logistique assurent une aide respectivement en standardisant le travail et en offrant des services (recherche, relations publiques...) éléments fonctionnent comme un système de flux (matériel et information) et d'autorité, mais aussi et en même temps comme un système de prise de décision.

La détermination de la structure est dictée principalement par l'état de l'organisation et de son niveau de développement et il semble exister une correspondance entre la logique des facteurs de contingence et la logique de paramètres de conception d'où de nouveaux modes de coordination basés essentiellement sur la communication informelle.

Pour Mintzberg³ la population à l'intérieur de l'entreprise se répartie en quatre groupes :

- La direction qui conçoit les stratégies /environnement.
- La ligne hiérarchique de production (cadres moyens et maîtrise)
- La technostructure (ingénieurs et techniciens)
- Les opérateurs (salariés subalternes)

Il repère les rapports entreprises-environnement avec l'analyse des différents marchés. Cette conformation est conduite selon trois dimensions principales :

¹ Michel Crozier 'Le phénomène bureaucratique' en collaboration avec Erhard Frieberg 'L'acteur et le système'

² H. Mintzberg 'le management' Organisations 1999 P15

³ H. Mintzberg 'Structure et dynamique des organisations' Organisations 1982 P41-47

- La stabilité : celle-ci est caractéristique des marchés peu changeants ou à changements prévisibles.
- La diversité : les marchés diversifiés présentent plusieurs variétés émanant d'un nombre important de clients et d'horizons divers, indifférenciés avec lesquels l'entreprise n'entretient aucun contact personnalisé.
- La complexité : les marchés complexes sont ceux qui exigent de la part de l'entreprise une possession d'un savoir assez étendu et approfondi sur les produits, les clients ou toute autre donnée

Parmi les conclusions importantes (recommandations), on peut citer :

- Le débat en management demeure ouvert au niveau de l'objet que sont les organisations compte tenu de leur complexité et de l'environnement qui devient de plus en plus insaisissable
- « Une riche culture et un management dévoué peuvent faire beaucoup ensemble dans une grande organisation et la rendre à la fois efficace et humaine »¹
- Il faut développer et promouvoir les petites organisations c'est-à-dire celles qui ont une taille humaine partout où cela est possible.

Toutes ces études conduisent vers une conception de l'entreprise en tant qu'organisation.

À côté de cela, les institutionnalistes considèrent l'entreprise comme une institution allant de l'économique, au social et au politique.

Ainsi, l'entreprise algérienne, en prenant un contenu économique et en se préoccupant des aspects sociaux, demeure l'institution privilégiée du politique.

Mais avant de présenter l'entreprise algérienne, il est utile de faire un détour sur ce que l'on appelle l'entreprise publique.

L'entreprise publique

Il existe une catégorie d'entreprise à laquelle on associe le qualificatif de « publique » qui, de part son originalité ne correspond pas entièrement au prototype ou bien si l'on use du concept Weberien, au « type idéal » de l'entreprise.

Elle est présente dans toutes les sphères de la production, à l'échange englobant le domaine industriel et commercial et en se généralisant à tous les services. Son caractère public lui insufflé un « esprit », un mode d'existence et un fonctionnement qui la rend spécifique.

Pour l'O.C.D.E2: « Les entreprises publiques sont des entreprises qui, comme les entreprises commerciales produisent des biens et des services en vue de leur vente à un prix qui doit couvrir approximativement leur prix de revient, mais qui sont propriété de l'état ou placées sous son contrôle ».

Cette définition met en évidence le caractère antinomique de l'entreprise publique : sa propriété revient dans sa totalité ou en partie à l'état ou aux collectivités publiques, ce qui orientera la gestion ou l'administration de ces entreprises vers la réalisation des objectifs des puissances publiques (l'intérêt général).

Les règles de gestion étant déterminées par la réalisation de l'intérêt général, elles ne répondent pas au même moment à la logique de rentabilité et du gain monétaire. La sanction par le système des prix est remplacée par un autre mode de régulation. Etant

¹ H.Mintzberg ' Le management' Organisations 1999 P538

² Marie-France l'Herithan ' Pourquoi des entreprises publiques ' PUF 1972 P1

donné sa spécificité, on ne peut approcher les entreprises publiques sans se demander le pourquoi de ces entreprises et comment elles fonctionnent.

Pourquoi des entreprises publiques ?

Les approches théoriques qui se sont penchées sur la question peuvent se regrouper en trois approches essentielles

* L'approche néo-classique

Celle-ci tente de concilier l'optimum économique et le bien-être de la société, c'est-à-dire qu'elle essaie de démontrer au travers des courbes d'indifférences comment le point de tangence de chacune de ces courbes reflète le maximum de satisfaction possible et de là comment la somme de ces satisfactions correspondrait à la réalisation de l'intérêt général qui conduirait au bien-être que Pigou définira par le maximum d'utilité et subordonne sa réalisation à une répartition plus juste des revenus et de la production.

La réalisation de l'optimum doit satisfaire théoriquement à un certain nombre de conditions :

- Les prix d'équilibre doivent refléter la maximisation de l'utilité des consommateurs et le maximum de profit pour les producteurs.
- On raisonne dans le cadre de la concurrence pure et parfaite
- L'allocation des ressources rares doit obéir aux exigences suivantes :
 - égalité de la productivité marginale de chaque facteur dans tous ses emplois.
 - égalité des utilités marginales des divers besoins pour chaque consommateur
 - égalité du coût marginal, de l'utilité marginale et du prix de chaque bien.

C'est dans ces conditions que l'optimum est atteint, et à chaque fois que l'on déroge à l'une de ces conditions, on crée la possibilité de recourir à la production de biens et services publics qui est réalisée soit par des administrations, soit par des entreprises publiques.

* L'approche Marxiste

Cette approche considère l'existence des entreprises publiques comme une caractéristique fondamentale du mode de production capitaliste dans un moment historique de son développement que l'on désigne par capitalisme monopolistique d'Etat.

Pour contrecarrer la baisse tendancielle du taux de profit capitaliste qui, inéluctablement conduirait à des crises de surproduction donc la présence de suraccumulation de capitaux et non-valorisation de la production, il est alors utile de rechercher les moyens nécessaires pour permettre la poursuite de la valorisation accumulation.

Il revient à l'état en tant que classe dominante de recourir à l'entreprise publique comme instrument indispensable pour la réalisation des objectifs. L'appropriation publique de certains domaines d'activités devient un mal nécessaire pour le bon fonctionnement de l'économie et de la société.

¹ J.M. Albertini, A. Silem ' Comprendre les théories économiques 'Petit guide des grands courants Seuil 83 P69.

Du point de vue économique, les entreprises publiques doivent garantir une harmonisation des flux économiques. Pour cela, elles doivent intégrer les branches dominantes et utiliser les technologies les plus développées donc posséder une composition organique du capital assez élevée.

Elles doivent réaliser de forts gains de productivité afin que la plus value dégagée soit importante et transférée entre les mains des monopoles capitalistes privés¹. « Il reste encore à préciser que les entreprises publiques prennent en charge les équipements collectifs nécessaires à la reproduction et à la mobilisation de la force de travail (santé, logement, éducation, transport...), au moins en partie, déchargeant les monopoles des coûts correspondants ».

L'existence des entreprises publiques est donc, pour l'analyse Marxiste un phénomène qui correspond à un certain niveau de contradiction entre les rapports de production et les forces productives.

L'approche Keynésienne

Appelée aussi approche globale, elle tend à centrer ses préoccupations autour des phénomènes de croissance, les problèmes d'organisation et intervenir avec des modes de régulation spécifiques, visant à assurer les grands équilibres économiques, financiers et sociaux.

Dans cette vision, l'Etat est un agent autonome, distinct des individus mais aussi des groupes et dont le comportement doit faire l'objet d'analyses spécifiques. L'Etat ne cherche pas dans ce cas la valeur d'échange; les rapports qu'il entretient avec les individus ne sont pas des rapports d'échange mais s'effectuent à travers des processus de redistribution des revenus.

De même, il intervient à travers des politiques déterminées pour assurer les grands équilibres. Le problème fondamental est donc celui de l'interventionnisme étatique dont il faut expliquer les fondements en référence au fonctionnement de l'économie.

Les néo-classiques déduisent théoriquement que l'intervention de l'Etat n'est pas souhaitable dans la régulation marchande, puisque l'équilibre est automatiquement repérable.

De même qu'au niveau de la pratique, ils pensent qu'il est possible de supprimer les obstacles à la concurrence, sans faire appel à l'Etat, pour assurer l'efficacité du système économique et faire un usage optimal des ressources.

La théorie Keynésienne quant à elle, justifie l'intervention de l'Etat dans le fonctionnement de l'économie du marché à travers des politiques qu'il mènera surtout lorsque l'économie est dans une situation de sous-emploi ou inversement lorsqu'elle accuse un suremploi. L'instrument idéal d'intervention est offert par l'entreprise publique: celle-ci, instituée par l'Etat, devient l'institution officielle sur le plan économique, financier, industriel et social de l'Etat.

C'est à travers cette institution privilégiée que l'Etat tente de mettre en application via une administration, l'ensemble de ses directives. Elle est un instrument souvent maître d'œuvre, de l'organisation des structures de la production. Elle doit contribuer à l'incitation d'investir en servant comme moyen de canaliser l'épargne et

¹ Vladimir Andreff ' Les entreprises publiques ': Fascicule I , Cours d'économie Université des sciences sociales – Grenoble 1984-1985.

d'orienter les crédits vers les industries, elle contribuera donc au « noircissement de la matrice inter-industrielle ».

Pour atteindre ses objectifs comment l'entreprise publique va-t-elle s'y prendre c'est-à-dire comment va-t-elle fonctionner et sur quelles bases ?

Logique de fonctionnement de l'entreprise publique

Si la raison première de l'existence de l'entreprise publique consiste à réaliser directement ou indirectement l'optimum collectif ou l'intérêt général, comment cette dernière et par quels moyens va-t-elle y parvenir ?

Tout d'abord, il faut signaler toute l'ambiguïté qui entoure cet objectif final qu'est l'intérêt général, ensuite tenir compte de la nature de l'entreprise publique et de ses spécificités. Les critères et les moyens de gestion que nous propose le calcul économique « privé » sont-ils adaptables à l'analyse de ces entreprises ?

L'intérêt général est un état idéal auquel aspirent les individus et qui ne peut être défini correctement malgré les différentes tentatives. C'est un niveau que l'on pense atteindre à partir d'efforts que l'on consent dans tous les domaines de la vie sociale.

Toutefois, à chaque fois que l'on évoque l'intérêt général, on l'associe soit à l'intérêt qu'offre les services publics, soit à l'Etat. L'intérêt général qu'offrent les institutions économiques privées est reflété souvent par la notion d'optimum. Cette notion d'intérêt général, par la confusion qu'elle véhicule, va influencer sur la nature et la quantité de moyens à affecter pour le réaliser.

En effet, ce qui est optimum pour l'entreprise publique ne l'est pas forcément pour la collectivité et réciproquement. Si la nation s'est appropriée, à travers l'Etat, certains moyens de production, c'est bien pour les soustraire à des intérêts particuliers et les mettre au service de l'intérêt général. Comment alors concilier entre ces situations alors qu'elles paraissent contradictoires ?

Poursuivant la réalisation de « l'intérêt général », l'entreprise publique n'a pas donc pour finalité de réaliser des profits, « leur existence résulte d'aspirations antagonistes d'efficacité, de sécurité, de justice distributive. Leur fonctionnement reflète le compromis pour lequel leur dirigeants tentent de montrer cette contradiction, lorsqu'elle n'a pas été convenablement arbitrée par les autorités politiques (l'Etat). L'ambiguïté sur les objectifs qu'elles sont censées satisfaire explique donc la confusion du débat sur leur gestion ».¹

Née dans l'environnement de l'économie de marché et en l'absence d'outils théoriques autonomes, l'entreprise publique va épouser l'arsenal et l'outillage théorique proposés par l'économie dominante tout en essayant d'apporter quelques correctifs d'usage.

Ainsi, le calcul économique qui leur est réservé renferme « toute méthode plus ou moins systématique, plus ou moins singulière de recueil et de traitement de l'information quantifiée, permettant de mesurer et d'évaluer les effets économiques de décisions alternatives et de les comparer ».²

1 Revue financière de gestion. Mars_Avril 1979. P51.

2 Wladimir Andreff ' Cours de licence sur les entreprises publiques ' Université des sciences sociales de Grenoble 1984-1985. P60.

On citera dans ce sens quelques critères de gestion spécifiques et adaptables à l'entreprise publique.

- Le critère du coût – efficacité : la première exigence est que l'entreprise publique soit efficace dans ce qu'elle entreprend c'est -à -dire qu'elle arrive au moins à contrôler l'ensemble des coûts qu'elle supporte.

- Le critère du surplus : le surplus exprime généralement la valeur d'un excédent que l'on compte réaliser et qui sert à toute action de croissance ou développement c'est-à-dire qu'il constitue une condition fondamentale d'accumulation. Le surplus de productivité globale des facteurs de production est souvent utilisé comme critère de gestion pour les entreprises publiques. Malgré tout l'intérêt qu'il présente, trois considérations viennent limiter sa portée.

Le surplus est une notion ambiguë dans la mesure où il s'intéresse aux efforts d'adaptation des entreprises à leur environnement beaucoup plus qu'il ne reflète la productivité réelle recherchée. Le compte de surplus ne présente pas les variables causales qui génèrent le surplus.

- Le choix des investissements : les critères de choix utilisés à ce niveau sont presque similaires aux critères utilisés pour n'importe quel projet d'investissement. Il s'agit du revenu net attendu, du bénéfice actualisé, du prix de revient, du délai de récupération, du taux de rentabilité etc..., tous ces éléments sont déterminés par des calculs spécifiques.

La création des entreprises publiques relève de différentes formes allant de la création pure et simple à la nationalisation et la récupération d'autres structures économiques et administratives

Ceci pose directement le problème de la recherche des sources de financement et des méthodes utilisées à cet effet. Compte tenu des besoins de financement, ces entreprises recourent à deux niveaux de financement :

Le financement externe qui est à rechercher soit au niveau des marchés financiers (national et international) soit il s'agit de financement public qui prend souvent la forme de prêts d'Etat.

Ces derniers constituent des dotations en capital ou bien serviront de subventions d'équipement. Ce type de financement sert aussi à couvrir les charges d'investissement.

Le financement interne qui prend la forme de subvention d'exploitation c'est-à-dire qu'il sert à couvrir en grande partie les charges d'exploitation de l'entreprise, ou bien l'entreprise recourt à l'autofinancement à partir des résultats obtenus.

Conclusion

Cette présentation de l'entreprise publique ne vise pas à étaler toutes les théories ni toutes les pratiques dont elle use. Il s'agit d'un survol qui nous permet de prendre toutes les précautions nécessaires dans l'utilisation du schéma que présente l'entreprise publique, et montrer qu'il ne demeure pas valable dans le temps ni dans l'espace et encore moins dans les économies sous-développées.

Bibliographie

- Alain Cotta 'Théorie générale du capital de la croissance et des fluctuations' Dunod 1966
- François Perroux 'Société d'économie mixte et système capitaliste' Revue d'économie politique 1993
- Michel Miaille 'Contribution à une réflexion sur l'entreprise socialiste Algérienne' Revue algérienne des sciences juridiques, politiques et économiques n°3 Sept 1972
- Cyert .R.M. et J.G.March 'Processus de décision dans l'entreprise' Dunod . Paris
- Claude Jessua ' Coûts sociaux et coûts privés 'P.U.F 1968 .
- Mark Blaug 'La pensée économique' Economica 1999
- Maurice Dobb ' L'entreprise capitaliste et le progrès social'
- Michael Jensen et William Meckling ' Théorie de l'agence' 1976
- Sidney Winter et Richard Nelson ' Théorie évolutionniste de la firme'1985
- Yve Morvan ' L'expérience et la vie des firmes 'Manu 1972.
- J.M.Plane 'Théorie des organisations' Dunod 2003
- P.Drucker ' Vers une nouvelle économie 'Tendances actuelles 1980
- F.Taylor 'Les principes de la direction scientifique '& 'La direction scientifique de l'entreprise '.
- Henri Savall ' Enrichir le travail humain : l'évaluation économique ' Economica Paris 1974
- H.A.Simon 'Administration et processus de décision ' 1983 Economica.
- Max Weber 'Economie et société '
- O.Aktouf 'La théorie des organisations et leurs implications dans les relations de travail 'R.A.S.J.P.E n°4 décembre 1982
- H.Braverman ' Travail et capitalisme monopoliste 'Maspero'1974.
- D.Martin ' Démocratie industrielle : essai sur la conception de la participation directe en entreprise 'Economie politique Paris 1991
- J.L.Laville 'La participation dans les entreprises en Europe' ' 1992 'Vuibert.
- Koza et Jean Claude Thoening ' Les approches Européennes et Américaines de la théorie des organisations' Revue Française de gestion Janvier- février 1995.
- T.Burnis et G.Stalker ' Les structures mécanistes et organiques ' .1966.
- Paul Laurance et Jay Lorch ' Différenciation et intégration' 1967.
- Joan Woodward' Impact de la technologie sur les organisations'1965
- Michel Crozier ' Erhard Frieberg 'L'acteur et le système' ' Seuil 1977.
- Michel Crozier 'Le phénomène bureaucratique '
- H.Mintzberg ' Le management 'Organisations 1999.
- H.Mintzberg' Structure et dynamique des organisations' 1982 Organisations
- Marie-France l'Herithan' Pourquoi des entreprises publiques ' ' PUF 1972
- J.M.Albertini , A.Silem ' Comprendre les théories économiques' T2
- Petit guide des grands courants , Seuil 1983
- Vladimir Andreff ' Les entreprises publiques ' Fascicule I , Cours d'économie . Université des sciences sociales – Grenoble 1984-1985.
- Revue financière de gestion . Mars_ Avril 1979 .
- Wladimir Andreff ' Cours de licence sur les entreprises publiques ' Université des sciences sociales de Grenoble 1984-1985