

La gouvernance de l'entreprise

La gouvernance, une réalité des grandes entreprises uniquement ?

Dans son sens anglo-saxon, historiquement le plus ancien, la gouvernance d'entreprise se préoccupe surtout de **la relation entre les propriétaires et les managers**, et de la mesure du **retour sur investissement** pour les propriétaires ; en Europe continentale, dans son sens élargi, la gouvernance reste marquée par le souci de **l'équilibre entre les intérêts de l'ensemble des parties prenantes (actionnaires, salariés, fournisseurs, clients, etc.)** L'efficacité d'un système de gouvernance d'entreprise se mesure alors à sa capacité de **réduire les conflits et les coûts de transaction** internes préjudiciables à la réalisation de ses objectifs.

On distingue généralement deux grands modèles de gouvernance de l'entreprise : dans l'optique "*stakeholders*", l'entreprise est considérée comme une organisation composée de différentes "parties prenantes" (appelées communément "*stakeholders*"), incorporant les actionnaires, les salariés, les fournisseurs, les clients... **Chacun de ces groupes a des intérêts qui lui sont propres et qui peuvent être opposés à ceux des autres.**

Dans l'optique "*shareholders*", le gouvernement d'entreprise correspond à l'ensemble des moyens mis en œuvre pour **s'assurer que les décisions de l'entreprise, la gestion de ses actifs et le comportement de ses dirigeants et de ses salariés vont bien dans le sens des objectifs tels qu'ils ont été définis par les actionnaires** et eux seuls. Le modèle "*shareholder*" ne diminue pas l'importance qu'ont les autres parties prenantes, mais distingue clairement l'objectif (la maximisation de la rémunération des actionnaires) et les moyens pour atteindre cet objectif (la satisfaction des intérêts des autres "*parties prenantes*" de l'entreprise).

Source : Jean-Pierre Biasutti, Laurent Braquet, *Comprendre l'entreprise*, Ellipses, 2013.

Connaître et être capable d’illustrer la diversité des *figures de l’entrepreneur* : par leur statut juridique (entrepreneur individuel, micro-entrepreneur, chef d’entreprise) ; par leur position et leurs fonctions économiques (entrepreneur-innovateur, manager, actionnaire).

Connaître et être capable d’illustrer la diversité des *figures de l’entrepreneur*

Par leur statut juridique			Par leur position et leurs fonctions économiques		
Entrepreneur individuel	Micro-entrepreneur	Chef d’entreprise 11 salariés < 11 salariés et +	Entrepreneur-innovateur	Manager	Actionnaire
Illustrations dans le cas de l’entreprise Potin (lorsque cela est possible)					
Illustrations dans le cas du film sur l’entreprise Felix Potin (lorsque cela est possible)					
Elargissement à l’histoire ou l’actualité économique					

La gouvernance, une réalité des grandes entreprises uniquement ?

Dans son sens anglo-saxon, historiquement le plus ancien, la gouvernance d'entreprise se préoccupe surtout de **la relation entre les propriétaires et les managers**, et de la mesure du **retour sur investissement** pour les propriétaires ; en Europe continentale, dans son sens élargi, la gouvernance reste marquée par le souci de **l'équilibre entre les intérêts de l'ensemble des parties prenantes (actionnaires, salariés, fournisseurs, clients, etc.)**. L'efficacité d'un système de gouvernance d'entreprise se mesure alors à sa capacité de **réduire les conflits** et **les coûts de transaction** internes préjudiciables à la réalisation de ses objectifs.

On distingue généralement deux grands modèles de gouvernance de l'entreprise : dans l'optique "*stakeholders*", l'entreprise est considérée comme une organisation composée de différentes "parties prenantes" (appelées communément "*stakeholders*"), incorporant les actionnaires, les salariés, les fournisseurs, les clients... **Chacun de ces groupes a des intérêts qui lui sont propres et qui peuvent être opposés à ceux des autres.**

Dans l'optique "*shareholders*", le gouvernement d'entreprise correspond à l'ensemble des moyens mis en œuvre pour **s'assurer que les décisions de l'entreprise, la gestion de ses actifs et le comportement de ses dirigeants et de ses salariés vont bien dans le sens des objectifs tels qu'ils ont été définis par les actionnaires** et eux seuls. Le modèle "*shareholder*" ne diminue pas l'importance qu'ont les autres parties prenantes, mais distingue clairement l'objectif (la maximisation de la rémunération des actionnaires) et les moyens pour atteindre cet objectif (la satisfaction des intérêts des autres "*parties prenantes*" de l'entreprise).

Source : Jean-Pierre Biasutti, Laurent Braquet, *Comprendre l'entreprise*, Ellipses, 2013.

La gouvernance, une réalité des grandes entreprises uniquement ?

Dans son sens anglo-saxon, historiquement le plus ancien, la gouvernance d'entreprise se préoccupe surtout de **la relation entre les propriétaires et les managers**, et de la mesure du **retour sur investissement** pour les propriétaires ; en Europe continentale, dans son sens élargi, la gouvernance reste marquée par le souci de **l'équilibre entre les intérêts de l'ensemble des parties prenantes (actionnaires, salariés, fournisseurs, clients, etc.)**. L'efficacité d'un système de gouvernance d'entreprise se mesure alors à sa capacité de **réduire les conflits** et **les coûts de transaction** internes préjudiciables à la réalisation de ses objectifs.

On distingue généralement deux grands modèles de gouvernance de l'entreprise : dans l'optique "*stakeholders*", l'entreprise est considérée comme une organisation composée de différentes "parties prenantes" (appelées communément "*stakeholders*"), incorporant les actionnaires, les salariés, les fournisseurs, les clients... **Chacun de ces groupes a des intérêts qui lui sont propres et qui peuvent être opposés à ceux des autres.**

Dans l'optique "*shareholders*", le gouvernement d'entreprise correspond à l'ensemble des moyens mis en œuvre pour **s'assurer que les décisions de l'entreprise, la gestion de ses actifs et le comportement de ses dirigeants et de ses salariés vont bien dans le sens des objectifs tels qu'ils ont été définis par les actionnaires** et eux seuls. Le modèle "*shareholder*" ne diminue pas l'importance qu'ont les autres parties prenantes, mais distingue clairement l'objectif (la maximisation de la rémunération des actionnaires) et les moyens pour atteindre cet objectif (la satisfaction des intérêts des autres "*parties prenantes*" de l'entreprise).

Source : Jean-Pierre Biasutti, Laurent Braquet, *Comprendre l'entreprise*, Ellipses, 2013.

La gouvernance, une réalité des grandes entreprises uniquement ?

Dans son sens anglo-saxon, historiquement le plus ancien, la gouvernance d'entreprise se préoccupe surtout de **la relation entre les propriétaires et les managers**, et de la mesure du **retour sur investissement** pour les propriétaires ; en Europe continentale, dans son sens élargi, la gouvernance reste marquée par le souci de **l'équilibre entre les intérêts de l'ensemble des parties prenantes (actionnaires, salariés, fournisseurs, clients, etc.)**. L'efficacité d'un système de gouvernance d'entreprise se mesure alors à sa capacité de **réduire les conflits** et **les coûts de transaction** internes préjudiciables à la réalisation de ses objectifs.

On distingue généralement deux grands modèles de gouvernance de l'entreprise : dans l'optique "*stakeholders*", l'entreprise est considérée comme une organisation composée de différentes "parties prenantes" (appelées communément "*stakeholders*"), incorporant les actionnaires, les salariés, les fournisseurs, les clients... **Chacun de ces groupes a des intérêts qui lui sont propres et qui peuvent être opposés à ceux des autres.**

Dans l'optique "*shareholders*", le gouvernement d'entreprise correspond à l'ensemble des moyens mis en œuvre pour **s'assurer que les décisions de l'entreprise, la gestion de ses actifs et le comportement de ses dirigeants et de ses salariés vont bien dans le sens des objectifs tels qu'ils ont été définis par les actionnaires** et eux seuls. Le modèle "*shareholder*" ne diminue pas l'importance qu'ont les autres parties prenantes, mais distingue clairement l'objectif (la maximisation de la rémunération des actionnaires) et les moyens pour atteindre cet objectif (la satisfaction des intérêts des autres "*parties prenantes*" de l'entreprise).

Source : Jean-Pierre Biasutti, Laurent Braquet, *Comprendre l'entreprise*, Ellipses, 2013.