

L'entreprise et son environnement
The Firm and Its Environment
La empresa y su contexto

Arnaud SALES

Volume 2, numéro 1, mai 1970

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/001672ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/001672ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (imprimé)

1492-1375 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

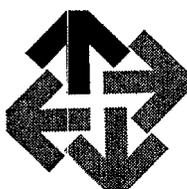
Citer cet article

SALES, A. (1970). L'entreprise et son environnement. *Sociologie et sociétés*, 2(1), 107-122. <https://doi.org/10.7202/001672ar>

Résumé de l'article

L'étude des relations de l'entreprise à son environnement ne peut être restreinte aux relations de l'établissement industriel à la communauté. En parcourant la littérature économique et sociologique, une certaine clarification se fait progressivement sur l'entreprise dans la mesure où l'on cesse de la décrire seulement comme un système organisationnel clos, ou comme un ensemble de facteurs de production dont les relations externes sont réduites aux relations avec le marché. Sous certaines conditions, l'entreprise " acquiert " le statut d'institution où se nouent des rapports de classe. Elle est un élément d'un système de pouvoir. Elle est, dans certaines limites, un instrument de structuration et de domination de l'environnement.

L'entreprise et son environnement*



ARNAUD SALES

L'ENTREPRISE (ou la firme) dans la littérature sociologique ou économique classique apparaît le plus souvent comme un univers clos centré sur ses relations internes, son fonctionnement, ou comme un ensemble de facteurs de production utilisés pour maximiser le profit et dont les relations à l'environnement sont réduites aux relations avec « le marché ». Cependant un certain nombre de travaux ont élargi ces perspectives en cherchant à définir, soit les relations de l'entreprise à l'environnement, soit l'environnement lui-même. D'autres ont insisté sur la nature politique des décisions de l'entrepreneur tout en cherchant à resituer l'entreprise dans son rapport à la *société globale*. Nous nous proposons ici de passer en revue quelques-unes de ces études.

À PROPOS DE QUELQUES MANUELS

Il n'est pas rare de trouver dans des manuels de sociologie industrielle^{1, 2} quelques chapitres consacrés à l'environnement de l'entreprise ou de l'industrie.

* Ce texte est le résultat d'un travail préliminaire de recherche effectué au Laboratoire d'économie et de sociologie du travail (C. N. R. S.) d'Aix-en-Provence (France), remanié sous cette forme au Département de sociologie de l'Université de Montréal.

1. E. Schneider, « The Social Relations of Industry and Community », *Industrial Sociology*, New York, McGraw-Hill, 1957.

2. Miller et Form, « The Sociology of Work Organization », *Industrial Sociology*, New York, Harper and Row, 1964.

Généralement l'accent est mis sur les relations d'un certain type d'industrie ou d'un établissement industriel avec la communauté³ (plus ou moins étendue) où ils sont localisés et les influences structurelles réciproques. On doit reconnaître l'intérêt des études empiriques mentionnées qui ont pu montrer que la localisation de la collectivité, sa taille, ses modèles de développement, la structure de la population active, les modes de vie, la structure du pouvoir, les classes sociales, les groupes de loisir, les diverses institutions de la communauté sont affectées par l'entreprise, sa situation économique, l'utilisation qu'elle fait des services de la collectivité, l'expérience de travail de ses salariés, ses conflits, etc., de même que l'industrie ou l'établissement industriel est affecté par la collectivité. Ce type d'études souvent descriptif présente un intérêt comparatif et se révèle particulièrement utile dans le champ des études sur les conséquences de l'industrialisation; mais il est tout à fait étonnant que les manuels cités se limitent à ces seuls problèmes sans faire jamais mention par exemple, des fournisseurs, des clients, des concurrents. C'est pourquoi ce type d'approche nous paraît particulièrement restrictif dans la mesure où il entérine le partage mal compris entre comportements économiques et comportements sociaux. Il est vrai qu'historiquement des domaines scientifiques ont été constitués; comme l'entreprise est une unité dont les fonctions productives apparaissent au premier chef comme relevant de l'analyse économique, et qu'elle engendre au sein du système économique des comportements qui peuvent ne pas être directement signifiants pour le sociologue, celui-ci peut-être tenté de faire porter son analyse sur des comportements dits « sociaux », mais qui risquent de n'être en définitive que la conséquence « sociale » d'un comportement dit économique. Il peut au contraire refuser de délimiter ainsi son objet et s'efforcer plutôt d'interpréter sociologiquement un comportement économique et social dans un environnement donné.

UN PREMIER MODÈLE DES RELATIONS DE LA FIRME À L'ENVIRONNEMENT : LE MODÈLE ÉCONOMIQUE CLASSIQUE

Dans la mesure où la firme est l'unité fondamentale de l'organisation de la production, les économistes ont été tenus de lui donner une place prépondérante dans l'analyse micro-économique. Pourtant la firme y apparaît plus comme une donnée que comme un véritable objet d'étude⁴. Sans doute les économistes d'entreprise s'efforcent-ils de décrire la firme de manière détaillée au niveau des mécanismes économiques, sans doute les ingénieurs économistes cherchent-ils à contrôler rationnellement par le calcul l'activité économique de l'entreprise; mais lorsque l'on parle de la théorie de la firme, on se réfère en réalité à un modèle destiné à faciliter l'étude de la détermination des prix et la répartition des facteurs de production qui permettra de donner une réponse à la question suivante : pour quelle quantité et à quel prix le profit total sera-t-il porté à son maximum par une firme rationnelle ? On nous propose alors le schéma classique des relations entre l'entreprise, le marché des facteurs et le marché des produits. Pour répondre à

3. Dans le même ordre d'idées, cf. J. Kulpinska, « Les fonctions non productrices d'une entreprise industrielle », *Sociologie du travail*, n° 1, 1966.

4. M. Capet, « La firme en tant qu'objet d'analyse » (rapport introductif au congrès des économistes de langue française), *Revue d'économie politique* (Paris), n° 2, 1962, p. 174-252.

la question posée, on définit une fonction de production « qui caractérise les rapports techniques entre produits et facteurs de production » et on adopte « le principe de l'égalisation du coût marginal et du prix (maximisation des bénéfices) traduisant le comportement humain ⁵ » en régime de concurrence parfaite. En fait, et c'est ce qui nous intéresse, cette analyse de la firme est un *premier modèle des relations de la firme à l'environnement*. L'entreprise cherche d'une part à se procurer des ressources et, d'autre part, à évacuer ses produits afin de réaliser un certain but.

Ce schéma est complété par ses conditions de fonctionnement selon les types de concurrence et par la *théorie du marché*. L'entreprise devient ici un acteur économique au sein d'un environnement déterminé. Ainsi en régime de *concurrence parfaite*, les producteurs sont nombreux, les produits tout à fait identiques. Dans ce cas, la firme n'a aucun contrôle sur les prix. Par aucun moyen, elle ne peut abaisser ou relever son prix sensiblement par rapport à celui du marché.

Dans cette hypothèse, l'entreprise se voit privée de tout impact sur son environnement, c'est-à-dire essentiellement les agents économiques classiques, fournisseurs, main-d'œuvre, consommateurs ou clients, concurrents. À côté de ce cas limite utile à l'analyse, les économistes placent, on le sait, le cadre de la *concurrence imparfaite* — l'entreprise possède ici un degré de contrôle relativement important sur les prix des facteurs et des produits, soit parce qu'il y a *peu* de producteurs (action directe volontaire sur les prix), soit parce que les producteurs peuvent *différencier* les produits par le style, la qualité ou la publicité (action sur les consommateurs). Enfin dans le cas du *monopole complet* le contrôle sur les prix est considérable. Ce modèle classique est cependant apparu de plus en plus insuffisant aux économistes dans la mesure où un grand nombre de problèmes par exemple la croissance de l'entreprise ⁶ supposent une définition de l'entreprise plus large que celle d'un « centre de décisions sur les prix et les quantités pour des produits donnés ». En particulier l'entreprise peut être considérée comme une organisation en croissance. C'est une unité administrative, mais c'est encore plus, pour les économistes, un ensemble de facteurs de production (y compris « l'organisation ») dont l'utilisation pour différents usages et dans le cours du temps est déterminée par une décision administrative.

À l'inverse des économistes, les sociologues se sont intéressés beaucoup plus tôt à ces problèmes en définissant l'entreprise comme une organisation dont on étudiait le fonctionnement interne, les structures organisationnelles, les modèles de prise de décision, la stratégie des acteurs. Mais jusqu'à une date récente, rares ont été par contre les études de cette école qui se sont aventurées hors de l'enceinte organisationnelle. En ce sens l'effort synthétique de Talcott Parsons par rapport à la théorie des organisations, présente un intérêt particulier pour nous.

L'APPROCHE DE TALCOTT PARSONS

La formalisation économique est tentante à bien des égards, et ce n'est peut-être pas un hasard si l'on retrouve dans le modèle des organisations de Parsons

5. M. Capet, « La firme en tant qu'objet d'analyse » (rapport introductif au congrès des économistes de langue française), *Revue d'économie politique* (Paris), n° 2, 1962, p. 174-252.

6. E. Tilton Penrose, *Facteurs, conditions et mécanismes de la croissance de l'entreprise*, Paris, Hommes et Techniques, 1963, 223 p.

bien des éléments empruntés à la théorie économique, ceux-ci étant cependant profondément réinterprétés. Sa volonté de généralisation et de systématisation trouvait là un point de départ solide pour un développement formel sur ce thème. Pour Parsons, l'étude de l'organisation s'inscrit dans le cadre plus large de l'étude du système social; c'est à ce titre que son point de vue nous intéresse, d'autant que son analyse évoque toujours, en toile de fond, l'entreprise, la firme plus que toute autre organisation. Dans un de ses articles ⁷, Parsons présente l'organisation comme un système social, mais qui n'est en fait qu'un sous-système fonctionnellement différencié d'un système social plus large où d'autres sous-systèmes constituent la situation ou l'environnement dans lequel l'organisation œuvre.

Une entreprise peut par conséquent être définie comme un système social organisé en vue de la poursuite d'un type particulier de buts : production de biens d'équipement, de consommation ou de services mais aussi but « secondaire » du profit; la poursuite du but principal étant en même temps l'accomplissement d'une fonction spécifique au compte du système social général qu'est la société.

À partir des « impératifs fonctionnels » propres à la théorie de Parsons, on peut définir pour ce système social qu'est la firme ou plus largement l'organisation : a) le système de valeurs (lié au système de valeurs sociétal) qui définit et légitime les buts de l'organisation; b) les mécanismes adaptatifs qui concernent la mobilisation des ressources; c) le code opératoire qui concerne les mécanismes du processus de réalisation des buts; d) les mécanismes intégrateurs. Avec ces catégories, il devient possible d'analyser les composantes structurelles de l'organisation.

a) Le *système de valeurs* vient définir les engagements sociétaux dont dépend son fonctionnement. La firme place au centre de ses valeurs la rationalité économique, maximisation de la production au coût minimal, la production étant le but institutionnalisé, le but sociétal, alors que le profit est le but « secondaire » (mais non moins important).

b) On trouve ensuite l'un des principaux aspects des relations externes d'une entreprise à la situation dans laquelle elle œuvre, *i. e.* les *mécanismes de mobilisation des ressources* : ressources foncières, travail, capital et « organisation » qui sont les facteurs essentiels de production. Il s'agit là d'une exigence adaptative première pour atteindre les buts fixés. À ce niveau adaptatif, on s'attendrait à trouver aussi l'action sur le marché des produits, c'est-à-dire la recherche de débouchés, et, à la limite, l'activité de production. Parsons cependant préfère distinguer la mobilisation des ressources d'un ensemble général de mécanismes par lesquels ces ressources sont introduites dans le processus de réalisation des buts.

c) Ces mécanismes sont régis par le *code opératoire* qui trouve ses fondements dans le système de valeurs de l'organisation; il n'est pas nécessaire alors de séparer l'ensemble des relations à la situation externe centrées autour de l'écoulement des produits et les mécanismes internes de mobilisation des ressources. On envisagera plutôt des mécanismes opératoires, très exactement de prise de décisions d'abord au niveau des *politiques générales* qui définissent la nature et les normes de qualité

⁷ T. Parsons, *Structure and Process in Modern Societies*, New York, The Free Press, 1960. Nous utilisons ici le chapitre 1 : « A Sociological Approach to the Theory of Organizations », p. 16-58.

des produits, les changements dans l'échelle des actions, les relations avec les clients et les problèmes généraux de fonctionnement interne; puis sur le plan des *décisions de répartition* des responsabilités et des ressources; et enfin au niveau des *décisions de coordination* qui ont pour fonction le maintien de l'intégration de l'organisation. Le système politique et l'organisation se trouvent donc régis par un système de valeurs unifié.

d) La dernière composante structurale distinguée consiste en *normes institutionnelles* qui lient la structure de l'organisation à la structure de la société prise comme un tout. La firme fait reposer ses relations tant lors de la mobilisation des ressources (financement, main-d'œuvre) que pendant l'écoulement de ses produits sur le « contrat libre » modifié d'ailleurs par diverses procédures (négociations collectives, etc.). À l'intérieur de la firme, c'est la norme institutionnelle d'autorité acceptée volontairement et définie en termes d'intérêt individuel (*self interest*) et de compétition sur le marché. Sur un plan plus général enfin, des limites d'utilisation des ressources matérielles et humaines sont définies par la société.

On se trouve par conséquent en face d'un modèle qui, en fonction d'un cadre théorique général, peut rendre compte des liens de la firme avec le système social général et avec les sous-systèmes environnants en fonction de ses éléments structuraux. Une telle formalisation clarifie certains concepts et offre une vue générale sur la théorie des organisations. Par contre plusieurs postulats simplificateurs sont très discutables : discutable l'absence de prise en compte des rapports sociaux, discutable le postulat conséquent de consensus général dans le système et dans les sous-systèmes. Simplificatrice aussi est la reprise pure et simple, dans un cadre différent et plus général il est vrai, de certaines formulations propres à la théorie économique la plus générale qui risquent de s'effondrer dans la confrontation à des études empiriques. Toutes les entreprises, quel que soit leur niveau de rationalisation, placent-elles au centre de leurs valeurs, la rationalité économique ? La rentabilité est-elle partout l'objectif essentiel⁸ ? La fonction sociale de l'entreprise est-elle seulement la production ? Par ailleurs le code opératoire fortement dépendant du système des valeurs apparaît essentiellement comme un système de décisions, mais ne permet guère de rendre compte du contrôle que peut exercer la firme sur son environnement. Or ce dernier point est particulièrement important; avant de l'aborder, il faut cependant situer différentes démarches d'étude de l'environnement et des relations à cet environnement.

UNE DÉFINITION DE L'ENVIRONNEMENT ?

Lorsqu'on rencontre dans un texte le mot environnement, on sait que l'auteur pense à une notion très globale, mais dont le contenu est rarement précisé. Nous

8. Voir à ce sujet O. Bendit-Guilbot, *la Hiérarchie des objectifs dans les entreprises moyennes*, Délégation générale à la recherche scientifique et technique, Paris, ronéotypé. L'auteur en cherchant à observer « la conduite des affaires non pas par rapport à une norme économique plus ou moins précise, mais en y recherchant les éléments qui relèvent des systèmes de valeurs, des courants idéologiques, des rapports sociaux » concrets a pu distinguer 4 types de chefs de petites et moyennes entreprises en fonction de la hiérarchie des objectifs assignés par eux à l'organisation. 1°) « Les indépendants » qui cherchent à préserver prioritairement l'indépendance de leur entreprise. 2°) « Les entrepreneurs » qui privilégient l'expansion acceptant pour cela de perdre parfois leur indépendance. 3°) « Les gestionnaires » pour qui la rentabilité est l'objectif essentiel. 4°) « Les directeurs » qui recherchent à la fois la croissance et la rentabilité.

sommes conduit à ne pas aller beaucoup plus loin, mais nous voulons faire deux remarques.

Quand des chercheurs veulent étudier l'action des entreprises, ils définissent l'environnement, soit comme des contenants dont il suffit de connaître les éléments et leur *distribution* pour les caractériser, soit au contraire comme un ensemble concret, mais qui peut prendre une signification sociale propre à chaque acteur qui lui est confronté. D'un côté, on aboutit à des types d'environnements qui définissent le comportement des contenus, de l'autre ce serait plutôt les types d'acteurs et leurs orientations qui donneraient leur signification à l'environnement envisagé ou bien globalement ou bien dans l'une de ses modalités. Dans la première perspective, l'environnement est souvent présenté comme un ensemble d'organisations qui interagissent, les modalités d'interaction étant exprimées soit en termes d'échange volontaire (même si la relation n'est pas symétrique) soit en termes de stratégies compétitives ou coopératives (négociation, cooptation, coalition)⁹. Ainsi, F. E. Emery et E. L. Tryst ont proposé une typologie de l'environnement des organisations définie en termes d'interdépendance des éléments du milieu ou *trame causale* du milieu environnant. Cette typologie qui peut se révéler utile à certains égards a connu, tout au moins pour les trois premiers types, des présentations particulières à diverses disciplines, biologie, psychologie, économie etc. D'où son caractère parfois trop général¹⁰.

Le premier type défini est celui où les divers éléments du milieu sont distribués au hasard comme dans le cas du marché de concurrence parfaite. Dans ce cas l'organisation répond par une simple tactique sur un plan purement local.

Le deuxième type de trame causale est constitué d'éléments groupés, agglomérés. Une stratégie se différencie alors de la tactique. L'organisation peut et doit connaître son environnement afin de déterminer les positions les plus avantageuses. L'entreprise doit rationaliser son organisation, mais de manière centralisée et hiérarchisée. Pour les auteurs, le marché de concurrence imparfaite correspond bien à ce cas.

Le troisième type proche du marché oligopolistique est caractérisé par la présence d'organisations similaires rivales dont il faut tenir compte et contre lesquelles il faut déclencher des opérations qui puissent les éliminer ou les gêner. Les objectifs de l'organisation se définissent alors moins par rapport à la conquête d'une position qu'en termes d'adaptabilité permettant de faire face à la concurrence. Ce champ est dynamique contrairement aux deux premiers.

Dans le quatrième type, la dynamique de la trame causale ne provient pas seulement des interactions des organisations mais du champ lui-même, en ce sens que ces dernières déclenchent dans l'environnement des processus internes dont les conséquences sont imprévisibles. Ici, par ailleurs, les organisations (qui peuvent donc modifier le milieu) sont de plus en plus enlacées dans un réseau de législation et de régulation sociale. En même temps la recherche et le développement se voient

9. J. D. Thompson et W. J. McEwen, « Organizational Goals and Environment », dans A. Etzioni, *A Sociological Reader on Complex Organizations*, 2^e éd., New York, Holt, Rinehart and Winston, 1969, p. 187-194.

10. F. E. Emery et E. L. Tryst, « La trame causale de l'environnement des organisations », dans *Sociologie du travail*, Paris, Editions du Seuil, 1964, p. 337-350.

confier un rôle essentiel pour défier la concurrence; « un gradient de changement est alors continuellement présent dans le champ environnant »; l'objectif stratégique devient l'institutionnalisation au sens défini par Selznick.

Dans cette perspective ¹¹, un type de milieu engendre de la part des organisations qui s'y trouvent un comportement particulier : tactique, stratégie, ou comportement créateur. Cependant on peut se demander s'il est possible de définir l'environnement comme quelque chose de strictement extérieur à l'organisation, en particulier lorsqu'on essaie de repérer des comportements. L'environnement doit au contraire, nous semble-t-il, être défini par rapport aux entreprises elles-mêmes et au niveau de conduite de celles-ci. Les caractéristiques techniques de l'entreprise, son type d'activité, sa localisation, placent effectivement l'entreprise dans un environnement sur lequel elle peut avoir plus ou moins de prise. En ce sens, le degré de déterminisme de l'environnement est relatif à l'entreprise étudiée. Mais il faut ajouter que l'entreprise (c'est-à-dire l'entrepreneur au sens large) donne à cet environnement une signification globale qui lui est propre et par conséquent se situe dans ce champ selon un mode qui lui est particulier.

C'est pourquoi l'approche choisie par Touraine, Ahtik, Ostrowetsky-Zygel et Castells ¹² nous apparaît plus fructueuse que celle d'Emery et Tryst. Ceux-ci ont en effet cherché à analyser à propos des comportements d'implantation industrielle « la nature sociale des décisions, c'est-à-dire la manière dont l'entreprise agit à l'égard de l'espace et des contraintes économiques qu'il représente », l'espace étant ici une modalité particulière de l'environnement. L'on doit partir du fait qu'une entreprise de production organise l'espace plus qu'elle ne le « consomme » et considérer par ailleurs qu'un même lieu peut avoir une signification différente pour diverses catégories d'acteurs puisqu'elle dépend de la manière dont l'acteur « constitue » l'espace par son projet. Il faut par conséquent définir des types de « projets » : 1) Un projet d'*adaptation* qui « consiste à répondre à des exigences et à des incitations économiques particulières directement exprimées en termes de coûts et de risques ». 2) Un projet d'*intégration* où l'entreprise se situe par rapport à ses ressources et débouchés, et se représente l'espace comme un système de communications. 3) Enfin un projet de *création* ¹³ où « l'espace est considéré comme relativement malléable par l'entreprise ».

Les auteurs font alors l'hypothèse principale que « plus les entreprises possèdent une large autonomie de décision, plus elles sont dégagées des contraintes de l'environnement immédiat et plus leurs choix s'expliquent par le rôle de l'entreprise dans l'ensemble du système de production ». Pour tester cette hypothèse, une typologie est d'abord établie à partir du niveau d'autonomie technique et du

11. On trouvera une utilisation développée des concepts d'Emery et Tryst dans un article de Shirley Terreberry, « The Evolution of Organizational Environments », *Administrative Science Quarterly*, vol. 12, n° 4, mars 1968, p. 590-613.

12. Touraine, Ahtik, Ostrowetsky-Zygel et Castells, « Mobilité des entreprises industrielles en région parisienne », *Cahiers de l'Institut d'aménagement et d'urbanisme de la région parisienne*, 1968. Voir aussi : « Mobilité des entreprises et structures urbaines », *Sociologie du travail*, n° 4, 1967.

13. Dans une perspective psychologique, donc très différente de celle-ci et à propos du comportement d'investissement des grands dirigeants, France Margot-Duclos distingue l'entrepreneur-créateur ouvert sur l'environnement, et l'entrepreneur-aménageur fixé sur l'entreprise et sa sécurité. F. Margot-Duclos, « Le comportement d'investissement », dans G. Palmade, *l'Economique et les sciences humaines*, Paris, Dunod, 1967, t. II.

degré de liberté économique par rapport à l'espace; puis des types d'orientation spatiale sont construits à partir des données empiriques. Confrontant ceux-ci aux types d'entreprises, ils ont pu montrer que les *entreprises liées à un marché spécifique* recherchent un milieu urbain et industriel constitué, et qu'elles s'adaptent au mouvement de desserrement urbain. De son côté l'*industrie de série* dont le souci dominant est l'organisation, aménagement des zones industrielles mais reste dépendante de l'espace, de l'infrastructure des communications qui facilite son activité. Les *industries de pointe* par contre disposant d'une forte initiative technique et centrées sur la recherche visent à s'implanter dans des zones socialement valorisées qu'elles s'approprient pour y constituer leur propre milieu d'activité créant ainsi un nouvel espace industriel, marqué par la modernité.

Par la démarche adoptée, cette étude empirique est un pas en avant important dans la discussion des problèmes posés ici. Elle peut par ailleurs être liée assez étroitement à la question du contrôle de l'environnement par l'entreprise.

LE CONTRÔLE DE L'ENVIRONNEMENT

Le modèle économique classique tel que nous l'avons brièvement présenté a connu des enrichissements divers : intégration de nombreux éléments de la théorie des organisations et de la décision, mais aussi utilisation de notions ou concepts nouveaux. Ainsi le concept d'« économies externes » d'Alfred Marshall met en évidence que la firme ne compte pas seulement sur sa propre capacité et organisation, mais s'efforce d'utiliser au mieux les influences externes favorables exercées sur elle par l'État (mise en place d'une infrastructure économique et sociale) ou par d'autres firmes qui attendent elles-mêmes un bénéfice en retour. Un peu différemment, la firme peut aussi faire pression pour que l'État mette en place les équipements qui lui permettront d'abaisser ses coûts. Dans une perspective moins micro-économique, A. O. Hirschman¹⁴ a de son côté mis l'accent sur les *effets d'entraînements*. D'une part, la firme va s'efforcer de maîtriser ses approvisionnements ou intrants en particulier en essayant de les produire (localement). D'autre part, et si sa production ne correspond pas à une demande finale, elle pourra chercher à utiliser ses extrants comme intrants dans des activités nouvelles. De plus des industries satellites pourront se créer en amont et en aval d'une entreprise donnée et en relation avec elle, ce qui conduit à reconnaître à certaines entreprises un *rôle structurant*¹⁵.

Nous sommes loin par conséquent de la firme décrite comme s'adaptant passivement au marché. Son rôle actif est souligné à la fois dans les domaines technique et économique. Toutes les firmes, cependant, n'ont pas « la capacité de modifier consciemment leur environnement à leur propre avantage¹⁶ », et l'entrepreneur des petites et moyennes entreprises, qui ressemble tant à l'entrepreneur de la théorie économique classique, s'il se trouve paradoxalement maître souvent

14. A. O. Hirschman, *Stratégie du développement économique*, Paris, Éditions ouvrières, 1964, 264 p.

15. On pourra se reporter aussi à F. Perroux, « La firme motrice dans la région et la région motrice », *l'Économie du XX^e siècle*, 2^e éd., Paris, P. U. F., 1964, chap. 5, p. 192-241.

16. F. Perroux, « Entreprise et phénomène collectif du second xx^e siècle », *l'Entreprise et l'économie du XX^e siècle*, Paris, P. U. F., 1966, t. I, p. 1-17 (études déjà parues dans les *Cahiers de l'I.S.E.A.*).

absolu de l'entreprise comme organisation, se trouve en même temps très dépendant de l'environnement à moins qu'il n'arrive par l'innovation à se glisser dans un des interstices de l'économie¹⁷ dont parle E. Tilton Penrose¹⁸.

Il est important alors de distinguer les firmes qui *s'adaptent* à une demande, et croissent en répondant à cette demande, et d'autre part les *firmes actives* qui suscitent les conditions de leur propre croissance; il importe aussi de distinguer et de caractériser¹⁹ les *firmes dominantes*²⁰ qui ont une action hors marché, une influence sur l'environnement technique, le comportement des syndicats, des pouvoirs publics, des consommateurs, etc., et qui exercent sur leurs concurrents plus d'influence que ceux-ci sur elles-mêmes notamment grâce à leur force contractuelle plus grande de par leurs réserves financières et l'information qu'elles détiennent. Leurs décisions constituent un changement d'environnement, une « injonction pour les firmes dépendantes notamment les filiales, certains débiteurs, les fournisseurs ou les clients²¹ ». Elles établissent ainsi un « entourage négocié » dont elles ont le contrôle, car contrairement à ce que peut affirmer la théorie moderne de la décision, il semble que les entreprises s'efforcent plus d'éviter l'incertitude qu'elles ne cherchent à prendre les meilleures décisions dans un climat donné d'incertitude²². À ce niveau, l'entreprise industrielle n'est pas loin de prendre toutes les caractéristiques de la société d'investissement. Ce n'est plus le marché qui est la référence fondamentale, mais plutôt la capacité multidimensionnelle de la firme. Ce type d'entreprise exerce donc un contrôle sur l'environnement qui lui est spécifique et qu'il importerait de préciser scientifiquement de la même manière qu'il faut préciser et expliquer le mode de contrôle très traditionnel exercé souvent par les petites et moyennes entreprises à travers les chambres de commerce, ou le contrôle classique des « groupes d'affaires » décrit dans les études de groupes de pression²³. Ces dernières ont souligné le fait que ces groupes d'affaires issus souvent des conséquences de la concentration des moyens de production peuvent aisément se transformer en groupements d'intérêt politique et négocier directement avec l'administration ou le gouvernement sans passer par l'intermédiaire souvent utilisé cependant, du groupement professionnel. Mais la firme peut aussi agir directement : pour avoir une commande de l'État, l'entreprise peut chercher d'abord à provoquer une décision favorable à la mise en chantier d'une réalisation nouvelle, puis s'efforcer d'obtenir la commande elle-même, processus qui implique directement une *intervention politique*. Les réalisations industrielles, militaires, la négociation sur l'implantation de grosses unités industrielles se prêtent aussi, comme

17. Le marché de la « motoneige » par exemple.

18. E. Tilton Penrose, *op. cit.*

19. Il faudrait parler plus longuement des textes de F. Perroux regroupés dans *l'Economie du XX^e siècle*, où l'auteur dans sa théorie de l'économie dominante propose une théorie au sein de laquelle « la force, le pouvoir, la contrainte » puissent s'intégrer.

20. Rappelons à ce sujet l'étude très détaillée de J. Houssiaux sur *le Pouvoir de monopole*, Paris, Sirey, 1958, 416 p.

21. M. Capet, « La firme en tant qu'objet d'analyse » (rapport introductif au congrès des économistes de langue française), *Revue d'économie politique* (Paris), n° 2, 1962, p. 174-252.

22. Cyert et March, « L'élaboration des décisions dans les entreprises américaines », *Analyse et prévision*, n° 2, 1966, p. 865-874. Voir aussi leur ouvrage, *A Behavioral Theory of the Firm*, Englewood Cliffs (N.J.), Prentice-Hall, 1963.

23. Jean Meynaud, « Nouvelles études sur les groupes de pression en France », *Cahiers de la fondation nationale des sciences politiques*, Paris, Armand Colin, 1962, 450 p. Du même auteur voir aussi « Groupes de pression et politique économique », dans G. Palmade, *l'Economie et les sciences humaines*, Paris, Dunod, 1967, t. II.

on le sait, à de telles interventions auprès de l'État de la part des entreprises privées. Deux discours théoriques tenant compte de cette dimension retiendront notre attention, car ils introduisent le concept d'« institution » qu'il est indispensable d'éclairer ici.

L'ENTREPRISE « INSTITUTION »

Bien qu'il ait été impossible, comme le soulignait G. Gurvitch, de trouver « un sens univoque au terme « institution » qui recouvre des aspects de la réalité sociale aussi différents que les groupes, les procédures, les œuvres de civilisation, etc. », celui-ci demeure toujours d'une importance première lorsqu'il est question de l'entreprise. Nous ne ferons cependant qu'effleurer ce qui pourrait être l'objet d'une discussion très générale sur ce thème.

Pour Ph. Selznick²⁴, c'est moins l'efficacité de l'organisation qui est la préoccupation centrale des dirigeants des échelons les plus élevés de la hiérarchie des organisations, que la définition de buts, de politiques générales. Il faut par conséquent distinguer la gestion administrative de la direction institutionnelle. À la première correspond l'utilisation d'un instrument rationnel permettant de mobiliser des énergies humaines et de les orienter vers un ensemble de buts afin de réaliser un travail : l'organisation. À la seconde correspond « l'institution » définie comme le produit naturel de demandes et de contraintes sociales, comme un organisme qui répond et qui s'adapte. L'institutionnalisation est un processus qui reflète l'histoire distinctive propre de l'organisation, de ses membres, des intérêts qu'elle a créés et de la façon dont elle s'est adaptée à l'environnement. L'analyse en termes d'institution qui n'exclut pas l'analyse en termes d'organisation veut donner de l'importance au changement adaptatif et à l'évolution des formes et pratiques organisationnelles. Elle marque en tout cas une rupture avec les analyses rationalistes²⁵ qui présentent l'organisation comme « une structure formelle rationnelle, comme une « économie » gouvernée par les critères du bon fonctionnement, du rendement [*efficiency*] et de l'efficacité [*effectiveness*] ». L'analyse plus organique de Selznick met l'accent sur le fait que le leader institutionnel, qu'il faut distinguer à la fois du directeur (*manager*) et du leader interpersonnel, est avant tout un expert dans la promotion et la protection des valeurs. Il rassemble les demandes d'une situation sociale et permet à l'organisation de trouver sa propre « compétence distinctive ». En ce sens, le dirigeant est un agent d'institutionnalisation offrant une orientation à un processus qui autrement interviendrait plus aléatoirement. L'une de ses responsabilités essentielles est de définir la mission de l'entreprise et d'intégrer ces valeurs à tous les niveaux de l'organisation. Ceci conduit Selznick à insister à la fois sur la « dimension politique » du dirigeant (*executive*) qui à mesure qu'il fait le passage de la gestion administrative à la direction institutionnelle devient un homme d'État (*statesman*) et sur la dimension politique des organisations, ou tout au moins de certaines d'entre elles, la politique étant alors conçue comme un domaine où les fins de l'existence du groupe sont définies et « non

24. Ph. Selznick, *Leadership in Administration. A Sociological Interpretation*, New York, Row, Peterson and Co., 1957.

25. Voir au sujet de cette distinction S. S. Wolin, « A Critique of Organizational Theories », dans Etzioni, *op. cit.*, p. 133-149 (extrait de *Politics and Vision : Continuity and Innovation in Western Political Thought*, Little, Brown and Co., 1960).

pas seulement comme un conflit de pouvoir ou la poursuite d'intérêts de clocher ²⁶ ». Pour Selznick, le caractère plus politique de certaines organisations ne peut être expliqué par le fait qu'elles soient de puissantes organisations, donc par des critères de pouvoir externe, mais plutôt par la nature interne du groupe qui cependant reste imprécise dans sa définition.

L'intérêt essentiel de cette analyse est d'avoir mis en lumière la dimension politique des organisations que la théorie des organisations avait longtemps ignorée : l'organisation était un système que l'on pouvait étudier en lui-même, ses fins étaient données, les problèmes politiques pouvaient facilement être réduits à des problèmes administratifs. Selznick pourtant ne peut guère aller plus loin que la distinction du politique dont la définition est restrictive et de l'organisationnel, ce qui laisse dans l'ombre de nombreux problèmes, et ceci parce que les rapports sociaux sont là encore négligés, ce qui oblige entre autres à donner un rôle paramessianique au leader institutionnel. À cet égard, l'analyse de Touraine apporte des éléments nouveaux.

Jusqu'à présent, les salariés ne sont guère apparus au sein de l'entreprise, sinon comme membres d'une organisation, ou encore comme facteurs de production, ressource importante pour la firme. L'apport de Touraine ²⁷ est de réintroduire ce terme et de développer une analyse de l'entreprise comme institution.

Il ne suffit pas de séparer le niveau organisationnel du niveau politique pour rendre compte de la nature de l'entreprise car celle-ci est un « acteur particulier » qui poursuit des fins privées en même temps que des objectifs valorisés par la société. C'est pourquoi le point de départ d'une sociologie de l'entreprise est « institution privée remplissant une fonction sociale : intention de rationalité gérée par un système politique privé ». « L'entreprise est une institution privée dans la mesure où elle n'est pas un système bureaucratique au sens où Weber a employé ce mot, mais elle cesse d'être une institution si soit les dirigeants, soit les salariés, n'établissent pas le lien entre la défense de leurs intérêts et la poursuite de fins reconnues comme légitimes par la société. L'objet d'une sociologie de l'entreprise est donc de rechercher comment ces fins sont poursuivies à travers des rapports privés de travail ²⁸. » C'est la visée contradictoire de valeurs sociétales par divers groupes qui est au centre de l'analyse de l'entreprise comme institution qui met en rapport relations industrielles et orientations de l'action. Dans cette perspective, « l'entreprise n'apparaît plus comme un système organisationnel ou social, mais comme l'agencement de plusieurs niveaux de fonctionnement. Pour cette raison, l'entreprise n'est pas un concept sociologique, mais une réalité que l'analyse doit décomposer ²⁹ ». Si l'on se place dans une perspective historique, on s'aperçoit qu'au fur et à mesure que l'entreprise se transforme des « médiations organisationnelles et institutionnelles » apparaissent progressivement entre le pouvoir économique et l'activité professionnelle, chaque niveau gardant une certaine autonomie. Il y a institutionnalisation parce que l'action de l'entreprise s'inscrit dans

26. Ph. Selznick, « Rejoinder to Wolin », dans A. Etzioni, *op. cit.*, p. 149-154.

27. A. Touraine, *la Société post-industrielle*, Paris, Gonthier, 1969, chap. 3 : « L'entreprise : pouvoir, institution et organisation », p. 189-260 (reprise remaniée de « Rationalité et politique », *Cahiers de l'I. S. E. A.*, numéro spécial sur l'entreprise, t. IV, 1964).

28. *Ibid.*, p. 197.

29. *Ibid.*, p. 199.

une « action concertée et générale de croissance » mais doit en même temps « calculer ses intérêts particuliers à la fois face à d'autres unités de décision et face aux changements incessants de ses conditions d'activité tout en négociant avec « les acteurs » qui se trouvent en son sein et qui cherchent à intervenir dans les décisions³⁰ ». Cette définition essentielle est donc très éloignée de celle de Selznick pour qui une organisation devient une institution lorsqu'elle acquiert une identité propre grâce à la relation entre un processus d'injection de valeurs et une fonction de stabilité (*self maintenance*) par l'intermédiaire du leader institutionnel. Pour Touraine, si l'on analyse l'évolution de l'entreprise en fonction de la pénétration de certains modèles rationalisateurs, on voit qu'au départ, la rationalisation ne porte que sur le domaine de l'exécution. Il s'agit d'une « rationalisation technique ». Puis elle intervient au niveau de l'administration. Il s'agit alors d'une « rationalisation organisationnelle ». Enfin lorsqu'elle parvient au niveau des décisions, on peut parler de « rationalisation politique ». À ce dernier niveau, dont Touraine développe particulièrement le contenu, « l'entreprise ne se définit plus par sa situation sur un marché, mais par sa pénétration dans un système politique³¹ » qui élabore une politique économique. Les dirigeants deviennent alors un pouvoir politique « en ce sens que leur action vise directement la rationalité économique et s'efforce en même temps de diriger l'utilisation sociale des produits du travail collectif³² », ce qui conduit Touraine à parler de « menace technocratique ». Défendant une idéologie productiviste au nom de l'intérêt général, en même temps d'ailleurs que le principe du profit privé auquel sont soumises leurs entreprises, ils se heurtent aux travailleurs qui « réclament la continuité de leur existence personnelle, la capacité de prévoir et de choisir leur travail et leurs conditions de vie³³ ».

Ainsi, les directeurs deviennent des « dirigeants sociaux » de par le contrôle qu'ils exercent sur l'organisation sociale tandis que de leur côté les syndicats associent à leur responsabilité sociale directe une responsabilité économique indirecte qui impose leur pénétration dans l'entreprise. Celle-ci apparaît alors de plus en plus comme une institution politique à la fois centre de « décision et de programmation et lieu de négociations sociales traitant des relations entre le progrès technico-économique et l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés », mais soumise en même temps « à un système de décisions supérieures au niveau de l'État³⁴ ». L'entreprise est à la fois un système de décision relativement autonome, et un élément d'un système de pouvoir. Si le premier réfère plutôt à un système d'interactions, le second permet aux dirigeants d'exercer une « domination, une emprise sociale » qui se heurte au modèle sociétal des travailleurs. Mais il faut ajouter que ces deux systèmes subissent « les pressions contraires et conjuguées qu'exercent sur eux d'un côté le fonctionnement de l'organisation, de l'autre les conflits de pouvoir³⁵ ». L'analyse de l'entreprise comme institution conduit Touraine à souligner que celle-ci « participe au système du pouvoir

30. A. Touraine, *la Société post-industrielle*, p. 203.

31. *Ibid.*, p. 213.

32. *Ibid.*, p. 214.

33. *Ibid.*, p. 217.

34. *Ibid.*, p. 221-222.

35. *Ibid.*, p. 235.

économique et par conséquent interprète les orientations culturelles d'une société en fonction des intérêts de la classe dominante. L'entreprise a un pouvoir et cherche à imposer en elle et hors d'elle des conduites sociales et culturelles conformes à ses intérêts de classe. Mais en même temps, l'entreprise n'est pas seulement un élément central du système de production et de domination sociales. Elle est une unité économique, sociale, professionnelle particulière. Elle est donc une organisation et plus simplement encore un lieu de travail... Elle est une institution parce qu'elle est une unité économique et un terrain de négociations sociales relativement autonomes par rapport aux orientations culturelles et aux conflits de classe de la société considérée dans son ensemble. Autonomes et non-indépendants³⁶ ». L'analyse de Touraine permet ainsi de donner une signification au champ d'action de l'entreprise à mesure que les modèles rationalisateurs pénètrent au niveau technique, administratif et enfin au niveau des décisions. Les niveaux de fonctionnement de l'entreprise, en particulier l'institutionnel et l'organisationnel ne se trouvent pas définis isolément, mais par rapport au travail et au système de pouvoir sociétal. Les orientations d'action de l'État, des dirigeants, des salariés tendent de plus en plus à se lier dans un « système d'action » non pas unifié mais intégré.

L'ENTREPRISE, ACTEUR SOCIAL ?

L'analyse en termes de « rapports sociaux » conduit à reconnaître l'hétérogénéité sociale de l'entreprise où dirigeants et salariés poursuivent des buts antagonistes. Cette hétérogénéité amène à préciser ce que l'on entend lorsque l'on parle de comportement de la firme ou de l'entreprise. Une certaine ambiguïté du fait du langage existe en effet sur ce point dans un certain nombre d'études, en particulier lorsque l'on donne à l'entreprise le statut d'acteur social. Sans doute dans le cas de décisions relativement routinières, et en fonction du type d'organisation plus ou moins autoritaire, le processus de décision est-il relativement diffus selon une « rationalité locale³⁷ » car les dirigeants ne peuvent pas tout faire et sont conduits comme le soulignait Selznick à jouer un rôle plus politique qu'administratif. Lorsqu'il s'agit d'options fondamentales et de décisions politiques à long terme, les orientations et le comportement de la firme sont ceux que lui impose l'entrepreneur, ou le dirigeant (entendu au sens large c'est-à-dire y compris parfois les principaux actionnaires) et son équipe dont il s'assure la conformité aux buts au moyen de paiements (rémunération, carrière) et par un système de contrôle interne. Sans doute le dirigeant et son équipe sont-ils obligés de tenir compte d'une politique générale supérieure soit au niveau de la branche, soit au niveau de l'État. Il est vrai aussi, et de la même manière que l'on ne peut se contenter d'un modèle de décision fondé sur un consensus, que l'on ne peut se contenter, comme le souligne Touraine, d'une définition de l'entreprise comme pur jeu de conflits entre dirigeants, salariés et État. Il faut reconnaître une certaine réciprocité de perspectives des projets des acteurs en dehors des périodes de lutte de

36. A. Touraine, *la Société post-industrielle*, p. 254.

37. Cyert et March, « L'élaboration des décisions dans les entreprises américaines », *Analyse et prévision*, n° 2, 1966. Voir aussi leur ouvrage, *A Behavioral Theory of the Firm*, Englewood Cliffs (N.J.), Prentice-Hall, 1963.

classes intenses, et l'importance des négociations par lesquelles ils sont obligés de passer, négociations qui peuvent modifier les projets à long terme des acteurs.

L'on peut cependant s'étonner d'entendre parler, dans l'étude sur la « Mobilité des entreprises industrielles en région parisienne », de l'entreprise comme acteur social, statut que Touraine refusait d'ailleurs à l'entreprise dans son article des cahiers de l'I. S. E. A.³⁸. S'il tient à des variables technico-économiques qui impliquent jusqu'à un certain degré un cadre décisionnel, le choix d'une implantation reste le fait du groupe des dirigeants qui est ici le véritable acteur social défendant en dernière analyse à travers l'entreprise des intérêts de classe. Sa décision concerne l'entreprise en tant qu'ensemble de moyens technico-économiques limités, y compris ses nécessités d'organisation, mais ne peut être confondue avec une prétendue décision de l'entreprise en tant que telle. C'est pourquoi l'observation des politiques patronales compte tenu des remarques précédentes présente un intérêt particulier. Mais en même temps ces dernières propositions doivent être tempérées par le fait que les dirigeants ne sont pas maîtres absolus de l'entreprise. Ils sont obligés de tenir compte des conditions posées par d'autres acteurs et par le fait aussi qu'ils ne maîtrisent pas l'ensemble des conséquences de la mise en œuvre de leurs décisions parce que d'autres acteurs utiliseront ces réalisations, matériellement ou symboliquement. C'est en ce sens que l'entreprise peut avoir un « rôle » structurant. Comme le fait remarquer Touraine, les dirigeants, s'ils défendent des intérêts privés, sont aussi des industrialisateurs. C'est un des éléments qui permet d'ailleurs de donner à l'entreprise le statut d'institution.

CONCLUSION PROVISOIRE

De nombreux problèmes restent en suspens et les éléments présentés ici doivent être approfondis. Cependant à travers les travaux existants, on observe une clarification progressive sur ce qui est l'unité fondamentale du système de production et en même temps un des éléments essentiels du système de pouvoir. Cette clarification ne peut se faire que si d'abord, on ne s'interdit plus des recherches sur ce qui pourrait sembler appartenir au « domaine » des économistes, ceux-ci ayant d'ailleurs ouvert la voie en ressentant les insuffisances de la théorie classique de la firme; elle ne peut se faire ensuite que si l'on s'efforce de ne pas restreindre l'étude de l'entreprise à l'étude de son fonctionnement. Ceci implique de resituer l'entreprise par rapport à son environnement défini, non pas comme un contenant dont la nature détermine le comportement de la firme, mais par rapport à l'entreprise elle-même. Ceci implique aussi la reconnaissance de la dimension politique de l'entreprise. Cette clarification enfin n'est satisfaisante que si l'on ne fait pas abstraction des rapports de classes qui traversent l'entreprise, et permettent de la situer par rapport au système de pouvoir tout en reconnaissant son hétérogénéité sociale.

L'entreprise, conduite par des dirigeants, fait face à un environnement multidimensionnel pour réaliser les politiques déterminées par les premiers, politiques qui doivent elles-mêmes être référées à des modèles culturels propres à la situation

38. Voir note 27.

sociale des dirigeants. L'entreprise entre alors en relation avec d'autres acteurs, alliés, concurrents, adversaires, clients, contrôleurs, État, salariés, syndicats, consommateurs; mais ces rapports ne peuvent pas être interprétés seulement en termes de stratégies qu'elles soient coopératives ou compétitives. Il faut faire intervenir les orientations des acteurs et une analyse du pouvoir qui permette de situer ceux-ci.

D'un autre côté, le champ d'action de l'entreprise au sein d'une société donnée est délimité et prend sa signification en fonction de la capacité technico-économique de l'entreprise, de son niveau de rationalisation (qui traduit le retentissement de la politique générale sur le système d'organisation en même temps que le degré d'empirisme ou de programmation de celle-ci et des politiques particulières), et enfin des orientations de cette politique générale. Il est probable, à mesure que ses potentialités s'accroissent et que les modèles rationalisateurs les plus avancés pénètrent l'entreprise, que les acteurs auxquels elle se trouve confrontée soient plus divers; son champ d'action surtout s'élargit hors du système technico-économique, car les entreprises et particulièrement les grosses unités, exercent ou cherchent à exercer une domination, une emprise sur d'autres acteurs et des ensembles plus vastes. Certains dirigeants réussissent à imposer leurs objectifs, leurs modèles sociaux hors de l'entreprise. Concevant leurs investissements dans une perspective créatrice, ils modifient le milieu naturel, technique et social pour y trouver de nouvelles opportunités et induisent ainsi dans l'environnement des changements qui peuvent éventuellement se répercuter sur leur entreprise. Plus modestes, d'autres entreprises, sans être soumises passivement au milieu, répondent à ses contraintes en les contrôlant partiellement. Leurs dirigeants, centrés sur leur entreprise et sa défense plus que vers l'environnement et sa conquête, aménagent, perfectionnent.

C'est pourquoi l'environnement peut, avec les caractéristiques du marché des facteurs et des produits, avec le choix des implantations et les acteurs sociaux intervenants... recevoir une délimitation locale, fonctionnelle ou sociétale qui sera plus ou moins accentuée selon les variables déjà mentionnées.

Les dirigeants des entreprises, en particulier de celles dont la politique générale est centrée sur le développement et la recherche, ou de celles dont la production a une forte valeur symbolique sur le plan de la consommation, ont un rôle déterminant dans les choix sociaux généraux grâce à leur position dans le système de pouvoir et aux moyens techniques et économiques dont ils disposent. Ainsi le caractère d'instrument d'emprise sociale de l'entreprise s'accroît tout en se transformant. Il en résulte que la nature des luttes sociales dans l'entreprise se transforme aussi. La renaissance des groupes politiques (qui se veulent autonomes dans leur action par rapport aux syndicats) dans les entreprises, comme dans d'autres institutions (telle l'Université) nous paraît en être un des indicateurs. Leur action liée à une stratégie politique globale peut être interprétée comme un contrepoids à l'institutionnalisation des rapports entre syndicats et directions d'entreprise. L'entreprise n'est pas le lieu unique des luttes sociales. Mais elle en est un des éléments clés à cause de la nature des acteurs qui s'y affrontent et qui ont encore valeur symbolique.

RÉSUMÉ

L'étude des relations de l'entreprise à son environnement ne peut être restreinte aux relations de l'établissement industriel à la communauté. En parcourant la littérature économique et sociologique, une certaine clarification se fait progressivement sur l'entreprise dans la mesure où l'on cesse de la décrire seulement comme un système organisationnel clos, ou comme un ensemble de facteurs de production dont les relations externes sont réduites aux relations avec le marché. Sous certaines conditions, l'entreprise « acquiert » le statut d'institution où se nouent des rapports de classe. Elle est un élément d'un système de pouvoir. Elle est, dans certaines limites, un instrument de structuration et de domination de l'environnement.

ABSTRACT

[*The Firm and Its Environment*] The study of the relations between the firm and its environment cannot be limited to an analysis of the relations between the industrial plant and its surrounding community. When one reads the sociological and economical literature about the firm, one realizes that a much clearer picture emerges when the firm is not described only as a closed organizational system or as a web of factors of production where the only external relations considered are market relations. Under certain conditions the firm « acquires » the status of an institution in which real class relationships develop. It becomes a unit in a system of power. It is, within certain limits, an instrument allowing structuration and domination of the environment.

RESUMEN

[*La empresa y su contexto*] El estudio de las relaciones entre la empresa y su contexto no puede limitarse a las relaciones entre el establecimiento industrial y la comunidad. Pasando revista a la literatura económica y sociológica, una clarificación aparece progresivamente a propósito de la empresa, cuando no se describe sólo como un sistema organizacional cerrado, o como un conjunto de factores de producción cuyas relaciones externas se reducen a las relaciones con el mercado. Bajo ciertas condiciones, la empresa « adquiere » el estatuto de institución en la cual se establecen relaciones de clase. La empresa se define como un elemento de un sistema de poder, y, dentro de ciertos límites, como un instrumento de estructuración y de dominación del medio social.