

GOVERNANCE VERSUS COOPERATION : DE LA FIRME AU MARCHE, LE CAS DE LA SNCF REGION-OCCITANIE

Adda Benslimane
Université Paul Valéry Montpellier 3
EC, Laboratoire COHRIS
Adda.benslimane@univ-montp3.fr
(33) 0610130300
UPVM3, Route de Mende Montpellier

Sophie Massé
Direction des Ressources Humaines TER Occitanie
Responsable Pilotage TER Occitanie
Sophie.masse@sncf.fr
(33) 0601336553

Résumé :

Notre étude tentera de montrer qu'une firme dont le mode de gouvernance passe d'une perspective traditionnelle à une perspective managériale de la complexité – éclairées par des théories récentes et dont certaines empiriquement vérifiées, sera à même de contrecarrer les effets négatifs dus aux défaillances du marché. Face à la complexité de la nouvelle économie, interdépendante, et compétitive, la structure monolithique organisatrice se révèle être inadaptée dans un environnement en mouvement perpétuel et turbulent.

Mots clés : Gouvernance, coordination, firme, marché, contrat, coût de transaction, principal, agent, conflit et jeux.

Key words : Governance, coordination, firm, market, contract, transaction cost, principal, agent, conflict and games

Résultats :

- 1- L'existence d'un lien plus ou moins important entre la gouvernance d'une firme comportementale et le marché
- 2- L'impact des instruments managériaux propres à une firme multi-activités sur la performance et donc sur la création de valeur.
- 3- La supériorité du mécanisme contractuelle par rapport à la coordination supposée naturelle (théorique/conceptuelle).

GOVERNANCE VERSUS COOPERATION : DE LA FIRME AU MARCHÉ, LE CAS DE LA SNCF REGION-OCCITANIE

LES OBJECTIFS :

Nous nous interrogeons à un premier niveau sur la relation qui existe entre le concept de gouvernance d'une firme et celui de la coordination du marché (B. Coriat, O. Weinstein 2008).

Pour R. Coase la firme constitue un mode de gouvernance administrative, alternatif au marché. Ce dernier se caractérise par une coordination des comportements des individus et se fait par le système de prix. Ce sont donc deux modes de coordination différents. Le premier (firme)- pourrait-on ajouter- se base sur l'existence d'un pouvoir d'autorité et le second sur celui d'un pouvoir de marché.

A un deuxième niveau, il est question du rôle des processus managériaux des ressources humaines, d'une firme à vocation nationale, voire internationale, en ce qui nous concerne la « SNCF-TER », et son pôle « SNCF MOBILITES OCCITANIE », et son impact en terme d'avantage concurrentiel à l'aube de l'ouverture à la concurrence des déplacements régionaux à l'horizon 2020.

L'objectif est d'étudier si les principaux mécanismes de la gouvernance managériale et leur structuration, permettront de juger de la performance des modèles de gestion des ressources humaines et voir s'ils procurent une série de solutions managériales qui pourraient être mises en pratique en vue d'éliminer des dysfonctionnements rencontrés ou supposés. (C. F. Camerer, R. A. Weber, 2013).

REVUE DE LA LITTERATURE

Nous nous appuyons, pour cette étude sur trois principales théories de la firme : la théorie de l'agence, les conflits ne manquent pas quant aux conflits d'intérêts entre actionnaires et managers, la théorie des coûts de transaction mettant en relation les modes de gouvernance en terme de marché (O. Williamson, 2005), et en dernier lieu la théorie des contrats incomplets (T. Bresnaban, J. Levin, 2013) et une théorie « enveloppe » qui est la théorie des jeux.

Dans son allocution lors de la remise de son Prix Nobel, l'économiste Jean Tirole mettait l'accent sur les défaillances des marchés. Il soulignait les hypothèses (restrictives) des modèles que les économistes élaborent, ainsi que la qualité de leur vérification empirique, afin de permettre des recommandations à l'endroit des décideurs publics, ou des entreprises concernant leurs stratégies.

Ces défaillances proviennent essentiellement d'une hypothèse néo-classique sur l'information supposée parfaite. Dans notre cas, l'entreprise peut se trouver dans une situation d'incertitude/risque. Il apparaît donc que dans les économies de marché, le modèle de la concurrence pure et parfaite et le type d'équilibre qu'il implique sont tout au plus des cas limites. Il est admis aujourd'hui que la firme ne se réduit pas à un organiste simple, c'est une entité complexe où s'affronte des objectifs contradictoires (R. Gibbons 2005, R. Gibbons et al 2013). Il apparaît donc, qu'au niveau méso-économique, et dans le contexte managérial qui nous intéresse, il n'y a pas d'information conduisant systématiquement à des résultats prévisibles. C'est dans ce cas, que le mécanisme de coordination s'en trouve malmené, d'autant que le nombre d'intervenants (joueurs) dépasse le nombre de deux et qu'il est remplacé par un mécanisme contractuel (S. Board, 2011).

METHODOLOGIE :

Le but de notre recherche est de construire un processus managérial basé sur l'identité du salarié à travers les valeurs de l'entreprise et de sa plus grande implication.

Nous rendons explicite ce qui doit être ajouté à l'organisation actuelle afin de saisir les sources de motivation des employés. Nous exposons un modèle principal-agent qui incorpore la notion d'identité, dans laquelle les employés peuvent avoir une identité qui les conduit à agir plus ou moins en accord avec les objectifs de leur organisation. (Holmstrom, 1982 ; R Gibbons and al 2013).

Nous aurons à faire des entretiens sur un panel d'employé.e.s de 80 personnes, avec des statuts hiérarchiques très disparates. Ces entretiens seront essentiellement, directifs et semi-directifs.

Mettre en place des tests de statistique inférentielle afin d'apprécier le rôle des différentes variables.

APPORTS DE LA RECHERCHE ET IMPLICATION :

Ce travail permettra de formaliser et d'expliquer dans un premier temps les effets d'une première hypothèse sur la perception d'un ou de plusieurs mécanismes incitatifs à la réalisation des objectifs d'une organisation dans une perspective concurrentielle.

Dans un deuxième temps, permettre au décideur public, de confronter certaines théories à l'analyse d'un cas particulier. Le modèle lui permet également de saisir la généralité des raisonnements et de lui permettre également de soulever des objections éventuelles par rapport à la théorie.

En dernier lieu et afin que les chercheurs en économie et en management comprennent l'impact de l'implication (par intérêt, par incitation ou bien par fidélité) dans la prise de décision, il pourrait être important de mieux clarifier la relation entre le concept de valeur, préférence et choix.

BIBLIOGRAPHIE :

S Board, Relational Contracts and the Value of Loyalty, AER, 2011

P Bolton, M Dawatipont, Contract Theory. Cambridge, MA : MIT Press, 2005

Bresnaban T, Levin J, Vertical Integration and Market Structure, The handbook of Organizational Economics (2013)

Camerer C. F, Weber R. A. Experimental Organizationl Economics, The handbook of Organizational Economics (2013)

Coriat B. Weinstein O. Les théories de la firme entre « contrats » et « compétences » (2008)

Corriveau L, Gouvernance, légitimité et théorie des jeux, revue gouvernance, n°1, 2004

Gabszewicz J, La concurrence imparfaite, La découverte 1994

R Gibbons and al, Decisions in Organizations, The handbook of Organizational Economics (2013)

B Holmström, Managerial Incentive Problems, Swediss School of Economics, 1982, 1999 ;

JJ Laffont, Fondements de l'économie publique, V1, Economica 1988

C Montet, D Serra, Game Theory and Economics, Palgrave Macmillan, 2003

J R. Meredith, S J. Mantel, JR, Project Management, A managerial Approach, Wiley International Edition, 2002

N J. schofield, S E et al, Advanced Statistical Methods in Economics, Holt, Rinehart and Winston, 1986

S Tadelis and O E. Williamson, Transaction Cost Economics, The handbook of Organizational Economics (2013)

J Tirole, The Theory of Industrial Organization, MIT Press, Cambridge, 1988