

## V / Les théories de l'entreprise alternatives

**N**ous présentons dans ce chapitre des théories moins connues mais qui, néanmoins, proposent des pistes originales qui permettent d'envisager l'entreprise autrement qu'un noeud de contrats, une structure de droits de propriété ou un mécanisme d'apprentissage. Nous distinguons des théories anglo-saxonnes et des théories françaises, composées de la théorie de la régulation et de l'économie des conventions. Si l'unité de ces théories réside dans le fait qu'elles s'intéressent à la nature de l'entreprise, et donc à sa variété dans le temps et/ou dans l'espace, une grande différence les oppose : seules les théories françaises réhabilitent la nature « politique » de l'entreprise, la théorie de la régulation dans une tradition critique d'inspiration marxienne keynésienne et bourdieusienne, et l'économie des conventions dans une tradition critique interprétative.

### **Les approches anglo-saxonnes**

#### *La théorie historique*

L'histoire est une variable fondamentale pour l'économie de la firme au sens où elle fournit des faits stylisés qui viennent renforcer ou relativiser la portée explicative des différentes théories émises. Ainsi, elle remet souvent en cause les modèles de l'économie standard [Means, 1962]. Dans une vision globalisante, les approches historiques de la firme se sont concentrées

sur le rôle des évolutions technologiques [Lazonick, 1992], sur la transformation des rapports de travail, souvent dans un esprit jugé « radical » [Marglin, 1974 ; Landes, 1986] ou sur ces deux dimensions [Robertson et Alston, 1992]. Mais, incontestablement, l'historien de la firme le plus influent est Alfred D. Chandler qui, au travers de trois livres [1962, 1977, 1990], a su poser les fondements historiques de la grande firme managériale moderne et ouvrir la voie à d'autres travaux. Il a notamment montré que la transformation des firmes « unitaires » en firmes « multidivisionnelles » s'est traduite par l'institutionnalisation de la main visible du manager ; la firme n'est pas mue par les forces concurrentielles marchandes et la main invisible smithienne. Il a également montré très clairement que la firme est une institution centrale du capitalisme, au cœur de l'économie de marché et à l'origine de la croissance économique. Au-delà de l'approche historique, notons que cet auteur est très proche des théoriciens « des capacités » et propose une vision complète de la firme stratégique qui mêle statut juridique, structure d'autorité et processus de production.

### *La théorie du système de coopération*

L'analyse de la firme a quelquefois été appréhendée dans la littérature à partir d'une comparaison entre les États-Unis et le Japon, notamment dans l'objectif de démontrer la nature coopérative des firmes japonaises [Ouchi et Johnson, 1979 ; Dore, 1983 ; Ouchi et Dyer, 1993 ; Leibenstein, 1987 ; Aoki, 1984, 1988 ; Dyer, 1996, 2000]. Masahiko Aoki propose, dans son livre de 1984, d'étudier la firme dans une vision partenariale, c'est-à-dire à la fois comme un lieu de coopération entre différentes parties prenantes que sont les actionnaires, les managers et les salariés, et comme un lieu de management et de distribution de la « quasi-rente organisationnelle » issue du jeu coopératif. Pour Aoki, à l'issue du processus de négociation, le management a intérêt à maximiser et à répartir la quasi-rente car, ce faisant, il évite les conflits et favorise la coopération ; tant les actionnaires que les salariés doivent avoir de bonnes conditions d'investissement, c'est-à-dire de bons revenus. L'autre intérêt des travaux de cet auteur est de mettre en correspondance l'évolution des

formes organisationnelles et le changement institutionnel [Aoki, 2007].

### *L'approche par la variété des capitalismes*

L'approche en termes de variétés du capitalisme (VOC : *Varieties of Capitalism*) de Peter A. Hall et David Soskice [2001] est un programme de recherche macro-institutionnel très influent au niveau international. Ces auteurs se sont intéressés aux différences nationales qui caractérisent les entreprises en termes de structure et de stratégie et ont ainsi proposé de construire un pont entre l'économie industrielle et l'économie politique. Dans cette optique, la firme est un acteur central des économies capitalistes qui doit être apprécié comme une entité relationnelle au sein de laquelle importe avant toute chose « la qualité des relations que la firme est en mesure d'établir à la fois en interne avec ses employés et en externe avec de nombreux autres acteurs composés des fournisseurs, des clients, des collaborateurs et autres parties prenantes, des syndicats et autres associations professionnelles ainsi que des gouvernements » [Hall et Soskice, 2001, p. 6]. Selon Hall et Soskice, comme la firme est fondée sur des capacités relationnelles, elle doit faire face à des problèmes de coordination que l'on retrouve au sein de cinq sphères : (1) les relations industrielles ; (2) l'éducation et la formation professionnelle ; (3) la gouvernance d'entreprise ; (4) les relations interfirme ; et (5) les employés.

Cette dernière catégorie est au cœur de l'entreprise si bien que les tenants de cette approche considèrent que « le problème central est d'assurer que les employés ont les compétences requises et coopèrent très bien entre eux afin de mener à bien les objectifs de l'entreprise » [Hall et Soskice, 2001, p. 7]. Hall et Soskice défendent la thèse selon laquelle il est possible de discriminer différents modèles de création de coopération productive entre les parties prenantes en fonction des complémentarités institutionnelles. Le modèle d'une forte coopération fondée sur les actifs humains spécifiques s'inscrirait ainsi dans ce qu'ils nomment des économies de marché cordonnées (comme

l'Allemagne ou les Pays-Bas) et qu'ils distinguent des économies de marché libérales (comme les États-Unis ou le Royaume-Uni).

## Les approches françaises de l'entreprise

Dans une perspective institutionnaliste, il est possible de distinguer deux grandes écoles de pensée françaises qui ont suscité un vif intérêt au sein de la communauté de chercheurs en théorie de l'entreprise : l'économie des conventions d'une part, et la théorie de la régulation d'autre part.

### *L'économie des conventions*

L'économie des conventions (voir encadré) renvoie à un courant de pensée qui s'est développé dans les années 1980 et qui a connu depuis de nombreux développements théoriques. En ce qui concerne l'objet « entreprise » plus particulièrement, cette approche se caractérise surtout par une critique du paradigme du noeud de contrats et par la grande attention qu'elle accorde à la nature politique de l'entreprise.

**Une critique de la théorie contractuelle de l'entreprise.** — Les économistes du courant de l'économie des conventions considèrent que la théorie économique a toujours éprouvé de grandes difficultés à intégrer l'entreprise dans son édifice théorique. Ils critiquent les différents courants que nous avons présentés dans les chapitres II et III.

La théorie de l'équilibre général opère en effet deux réductions, de l'organisationnel ou du collectif à l'individuel, du savoir technologique et gestionnaire à une fonction donnée gratuitement de l'extérieur. Or une telle représentation de l'entreprise n'est pas anodine en termes de politique économique. En effet, l'entreprise étant considérée comme un agent sur les marchés et non comme une structure de coordination et de coopération, elle se doit d'être flexible, l'ensemble de ses ressources, et particulièrement le travail, doivent être mobiles.

Ce premier programme de recherche, peu réaliste, a ensuite été amendé par la théorie des coûts de transaction. Comme nous

l'avons vu, l'intérêt de ce courant est d'opérer une distinction entre le marché et l'entreprise, en introduisant notamment le concept d'actifs spécifiques, qui constitue une reconnaissance de l'attachement des personnes à l'entreprise et des ressources concurrentielles pour l'entreprise, ce qui remet en cause les vertus flexibles de l'entreprise néoclassique. Pourtant, et même si ce courant a introduit une hypothèse comportementale de rationalité limitée, la seconde hypothèse comportementale qu'il retient, l'opportunisme, laisse à voir l'entreprise comme une collection de tricheurs en puissance, occultant de ce fait sa nature coopérative. Par ailleurs, cette théorie se concentre sur les seules considérations de pure efficience, en évacuant les questions de justice et de procédures de légitimation de l'autorité.

Enfin, à partir des années 1980, la théorie dominante s'est réorganisée autour de la notion de « contrat ». Avec la conception de la firme comme noeud de contrats, l'accent est mis sur la multiplicité des marchés sur lesquels intervient l'entreprise. L'entreprise est réduite dans ces conditions à une chaîne de relations d'agence, gouvernée par l'actionnaire, pouvant légitimement, en tant que « propriétaire », exiger des managers et des autres agents de l'entreprise qu'ils travaillent pour servir son intérêt, à savoir maximiser son profit par action.

La place du marché, relativisée dans la théorie des coûts de transaction, redevient ainsi centrale dans cette approche. Simplement, par rapport à la théorie néoclassique, les intérêts divergent entre les individus, et les contrats incitatifs remplacent le mécanisme des prix comme instrument de coordination. Nous verrons dans le chapitre VI que cette représentation de l'entreprise est dominante en matière de gouvernance.

Pour l'économie des conventions, au final, toutes ces représentations de l'entreprise ont comme point commun d'évacuer les dimensions éthiques, politiques et sociales du lien salarial, relation essentielle de l'entreprise capitaliste. Pour la théorie des contrats, seules existent les incitations qui sont totalement individualisées et intégrées dans des considérations de la seule efficience.

## L'économie des conventions

L'acte fondateur de ce courant français a été la parution d'un numéro spécial de la *Revue économique* en 1989. Ses représentants sont principalement Olivier Favereau, François Eymard-Duvernay, André Orléan et Robert Salais. L'hypothèse principale de ces auteurs est que l'accord entre des individus, même lorsqu'il se limite au contrat d'un échange marchand, n'est pas possible sans un cadre commun, sans une « convention constitutive » [1989, p. 142]. Une des particularités de ce courant est le recours à l'apport de disciplines non économiques, comme la sociologie, l'anthropologie et le droit. Le tableau suivant, tiré d'un article d'Olivier Favereau de 2011, et qui récapitule les concepts clés, permet de positionner l'économie des conventions par rapport à la nouvelle économie institutionnelle [Williamson, 2001] :

Nouvelle économie institutionnelle	Économie des conventions
– coûts de transaction	– conventions
– structure de gouvernance	– apprentissage collectif
– spécificité des actifs	– convention de qualité
– efficience	– efficience et justice
– opportunité	– identité sociale

**La nature politique de l'entreprise capitaliste.** — Dans ses travaux les plus récents [Eymard-Duvernay, 2012], l'économie des conventions place au centre de son analyse le concept de « valorisation ». Plus précisément, pour Eymard-Duvernay, le pouvoir de valorisation correspond au pouvoir de dire ce qui vaut en dernier ressort dans la situation de coordination, et de faire, en conséquence, un partage juste des ressources collectives.

Les économistes conventionnalistes conçoivent ainsi l'économie comme une architecture de pouvoirs de valorisation, ce qui s'oppose fondamentalement à la représentation de l'économie comme une chaîne de contrats incitatifs gouvernée en dernière instance par l'actionnaire. Les valorisations sont interdépendantes et forment une chaîne hiérarchisée et il y a concurrence entre différents pouvoirs potentiels de valorisation. Trois pouvoirs sont distingués : (1) le pouvoir des consommateurs-clients équipés par les marchés concurrentiels de biens et services. Les consommateurs ont ainsi le pouvoir de décider

quels sont les biens qui valent ; (2) le pouvoir de l'entreprise, composé d'une part du pouvoir des actionnaires, équipé par les marchés financiers et les principes de gestion de la valeur actionnariale (*shareholder value*), et d'autre part du pouvoir des managers, pouvoir notamment d'évaluation des salariés, utilisé comme critère d'individualisation des rémunérations ; (3) enfin, le pouvoir des travailleurs salariés, équipé par l'entreprise, le droit du travail et les syndicats. Cette grille de lecture peut être replacée dans le contexte historique. L'histoire montre ainsi que le pouvoir de valorisation de l'entreprise dans l'architecture des pouvoirs est très variable. Durant la période du « capitalisme managérial » [Berle et Means, 1932] et de la période « fordienne » de la production de masse, l'entreprise disposait d'un pouvoir autonome et dominant, ce qui lui a permis de mettre en place des « marchés internes du travail » [Doeringer et Piore, 1971], sources de coopération entre les salariés et de protection de ces mêmes salariés par l'intermédiaire de règles bureaucratiques. Or les transformations économiques et politiques survenues à partir des années 1970 et 1980 ont considérablement affaibli le pouvoir autonome de l'entreprise. D'une part, l'intensification de la concurrence dans un marché de plus en plus mondialisé, l'accélération du rythme de l'innovation, la montée du secteur des services dans lesquels le client pèse sur la définition du bien font que l'entreprise est de plus en plus soumise aux consommateurs-clients. D'autre part, avec la finançiarisation de l'économie, l'entreprise est de plus en plus subordonnée aux actionnaires, qui, équipés par les marchés financiers, commandent l'activité des entreprises et donc le travail. Ce pouvoir de valorisation de la finance implique de nouveaux principes du bien et du juste : le bien se mesure uniquement en gain monétaire de court terme, le juste encourage des inégalités fortes entre les personnes. Ce « modèle de justice » de la finance détruit les anciens liens de coopération.

Dans cette nouvelle architecture des pouvoirs de valorisation, les salariés sont soumis à une triple subordination, aux propriétaires et managers des entreprises, aux acteurs financiers et aux consommateurs-clients. Dans ces conditions, pour l'économie des conventions, il faut rechercher les conditions d'une meilleure distribution de pouvoirs de valorisation, qui

associe une autre conception du bien commun et du juste, ce qui suppose une démocratisation de l'entreprise.

L'enjeu de la démocratisation de l'entreprise consiste à faire « sortir » le salarié de la triple subordination dont il est l'objet. Les conventionnalistes notent à juste titre que la théorie des contrats a évacué la question de la nature politique de l'entreprise. Pourtant, l'entreprise est une question éminemment politique : en effet, ainsi que l'écrit Eymard-Duvernay : « Que signifie la soumission à une hiérarchie dans une société démocratique ? À quelle condition l'individu peut-il abandonner son droit de décision dans une sphère majeure de son existence ? L'entreprise est-elle une zone franche au sein des sociétés démocratiques ? » [Eymard-Duvernay, 2012, p. 204]. Il s'agit bien dans ces conditions d'instituer un gouvernement de l'entreprise, condition de l'engagement des salariés, au-delà des contraintes imposées par un ordre autoritaire ou des incitations qui mobiliseraient uniquement le calcul. Faire pénétrer la démocratie suppose de permettre la participation des salariés à la définition des biens, de leur qualité, à la définition de la qualité du travail. Au-delà, il s'agit pour les tenants de cette approche de concilier efficacité et justice dans l'entreprise.

Deux types de réformes politiques sont proposés par l'économie des conventions. La première consiste à renforcer les droits et les libertés des salariés dans leur travail, en prenant appui sur les mécanismes de représentation collective. La seconde, plus ambitieuse, consiste à donner aux salariés une représentation équivalente à celle du capital. Les conventionnalistes empruntent ici à Isabelle Ferreras sa proposition de « bicaméralisme économique » [2012]. Cette proposition (voir encadré) vise à reconnaître, au sein du gouvernement de l'entreprise, à côté des actionnaires mus par une rationalité instrumentale, un second acteur, les apporteurs de travail, porté par une « rationalité politique » et animé par la justice démocratique. Reconnaître cette dualité permettrait ainsi de porter le débat sur la question complémentaire de l'efficience et du juste. Une telle innovation institutionnelle réaliseraient un compromis politique entre le capital et le travail, contribuerait à rééquilibrer les pouvoirs de valorisation et serait la reconnaissance de l'intérêt mutuel à coopérer.

### Le bicaméralisme économique

La proposition de bicaméralisme, formulée par Isabelle Ferreras [2012], conduit à confier aux managers le gouvernement politique légitime de l'entreprise, en étant titulaires d'un mandat approuvé à la majorité de deux chambres instituant l'entreprise bicamérale. À côté de la « chambre du capital », le conseil d'administration ou le conseil de surveillance, serait instituée une « chambre du travail », composée des représentants élus des « apporteurs en travail ». Ces deux chambres, à l'image d'un pays gouverné par un système politique bicaméral, seraient les deux chambres souveraines de l'entreprise devant lesquelles le management, en tant que gouvernement de l'entreprise, serait responsable. Tout comme le gouvernement dans un système politique bicaméral doit obtenir la confiance des deux chambres sur son programme de gouvernement, le management devrait obtenir l'approbation à la majorité des voix dans chacune des deux chambres, du capital et du travail.

Au total, instaurer un tel bicaméralisme économique reviendrait bien à reconnaître l'entreprise comme une institution politique centrale du capitalisme.

### *La théorie de la régulation*

L'économie des conventions se situe à un niveau essentiellement microéconomique — même si les conventions permettent de comprendre et d'analyser des phénomènes macroéconomiques. Une autre école de pensée économique française, la théorie de la régulation [Boyer, 1986, 2004 ; Coriat, 1995], a quelque part fait l'inverse en s'intéressant aux fondements macroéconomiques des phénomènes microéconomiques — dont fait partie l'entreprise. Pour autant, ces deux écoles ont toujours entretenu des relations « fraternelles » et partagent de nombreux points communs dont le principal est incontestablement de proposer des jalons pour tendre vers une théorie institutionnaliste alternative au courant dominant. En effet, la théorie de la régulation s'affranchit très nettement de la rhétorique des marchés efficients et autorégulateurs, pour donner une importance centrale aux dispositifs institutionnels de coordination productive et d'accumulation. Néanmoins, il serait — nous pensons — quelque peu artificiel d'affirmer que la théorie de la

régulation propose en elle-même une théorie de l'entreprise. Quoi qu'il en soit, comme le rappellent très justement Coriat et Weinstein, « une dimension significative de la recherche menée a toujours consisté à chercher à établir les types de régularités construites au niveau microéconomique pouvant servir de fondement aux grandes régularités qui servent de support aux régimes d'accumulation : fordistes dans un premier temps, postfordistes par la suite. Dans cette démarche, des éléments d'une théorie de la firme ont été forgés » [1995, p. 168].

Force est d'ailleurs de constater que c'est dans ce même ouvrage que l'on retrouve un véritable essai de caractérisation de la firme dans la théorie régulationniste. À partir des travaux de ces auteurs, nous pouvons dire que l'approche de l'entreprise que l'on peut trouver dans cette théorie s'est construite à partir de la spécificité du régime d'accumulation fordien. Ainsi l'entreprise se matérialise par cinq aspects : (1) un lieu de conflits d'intérêts, d'un antagonisme entre le travail et le capital ; (2) un lieu de constitution d'une organisation ; (3) un lieu de mise en œuvre des lois de rendements spécifiques ; (4) un lieu de contractualisation spécifique (à l'instar du contrat de travail) ; et (5) un lieu de formation de normes et de routines organisationnelles. Forts de cette clarification, Coriat et Weinstein proposent une définition régulationniste de l'entreprise comme « une organisation où à travers une relation d'emploi s'effectue la mise en valeur des capitaux et se déterminent les conditions de formation et de partage du surplus entre les agents de l'organisation » [1995, p. 183]. Si cette définition a le mérite d'exister, ses auteurs n'hésitent tout de même pas à souligner qu'une théorie régulationniste de la firme reste à développer en faisant de celle-ci tant une institution qu'une organisation du capitalisme (la théorie de la firme comme entité fondée sur le pouvoir présente, sur ce point notamment, une réelle filiation avec cette approche, voir *infra*). Yannick Lung écrit ainsi que, « en tant qu'institution, l'entreprise est une composante — voire la composante centrale pour certains — de la caractérisation d'une configuration/d'un arrangement institutionnel(le) stabilisé(e) » [2008, p. 4]. Force est de constater que si la nature de la firme ne change pas, sa structure organisationnelle évolue en effet au gré

des changements dans l'environnement institutionnel (national et international).

Dans cet esprit, l'émergence de firmes géantes en tant qu'acteurs internationaux remet en cause le rôle des États-nations en agissant dans une sphère privée qui tend à dominer les systèmes normatifs nationaux et internationaux. En ce sens, c'est la question du pouvoir de la grande firme financiarisée en tant qu'acteur qui doit faire l'objet d'une véritable investigation [Weinstein, 2010]. Au regard de la complexité du monde actuel et des enjeux fondamentaux demeurant autour de la question d'un « gouvernement mondial » des firmes multinationales [Bartlett et Ghoshal, 2002], les théories économiques de la firme semblent bien démunies pour apporter des éléments de réponse. De même que les macroéconomistes mobilisent des fondements microéconomiques pour analyser les comportements économiques globaux, nous jugeons indispensable d'intégrer une vision macroéconomique et macropolitique pour comprendre les enjeux théoriques et politiques autour de la grande entreprise moderne. La théorie de la firme n'est donc pas isolée des considérations « macro ». De manière complémentaire, il semble pertinent de lier l'évolution des formes organisationnelles à celles des modèles de régulation. Dans cette perspective, la théorie régulationniste se révèle particulièrement utile et demeure intellectuellement très proche des approches anglo-saxonnes de l'entreprise en termes de variétés du capitalisme (voir *supra*).



