



CLASSIQUES  
GARNIER

CHASSAGNON (Virgile), « Table des figures, tableaux et encadrés », *La Théorie de la firme comme entité fondée sur le pouvoir (TFEP)*, p. 701-704

DOI : [10.15122/isbn.978-2-406-09592-7.p.0701](https://doi.org/10.15122/isbn.978-2-406-09592-7.p.0701)

*La diffusion ou la divulgation de ce document et de son contenu via Internet ou tout autre moyen de communication ne sont pas autorisées hormis dans un cadre privé.*

© 2019. Classiques Garnier, Paris.  
Reproduction et traduction, même partielles, interdites.  
Tous droits réservés pour tous les pays.

## TABLE DES FIGURES, TABLEAUX ET ENCADRÉS

FIG. 1 – La méthodologie de la « triangulation » pluridisciplinaire . . . . .	44
FIG. 2 – Théorie de l'entité <i>versus</i> approche williamsonienne <i>versus</i> économie orthodoxe . . . . .	45
FIG. 3 – Schéma heuristique de l'ouvrage . . . . .	49
FIG. 4 – Représentation de la fiction contractuelle . . . . .	74
FIG. 5 – Le processus organisationnel de création de l'action collective . . . . .	162
FIG. 6 – Identité, loyauté et action collective . . . . .	169
FIG. 7 – La firme comme entité : au croisement des disciplines . . . . .	218
FIG. 8 – La causalité descendante reconstitutive . . . . .	240
FIG. 9 – Les relations entre l'environnement institutionnel, la firme et les individus . . . . .	253
FIG. 10 – Les différentes formes de pouvoir dans la firme . . . . .	361
FIG. 11 – Pouvoir, cohésion et identité. . . . .	369
FIG. 12 – Pouvoir et efficience productive . . . . .	372
FIG. 13 – Pouvoir, institution et individus . . . . .	380
FIG. 14 – Le pouvoir socioéconomique comme pouvoir causal dans la firme . . . . .	381
FIG. 15 – Le nouveau modèle de sous-traitance industrielle . . . . .	436
FIG. 16 – Le tryptique des formes d'organisation économique de la production . . . . .	469
FIG. 17. Schéma explicatif du pouvoir intra-réseau . . . . .	485
FIG. A-1 – La firme comme institution selon Hodgson . . . . .	601
TABLEAU 1 – Synthèse des théories économiques de la firme . . . . .	136
TABLEAU 2 – Firme « institution » <i>versus</i> firme « organisation » . . . . .	138
TABLEAU 3 – Les secteurs d'activité des firmes de l'échantillon . . . . .	393

TABLEAU 4 – Les effectifs salariés des firmes de l'échantillon . . .	394
TABLEAU 5 – Les statuts juridiques des firmes de l'échantillon . . .	394
TABLEAU 6 – Les différents marchés des firmes de l'échantillon . . .	395
TABLEAU 7 – Autres caractéristiques des firmes de l'échantillon . . .	395
TABLEAU 8 – Répartition des firmes en fonction de leur capital humain spécifique et des compétences des employés . . . . .	406
TABLEAU 9 – Répartition des firmes en fonction des variables de propriété . . . . .	406
TABLEAU 10 – Répartition des firmes en fonction des pratiques d'autonomisation des salariés (non recours aux mécanismes de contrôle) . . . . .	407
TABLEAU 11 – Répartition des firmes en fonction de leurs dispositifs de participation . . . . .	408
TABLEAU 12 – Répartition des firmes en fonction de leur atmosphère organisationnelle . . . . .	409
TABLEAU 13 – Répartition des firmes en fonction des motivations intrinsèques des employés . . . . .	410
TABLEAU 14 – Répartition des firmes en fonction des motivations extrinsèques des employés . . . . .	411
TABLEAU 15 – Les parts de marché des firmes en 2004 . . . . .	412
TABLEAU 16 – Récapitulatif des hypothèses empiriquement validées ou invalidées . . . . .	415
TABLEAU 17 – La contribution des théories des contrats incomplets à la question des frontières de la firme : les incitations comme unité d'analyse comparative . . . . .	458
TABLEAU 18 – Les attributs respectifs des trois arrangements institutionnels en termes de pouvoir . . . . .	478
TABLEAU 19 – Les attributs respectifs du gouvernement interne et du gouvernement externe des firmes modernes . . . . .	488
TABLEAU 20 – Répartition des firmes de l'échantillon par secteur d'activité . . . . .	548
TABLEAU 21 – Répartition des firmes par tranche d'effectifs . . .	549
TABLEAU 22 – Répartition des firmes en fonction de leur chiffre d'affaires . . . . .	550
TABLEAU 23 – Répartition des firmes en fonction de leur appartenance à un groupe . . . . .	550

TABLEAU 24 – Quantification des relations inter-firmes pour les fonctions « production » et « approvisionnement » . . . . .	552
TABLEAU 25 – Répartition des firmes qui n'ont pas de relation inter-firmes . . . . .	552
TABLEAU 26 – Répartition entre les firmes ayant au moins une relation de coopération inter-firmes (toutes fonctions confondues) et les autres . . . . .	552
TABLEAU 27 – Les raisons invoquées par les firmes pour justifier l'absence de coopération inter-firmes . . . . .	553
TABLEAU 28 – L'échantillon d'investigation : les relations inter-firmes . . . . .	554
TABLEAU 29 – Répartition des relations inter-firmes en fonction de l'équilibre du pouvoir . . . . .	561
TABLEAU 30 – Répartition des relations inter-firmes en fonction de la complémentarité des compétences et des capacités organisationnelles . . . . .	563
TABLEAU 31 – Répartition des relations inter-firmes en fonction de l'intensité du capital relationnel . . . . .	564
TABLEAU 32 – Répartition des relations inter-firmes en fonction des critères économiques . . . . .	566
TABLEAU 33 – Répartition des relations en fonction des caractéristiques individuelles des firmes . . . . .	567
TABLEAU 34 – Récapitulatif des hypothèses validées par les résultats économétriques . . . . .	570
TABLEAU A-1 – Les motivations dans la relation d'emploi : le point de vue des employés . . . . .	604
TABLEAU A-2 – Les risques de perte d'emploi et les chances de promotion dans un futur proche (12 mois) . . . . .	604
TABLEAU A-3 – Les éléments démotivants dans la relation d'emploi : le point de vue des employés . . . . .	606
TABLEAU A-4 – Le climat social dans les firmes (perçu par les salariés) . . . . .	606
TABLEAU A-5 – Les motivations dans la relation d'emploi : le point de vue de l'employeur (pour les salariés « non cadres ») . . . . .	608
TABLEAU A-6 – Appréciation par les employeurs de l'individualisation des salaires . . . . .	608

TABLEAU A-7 – Les motivations dans la relation d’emploi : le point de vue de l’employeur (pour les cadres) . . . . .	609
TABLEAU A-8 – Les éléments démotivants dans la relation d’emploi : le point de vue de l’employeur (salariés non cadres) . . . . .	610
TABLEAU A-9 – Les éléments démotivants dans la relation d’emploi : le point de vue de l’employeur (cadres) . . . . .	612
TABLEAU A-10 – Le climat social dans les firmes (perçu par la direction) . . . . .	612
ENCADRÉ 1 – Les concepts souvent confondus avec celui de pouvoir . . . . .	299