

CORRIGE TYPE

Questions :

1. Qu'est-ce que les coûts de transaction et quel est leur importance pour une organisation ? 6.5pts

Les coûts de transaction sont les coûts associés à la recherche, à la négociation, à la conclusion, à la mise en œuvre et à l'exécution des contrats entre les parties. Ils comprennent les coûts de recherche d'information, les coûts de négociation, les coûts de rédaction des contrats, les coûts de surveillance et de garantie de la performance, ainsi que les coûts de résolution des litiges. **2.5pts**

La théorie des coûts de transaction a des implications importantes pour la conception des organisations, la structuration des contrats et des alliances stratégiques, ainsi que pour la régulation économique : • Elle fournit un cadre analytique pour évaluer les avantages et les inconvénients de différentes formes d'organisation et de coordination économique. • Elle met en lumière l'importance des coûts de transaction dans le choix des modes d'organisation et dans la conception des contrats, et elle offre un cadre pour comprendre les comportements et les décisions économiques. **4Pts**

2. Après avoir défini la théorie d'agence décrivez deux modèles de base de cette théorie. 7 Pts

La théorie de l'agence examine les relations entre les parties prenantes, telles que les actionnaires et les dirigeants, dans les organisations où il y a un désalignement des intérêts. Elle met l'accent sur le problème d'agence qui survient lorsque les décideurs (les agents) agissent au nom des propriétaires (les principaux) mais peuvent être motivés par leurs propres intérêts plutôt que par ceux des principaux. Ce désalignement des intérêts peut conduire à des comportements opportunistes et à des coûts d'agence, tels que les coûts de surveillance et de contrôle. **2pts**

- 1. Désalignement des intérêts (conflit d'agence) :** Ce concept fondamental souligne que les intérêts des agents ne sont pas toujours alignés sur ceux des principaux, ce qui peut entraîner des comportements opportunistes de la part des agents. Par exemple, les gestionnaires peuvent être incités à maximiser leur propre richesse plutôt que la valeur de l'entreprise.
- 2. Coûts d'agence :** Les coûts d'agence sont les coûts encourus pour atténuer les conflits d'agence et les comportements opportunistes des agents. Ils comprennent les coûts de surveillance, de contrôle, de rémunération des dirigeants, ainsi que les coûts de conception et d'application des contrats.
- 3. Contrats incomplets :** Les contrats entre les principaux et les agents sont souvent incomplets, ce qui signifie qu'ils ne spécifient pas tous les résultats possibles ou toutes les actions des parties. Cela

crée des zones d'incertitude et de potentiel désaccord qui peuvent être exploitées par les agents. **4. Incitations et mécanismes incitatifs** : Les incitations sont des moyens de modifier le comportement des agents pour les aligner avec les objectifs des principaux. Les mécanismes incitatifs comprennent les rémunérations liées aux performances, les options d'achat d'actions, les primes et autres formes de récompenses. **5. Gouvernance d'entreprise** : La gouvernance d'entreprise concerne les structures et les processus utilisés pour diriger et contrôler les entreprises. Elle comprend les mécanismes de surveillance, tels que les conseils d'administration, ainsi que les mécanismes incitatifs pour aligner les intérêts des dirigeants avec ceux des actionnaires. **6. Théorème de séparation de Jensen-Meckling** : Ce théorème affirme que sous certaines conditions, les intérêts des actionnaires peuvent être alignés avec ceux des gestionnaires en utilisant des incitations appropriées. Cependant, cela dépend de la capacité des actionnaires à contrôler et à surveiller les gestionnaires • **7. Théorie de l'information asymétrique** : La théorie de l'information asymétrique soutient que dans de nombreuses situations, les agents ont plus d'information que les principaux, ce qui crée des asymétries d'information et des incitations pour les agents à agir de manière opportuniste. **5pts**

3. Expliquez comment une organisation donnée identifie t'elle ses parties prenantes. 6.5pts

Freeman(1984) définit les parties prenantes comme : « tout groupe ou individu qui peut influencer ou être affecté par l'atteinte des objectifs de l'organisation » ou encore «est partie prenante tout groupe indispensable à la survie de l'entreprise» selon la définition de la Standfort Research Institute. Les parties prenantes ont un impact significatif sur la performance et la durabilité d'une organisation. **1pts**

Ignorer ou négliger les intérêts des parties prenantes peut entraîner des conséquences négatives telles que des conflits, des litiges, une perte de confiance et une diminution de la valeur organisationnelle. Les parties prenantes peuvent être classées en fonction de leur relation avec l'organisation (primaires vs secondaires), de leur degré d'engagement (actives vs passives) ou de leur influence (fortes vs faibles). **2pts**

Afin d'identifier ses parties prenantes l'entreprise procède à hiérarchiser les parties prenantes internes (employés, actionnaires) et externes (clients, régulateurs) influençant l'organisation et dresser une liste des individus, groupes, ou organisations concernés, puis les classer selon leur influence et intérêt.

Par la suite elle engage un Dialogue avec les parties prenantes pour comprendre leurs attentes et besoin et à évaluer l'impact et l'influence de chaque partie prenante et les prioriser.**3pts**

Ce travail repose sur certains outils tels que : les entrevues, les enquêtes, l'analyse documentaire et les outils de cartographie des parties prenantes, la matrice SWOT ; Enfin il Ya lieu de tenir à jour un registre des parties prenantes et réévaluer régulièrement leur pertinence et influence. **.05 Pts**