Corrigé et barème – Comment les entreprises sont-elles organisées et gouvernées ?

Diversité des entreprises, cycle de vie (création, croissance, changement de statut, disparition), figures de l'entrepreneur, gouvernance, actionnaires et parties prenantes, autorité, centralisation et décentralisation, coopération, hiérarchie et conflits.

Durée : 120 min – Calculatrice interdite – Sur 20 points · Spécialité SES 1re

Exercice 1 – Partie 1 — Mobilisation des connaissances ★★ *(4 pts)*

a) **Par le statut.** L'entrepreneur individuel exerce en son nom propre, sans personne morale ; le micro-entrepreneur (auto-entrepreneur à la création du régime, en 2008) est un entrepreneur individuel dont les cotisations sont proportionnelles à un chiffre d'affaires plafonné ; le chef d'entreprise dirige une société (gérant, président, PDG), qu'il en possède ou non le capital. **Par les fonctions.** L'entrepreneur assume l'incertitude, que le profit rémunère (Cantillon, Knight) ; chez Schumpeter (1911), il innove par de nouvelles combinaisons ; dans les grandes sociétés, des managers salariés dirigent sans posséder (Berle et Means, 1932 ; Galbraith, 1967), tandis que l'actionnaire apporte le capital et contrôle sans diriger. Un artisan cumule ces figures, une grande société cotée les répartit. (4)

Barème — Statut, avec micro-entrepreneur ≠ chef d'entreprise (2 pts) ; fonctions, avec deux auteurs datés (2 pts).

Exercice 2 – Partie 2 — Étude d'un document ★★ *(6 pts)*

a) Selon l'INSEE, en 2022, 35,4 % des entreprises de 500 salariés ou plus ont connu au moins une grève, contre 1,1 % de celles de 10 à 49 salariés : **34,3 points** d'écart, une fréquence environ **32 fois** plus élevée ($35{,}4 \div 1{,}1 \approx 32{,}2$). La part croît à chaque tranche de taille. (3)

b) **Des intérêts divergents.** Produire exige de coopérer, mais salariés et employeurs s'opposent sur le partage de la valeur ajoutée et les conditions de travail : les rémunérations sont citées dans 79 % des entreprises en grève en 2022, les conditions de travail dans 18 %. **Des grèves plus fréquentes dans les grandes entreprises.** Le conflit y est institutionnalisé : sections syndicales (1968), CSE et négociation annuelle obligatoire (1982) organisent les salariés pour exercer le droit de grève (Préambule de 1946) ; dans une petite entreprise, la proximité avec l'employeur et l'absence de syndicat rendent la grève rare. **Limite.** Le document ignore les conflits individuels (prud'hommes) et non déclarés (freinage, absentéisme, départs), présents partout ; une grève peut aussi déboucher sur un accord : le conflit produit des règles (Reynaud). (3)

Erreur fréquente — Écrire « 35,4 % des salariés font grève » : c'est la part des entreprises touchées. Un écart entre deux pourcentages se donne en points.

Exercice 3 – Partie 3 — Raisonnement appuyé sur un dossier documentaire ★★★ *(10 pts)*

a) **Introduction.** Les actionnaires possèdent les actions de la société et élisent, en assemblée générale, le conseil qui nomme les dirigeants : on pourrait croire que le pouvoir suit la part du capital. Le pouvoir est pourtant la capacité d'obtenir d'autrui un comportement qu'il n'aurait pas adopté spontanément ; il dépend aussi des règles de vote, de l'information et des institutions qui représentent les salariés.

1. Les règles de vote séparent les voix et le capital. Dans le document 1, sur 100 actions, la famille a $22 \times 2 = 44$ voix, les institutionnels 48, les individuels 25 et les salariés $5 \times 2 = 10$, soit 127 voix. La famille détient $44 \div 127 \approx 34{,}6$ % des voix pour 22 % du capital, alors que les institutionnels, avec 48 % du capital, n'ont que $48 \div 127 \approx 37{,}8$ % des voix ; les salariés passent de 5 % du capital à $10 \div 127 \approx 7{,}9$ % des voix. Avec le droit de vote double de la loi Florange (2014) et l'appui des salariés, la famille réunit $54 \div 127 \approx 42{,}5$ % des voix ; face à des actionnaires dispersés, qui ne votent pas tous ni ensemble, ce bloc stable suffit souvent à contrôler l'assemblée.

2. Le pouvoir de fait appartient à ceux qui maîtrisent l'information. Depuis Berle et Means (1932), on sait que la dispersion du capital laisse le pouvoir aux dirigeants salariés ; la relation d'agence (Jensen et Meckling, 1976) vient de ce que l'agent est mieux informé que le principal, et Galbraith (1967) attribue le pouvoir à la technostructure. Le document 2 montre que ce pouvoir sans titre existe à tous les niveaux : à la SEITA, les ouvriers d'entretien, seuls à savoir réparer les machines, contrôlent la zone d'incertitude des pannes et tiennent les ouvriers de production et même le chef d'atelier (Crozier, 1963). L'autorité, attachée au poste, n'est pas tout le pouvoir.

3. Le droit fait une place aux salariés dans la gouvernance. Le document 3 rappelle que les salariés, qui ne possèdent pas le capital, siègent dans les conseils : au moins un administrateur salarié depuis 2013, deux au-delà de huit administrateurs depuis la loi PACTE (2019) ; dans un conseil de 12 membres, 2 sièges font $2 \div 12 \approx 16{,}7$ %, contre 50 % en Allemagne avec la codétermination de 1976. S'y ajoutent le CSE, consulté sur les orientations stratégiques, et le Préambule de 1946, qui fait participer les travailleurs à la gestion des entreprises. Ce pouvoir reste minoritaire en France : l'éviction du PDG de Danone en mars 2021 rappelle que les actionnaires gardent le dernier mot quand ils se coalisent.

Conclusion. Le capital donne un pouvoir juridique, mais le pouvoir réel dépend des règles de vote, de la maîtrise de l'information et des institutions qui représentent les autres parties prenantes. (10)

Méthode — Chaque étape s'appuie sur un document exploité avec un calcul ou un fait précis, et sur un auteur daté ; on ne recopie pas le tableau, on en tire des parts de voix.

Ce document est la propriété intellectuelle de Ben, professeur particulier (benprofparticulier.fr), protégée par le Code de la propriété intellectuelle (art. L. 111-1 et L. 122-4). Il est mis à disposition pour un usage personnel de révision. Toute reproduction, diffusion, mise en ligne ou revente, totale ou partielle, sans autorisation écrite est interdite et constitue une contrefaçon (art. L. 335-2).