

Chapitre 7 – Analyse économique de l'entreprise

Définir une entreprise est complexe, un décret de décembre 2008 définit l'entreprise comme « *la plus petite combinaison d'unités légales qui constitue une unité organisationnelle de production de biens et services jouissant d'une certaine autonomie de décision, notamment pour l'affectation de ses ressources courantes* ». La théorie économique néoclassique enseigne que le marché est le mode d'allocation des ressources optimal grâce au système des prix. Mais R. Coase (1937) mettra en évidence les vertus de la « *coordination dirigée* » pour réduire les coûts de transaction entre les individus, liés aux asymétries d'information à l'œuvre sur le marché. Dès lors, une définition globale de l'entreprise serait la suivante : les entreprises combinent des facteurs de production (*capital, travail et ressources naturelles*) afin de produire des biens et des services qui seront vendus sur un marché.

En 1921, Frank Knight fait la distinction entre le **risque** et l'**incertitude** dans *Risk, Uncertainty and Profit*. La conséquence de cette distinction va être la *justification du profit* (le *risque* désigne une situation où les possibilités de l'avenir sont connues et probabilisables. Par opposition, l'*incertitude* désigne une situation où l'on ignore tout cela). **Tout ce qui ne relève pas de l'incertitude va être rémunéré sous forme de salaires**. On peut donner un prix aux choses car le calcul économique rationnel est possible. C'est parce que l'entrepreneur prend à son compte cette partie non quantifiable des conséquences de l'activité économique que sa rémunération va prendre la forme d'un profit dont le niveau est incertain. Dès lors on parle d'entrepreneur « *preneur d'incertitude* ». On remarque que chez Knight, le fait que la contrepartie de la prise d'incertitude soit, pour l'entrepreneur, le fait de recevoir un profit est très lié dans son ouvrage à la question de la responsabilité de l'entrepreneur, c'est-à-dire la responsabilité qu'il prend lorsqu'il accepte de prendre cette incertitude. C'est une **explication et une justification du profit**. L'entrepreneur *engage sa responsabilité parce qu'il accepte d'assumer les conséquences d'actions dont on ne peut pas juger de la pertinence*.

I- Les premières analyses économiques de la firme :

Pour Philippe D'Iribarne dans *La logique de l'honneur* (1989) l'entreprise est influencée par la culture nationale dans laquelle elle se situe.

Dans le **modèle néoclassique bifactoriel standard**, tel qu'on peut le trouver chez A. Marshall (1890), **firme et producteur sont une même réalité indifférenciée** : le producteur dispose d'*inputs*, qu'il se charge de transformer en *outputs* en essayant d'égaliser $Rm=Cm$ pour maximiser son profit ($\pi = RT - CT$) à court terme. Au démarrage de la Révolution Industrielle est présente une *logique d'assimilation* entre l'entreprise et l'entrepreneur : l'entreprise est personnifiée par un acteur clé. Say est le premier à réfléchir à son rôle : **l'entrepreneur est celui qui coordonne l'activité productive, celui qui réalise les choix permettant de rendre l'entreprise la plus efficace possible**. Chez Marx, l'analyse se fait plutôt autour du *capitaliste*. L'étape suivante est l'**analyse néoclassique** avec l'apparition d'un autre principe : l'entreprise est vue comme une *boîte noire*. L'organisation de la production est une **logique de maximisation**. L'entrepreneur est celui qui réalise les calculs. Le jeu de la

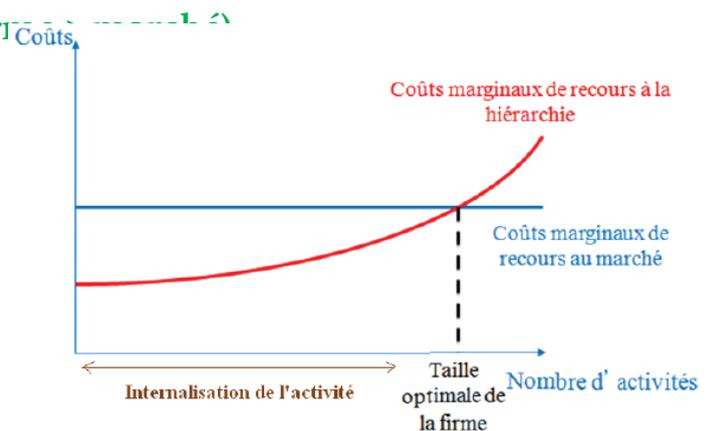
concurrence fait que l'autonomie de l'entrepreneur disparaît, car c'est la meilleure solution possible qui s'impose sur le marché.

J-S Schumpeter montre dans *La théorie de l'évolution économique* (1912) que l'entrepreneur, las de la routine du « circuit » et animé par une « joie de créer », met en place des « innovations radicales » (majeures) ; si elles sont un succès, un « essaim d'entrepreneurs » va être attiré par le gain potentiel et chacun va adopter un comportement de suiveur en mettant en œuvre des « innovations incrémentales » (mineures), et l'innovation sera alors diffusée par « grappe » dans l'économie ; cette dernière entrera alors dans « l'évolution ». Il y a une double évolution par rapport à l'analyse néoclassique : l'entrepreneur possède une autonomie plus grande et il y a une articulation entre entrepreneur et entreprise, l'entreprise peut étouffer celui-ci à cause de la bureaucratisation qui est un frein à l'innovation. Schumpeter montre toutefois dans *Capitalisme socialisme et démocratie* (1942) que la figure de l'entrepreneur tend à s'effacer devant la grande firme bureaucratique, la rationalisation à outrance nuisant à la prise de risque et menant droit au « crépuscule de la fonction d'entrepreneur ».

II- Les théories contractuelles de la firme :

A) La théorie des coûts de transaction (firm)

Dans « *The Nature of the Firm* » (1937), R. Coase est le premier à reconnaître une véritable « épaisseur » à l'entreprise. Il montre que si la firme est préférée au marché dans certains cas, c'est parce qu'elle est un lieu de « coordination dirigée » par opposition au marché qui est un lieu de « coordination spontanée ». Ce faisant, elle évite de subir des « coûts de transaction » (recherche, information, négociation,..). Il explique également la multitude des firmes par leur « taille critique » : plus une firme est grande, plus elle subit des « coûts d'organisation ». Les relations sont contractuelles et hiérarchiques alors que la relation marchande est ponctuelle et horizontale. Il commence son article par un constat de Robertson, il existerait « des îlots de pouvoir conscients dans un océan de coopération inconsciente ». Coase pose un point essentiel : l'entreprise ne peut se réduire au strict principe marchand. Pour lui, l'existence de l'entreprise est justifiée par l'existence de coûts de transaction dans le recours au marché. La coordination verticale (autoritaire) permet de réduire ces coûts mais la coordination verticale aussi : plus la hiérarchie est importante et étendue sur de nombreux salariés, plus les coûts de coordination sont importants. L'agent économique compare donc ces coûts et choisit la meilleure solution. C'est donc l'imperfection des mécanismes de marché qui, en générant des coûts de transaction, est à l'origine de la création de l'entreprise.



O. Williamson reprend ces travaux. Il postule que la firme est une **alternative efficace** au marché, car celui-ci est **le lieu par excellence des asymétries d'information** : les individus sont dotés d'une « *rationalité limitée* » (H. Simon, *Administrative Behaviour*, 1947), passent des contrats incomplets, font preuve d'opportunisme *ex ante* et *ex post*, ce qui au total **accroît** les coûts de transaction. Les firmes ont donc tout intérêt à se concentrer dans un mouvement d'*intégration verticale* pour organiser les activités en interne, et ce d'autant plus qu'elles possèdent des « **agents idiosyncrasiques** » en commun. Williamson considère qu'il y a des contraintes liées aux coûts de transaction et la réponse des individus à celles-ci se fait soit sous la forme de contrats, soit se cristallise sous la forme d'institutions qui renvoient à une stabilisation, une permanence.

Pour Penrose et Richardson, la firme est essentiellement un « *panier de compétences* » qui déterminent en grande partie ce qu'elle pouvait produire ou non. Une entreprise n'était pas simplement contrainte par les coûts de transaction, mais aussi par les savoir-faire qui étaient les siens. Ainsi, une firme spécialisée dans la fabrication de fusils de précision pouvait difficilement envisager de s'engager dans la taille de pierres tombales, même si cette activité pouvait sembler complémentaire avec la sienne. En revanche, sa familiarité avec les lunettes de visée pouvait la conduire à développer d'autres activités tel que la fabrication de télescopes ou la mise au moins de dispositifs optiques de surveillance.

B) Les nouvelles théories néoclassiques des 1970s (firme = marché) :

Selon Fama et Jensen, une firme se construit autour de la *juxtaposition*, de l'*articulation* (d'où la présence de nœud dans l'entreprise comme nœud de contrats) de contrats passés entre les différents acteurs. Il y a un processus de sélection des contrats : les plus efficaces perdurent tandis que les moins performants seront abandonnés. L'essentiel de ces contrats se fonde sur des *relations d'agence*. Cette dernière décrit une relation entre des acteurs, dans un contexte d'information imparfaite : au moins un des agents participant à la relation ne dispose pas de la totalité d l'information pertinente.

A. Alchian et H. Demsetz développent la *théorie des droits de propriété* (*Production, coûts d'information et organisation économique*, 1972) : si le marché est le mode d'allocation des richesses optimal, en revanche dans la production en équipe, seule la firme, supervisée par un individu tout à la fois moniteur et « *créancier résiduel* » (*propriétaire, pour qu'il soit intéressé par les résultats de l'entreprise*), peut éviter le risque de « *tir au flanc* ». En somme, la définition de « droits de propriété » crée des incitations. Mais les contrats qui relie moniteur/salariés et fournisseur/client sont strictement les mêmes. Analyse de la même question que Coase et Williamson à propos des limites de la firme (la *théorie des droits de propriété et des contrats incomplets*). La *théorie des contrats incomplets* essaye de déterminer comment doit s'organiser la cohérence entre le droit de contrôle résiduel (*Droit de prendre des décisions relative à l'utilisation de l'actif dont lequel on est propriétaire lorsque celle-ci ne sont pas explicitement préétablies par la loi ou réservées à autrui par contrat*) et les bénéfices résiduels (*Tout ce qui reste après avoir collecté l'ensemble des revenus et régler l'ensemble des dépenses, dettes et autres obligations contractuelles*). La règle générale qui s'impose est que

celui a qui est attribué le droit de contrôle résiduel doit également être celui auquel revient le bénéfice résiduel. Autrement dit, on doit organiser l'activité économique et les entreprises de telle sorte qu'on se rapproche au mieux possible de cette cohérence entre droit de contrôle résiduel et bénéfice résiduel. Ils estiment qu'il y a une supériorité de la firme capitaliste classique. **C'est le dirigeant qui a le droit de contrôle résiduel et les bénéfices résiduels.** C'est une source d'efficacité car il est incité à maximiser la valeur totale créée par la firme puisqu'il s'appropriera tout revenu marginal. **Dans la réalité, il est assez difficile de savoir** qui a le droit de contrôle résiduel et c'est ce qui est à la source du conflit et donc d'inefficacité. Pour eux, la firme capitaliste organise cette cohérence, mais dans la réalité les conflits concernant le partage des bénéfices résiduels est assez permanent dans le cas d'une entreprise (*aux actionnaires, dirigeants, employés ?*).

La question de la **légitimité des droits de contrôle résiduel** est souvent remise en cause. En théorie, le problème ne se pose pas car tout ce qui n'est pas résiduel a été spécifié de manière claire dans le cadre du contrat. En particulier, *la question du bénéfice résiduel qui pourrait revenir aux salariés ne se pose pas car le contrat spécifiant les droits et les devoirs des salariés est supposé être parfaitement clair, autrement dit un contrat complet* (Un contrat complet est un contrat qui précise ce que chacune des parties doit accomplir quelque soit les situations rencontrées et dans un futur illimité). Dans la réalité, ce n'est pas le cas car on a affaire à une collectivité et le travail de chacun crée des externalités sur le travail de l'autre, et donc sur sa capacité à produire des richesses. La firme est perçue comme un ensemble de contrats. Les auteurs cherchent à montrer pourquoi **l'entreprise capitaliste classique est la forme d'organisation la plus efficace** par rapport à d'autres formes d'entreprises comme la publique.

Maskin et Tirole soutiennent dans *Two Remarks on the Property-Rights Literature* en 1999 que **la propriété n'est pas toujours la solution la plus efficace**. Le contrat peut être plus, voire **aussi efficace** que la propriété. Un exemple de raisons qui peut faire que le contrat peut malgré tout être une condition efficace et qu'il n'est **pas tjrs nécessaire de passer par la fusion** est de dire qu'à partir du moment où le fait de pratiquer un hold-up est observable par un tiers, alors le contrat peut stipuler les conditions dans lesquelles la victime potentielle du hold-up peut recourir à ce tiers (*tel que la justice*).

M. Jensen et W. Meckling (1976) développent la **théorie de l'agence** (*Theory of the Firm : Managerial Behavior, Agency costs and Ownership Structure*) : la firme est une « **fction juridique** » qui ne fait qu'articuler les contrats entre les agents. Ces contrats prennent la forme d'une relation d'agence : un « **principal** » (*actionnaire*) délègue des tâches à un « **agent** » ; cet agent peut néanmoins faire preuve d'opportunisme *ex post* dans son travail. Il incombe alors au principal de mettre en place un système d'allocations indexé sur les performances ou de surveillance (« *monitoring* ») : ce sont des « **coûts d'agence** ». Pour eux, « *la relation d'agence est un contrat par lequel une ou plusieurs personnes engagent une autre personne pour exécuter en son nom une tâche quelconque qui implique une délégation d'un certain pouvoir de décision à l'agent* ».

Shleifer et Summers soulignent dans *Breach of Trust in Hostile Takeovers* (1988) que les gains que réalisent les prédateurs ne sont généralement pas dû à un gain d'efficacité dans le management de l'entreprise mais plutôt dû au fait que cette prise de contrôle va avoir pour conséquence de briser un certain nombre d'engagements implicites qui caractérise toute firme vue comme une organisation qui se développe sur un temps relativement long. Parmi ces engagements implicites, on a notamment le fait que même si dans la totalité des cas ce n'est pas inscrit dans le contrat de travail, un employé engagé dans une entreprise, on lui offre une perspective de carrière, donc de voir sa rémunération augmenter au fil du temps (c'est d'ailleurs ce qui fait partir des stratégies de motivation des employés). Cet engagement n'est jamais écrit mais est souvent presque explicite puisqu'il est fréquent que cet engagement prenne une forme verbale.

III- La théorie évolutionniste :

R. Nelson et S. Winter (*An Evolutionary Theory of Economic Change* 1982) établissent que la firme est un « répertoire de connaissances productives collectives » : elle est comme dotée de capacités mémorielles qui se cumulent et forment son patrimoine (ses « routines »), qui se transmet comme des gènes aux travailleurs au cours de leurs interactions entre eux. Mais la firme est également marquée par des éléments de mutation : elle possède une prédestination, une « contrainte de sentier », qui permet sa transformation endogène au cours du temps au gré des innovations et des processus de *search* ; elle tâche ainsi de s'adapter à son environnement. Les moins aptes disparaissent en vertu du mécanisme de « sélection naturelle ». La thèse principale d'Axel Didier est que chaque entreprise a un certain nombre d'atout technologiques ou humains et renferme un ensemble de règles appelées « routines » (*processus intériorisé, automatique et régularisé*) qui déterminent ses performances selon le type d'activité et qui guident sa trajectoire technologique. Pour l'essentiel, ces routines sont propres à chaque entreprise et relativement informelles. A chaque nouveau cycle d'innovations, certaines entreprises du marché disparaissent et d'autres se créent : il y a une forme de sélection des routines par le marché. Les deux principes routines internes/sélection par le marché permettent d'envisager la dynamique économique d'ensemble.

Les économistes évolutionnistes avancent aussi le concept de dépendance au sentier, qui exprime l'idée que les performances et les trajectoires des firmes sont largement fonction de leur histoire particulière et des routines qu'elles ont accumulées. L'entreprise est évolutive, ses frontières ne sont pas fixes et peuvent évoluer.

L'entreprise contribue au lien social. A partir de l'entreprise, se construisent certaines logiques sociales. Tout d'abord, le développement du salariat comme assurant un statut, on parle de « société salariale » selon l'expression de Aglietta et Brender dans *La société salariale* (1984). Le salariat n'est pas qu'un simple contrat, et la mise à disposition d'un travail en échange d'un salaire, mais permet également

d'assurer un statut, apporte des droits, ouvre des protections aux individus et de ce point de vue contribue à modeler les relations sociales. Il y a là des *interactions entre les entreprises et leur environnement social* : l'entreprise fait évoluer la société. Il y a ensuite des *relations sociales dans l'entreprise* : l'entreprise est un cadre de relations sociales formelles ou informelles. C'est donc une instance de socialisation secondaire. Enfin il existerait une *culture d'entreprise*. L'entreprise peut élaborer des règles culturelles lui étant propres. La participation dans l'entreprise n'est pas alors pas qu'instrumental, mais pourra s'appuyer sur des valeurs, des éléments partagés au-delà de questions liées à la hiérarchie.

Dans les 1920s, Hoyt et White transposent le taylorisme productif au monde de la consommation : ils inventent une « *gestion scientifique des marchés* » qui consiste non seulement à planifier l'activité des vendeurs, mais aussi à organiser la production d'après les résultats des études de marché.

IV- La gouvernance des firmes :

A) Les analyses managériales de la firme :

A la suite de la Grande dépression des 1930s, un vaste mouvement de concentration se met en place ; la propriété au sein des firmes tend à être dispersée, saupoudrée, entre un grand nombre de managers. A. Berle et G. Means (*The Modern Corporation and Private Property* 1932) rendent compte de cette mutation du capitalisme, de ce passage de la *firme entrepreneuriale* à la *firme managériale*. Ils s'interrogent sur la *place des managers* au sein de l'entreprise, et comment s'articulent les *relations entre actionnaires et managers*. Ils analysent qu'au moment de la crise de 1929, 44% des 200 plus grandes firmes américaines sont contrôlées en pratique par leurs managers du fait de la dilution de leur actionnariat. Tendence qui marque de + en + la séparation entre la logique managériale et la logique actionnariale, qui peuvent avoir des objectifs et des intérêts contradictoires. Ils constatent une *séparation entre propriété et contrôle* qui est liée à la montée des managers dans les entreprises. Ils suggèrent que *cela puisse avoir pour conséquence que les managers poursuivent des intérêts particuliers qui ne sont pas les mêmes que ceux des actionnaires*. C'est l'idée générale qui va dominer par la suite : *les managers auront plutôt tendance à poursuivre directement ou indirectement un objectif de maximisation de la taille des entreprises, tout simplement car la taille de l'entreprise est corrélée au pouvoir du manager* : plus la taille augmente, plus son pouvoir augmente et plus sa rémunération augmente. Ils observent une *montée des managers* s'articulant avec un *effacement du rôle des actionnaires* : c'est le « *capitalisme gestionnaire* » selon Burnham dans *L'ère des managers*. W. Baumol (1959) fera de ce changement l'*expression de l'orgueil des managers*, assoiffés non plus de profit (*comme les actionnaires*) mais de *prestige*. Ce faisant, ils cherchent à agrandir la taille de la firme pour bénéficier d'un pouvoir de marché et de pouvoir plus facilement se financer auprès des banques.

Burnham développe dans son ouvrage l'idée que dans une *société anonyme de grande taille*, les *actionnaires n'exercent pas un contrôle quotidien sur l'entreprise, ce contrôle est dévolu à un manager*, i.e. un *cadre salarié spécialisé dans les tâches de*

direction. Dans *The Managerial Revolution* (1941), on parle de « *révolution managériale* » pour caractériser ce phénomène. A l'époque, la guerre donne l'obligation de produire rapidement avec des objectifs ambitieux et c'est pourquoi l'Etat place à des managers à la tête des grandes entreprises. La reconstruction contraint à la planification, i.e. à l'organisation qui développent la puissance des firmes mais pas forcément leur rentabilité.

J-K Galbraith explique lui le caractère tyrannique des firmes des 1950s : par leur poids économique, politique et médiatique, elles peuvent imposer l'achat de certains produits aux consommateurs dans le cadre de la « *filière inversée* » (L'Ère de l'opulence, 1958) ; cela est rendu possible par l'avènement d'une classe nouvelle dans l'entreprise, la « *technostructure* », qui tend à effacer les propriétaires (actionnaires, les share holders) de l'entreprise (Le Nouvel état industriel, 1967). On assiste à la formation d'une technostructure (pouvoir de la technique), i.e. le groupe des cadres dirigeants qui détiennent le pouvoir économique réel, par opposition aux actionnaires, dont le pouvoir est plus formel et ne s'exerce pas quotidiennement. Ces technocrates seront par la suite dépassés par les innovations et l'évolution des marchés. Cependant c'est un système qui manque de capacités d'adaptation ce qui entraîne une rigidité de la bureaucratie. L'intérêt de son analyse est d'avoir montré que le problème du pouvoir de décision, de contrôle ne s'arrête pas à la seule question du rapport actionnaire/manager (propriétaire/gestionnaire) puisqu'il y a la technostructure. La technostructure regroupe tous les individus qui à l'intérieur de la firme disposent d'un savoir spécialisé. C'est une question de spécialisation des tâches lié à une spécialisation des connaissances qui justifie l'organisation de la firme telle qu'elle se développe au XX^e siècle. Il y a donc asymétrie d'information et perte de contrôle de ceux qui ont officiellement le pouvoir à l'intérieur de l'entreprise. La technostructure ne concerne pas seulement les managers, mais aussi tous ceux qui ont ce fameux savoir spécialisé : les techniciens, ingénieurs... ils sont les seuls dans une large mesure à pouvoir juger de la pertinence des décisions qu'ils prennent et de ce fait acquièrent un certain pouvoir et la possibilité d'agir dans un sens qui n'est pas forcément conforme aux intérêts des propriétaires de l'entreprise. Dans le système basique que l'on connaît, l'initiative est censée appartenir au consommateur qui est source de tout pouvoir (règne du consommateur). Cependant Galbraith souligne que la grande entreprise moderne a sous la main une kyrielle de moyens pour exercer une action sur les prix auxquels elle vend ; elle a également les moyens de manœuvrer le consommateur pour qu'il achète aux prix dont elle est maîtresse. Les publicités ont pour but de modeler les attitudes sociales, on parle notamment de filière inversée.

A. Chandler dans *La main visible des managers* (1977) dresse quant à lui une typologie des firmes pour rendre compte de cette « révolution managériale » : de la « *forme U* » (adaptée au modèle fordiste), les entreprises sont passées à une « *forme M* » dans un souci d'optimisation administrative des tâches de plus en plus diverses et éclatées. L'entreprise moderne s'est substituée au marché dans le domaine de répartition des ressources. La « *main visible des managers* » a remplacé la main invisible des marchés dans certains secteurs. L'institution que représente l'entreprise a une importance

accrue. L'entreprise se construit en intégrant les activités économiques, elle se développe car elle produit en son sein un certain nombre de tâches. Il s'agit d'une **question d'efficacité** : réduire le coût de l'information, coordonner des échanges de produits permettant une utilisation plus intensive des installations augmente la productivité. Les gains d'efficacité résultent de cette nouvelle organisation de l'entreprise. Ainsi, pour Chandler, **la main visible des managers est l'ensemble des actions des dirigeants qui tendent à s'opposer, à leur profit, à la primauté d'une concurrence implacable, d'une main invisible, telle qu'Adam Smith la décrivait comme inexorable et qui aurait tendance à niveler leurs profits**. La forme unitaire permet une division poussée du travail fonctionnel mais il existe une rigidité hiérarchique. L'avantage de la forme multidivisionnelle est que l'entreprise s'adapte car elle produit différents produits et est donc présente sur différents marchés. Chandler montre que **le pouvoir croissant des managers conduit les firmes à orienter et structurer les marchés par leurs stratégies à long terme et leurs choix organisationnels**. Le fonctionnement des marchés n'a donc rien de spontané (*ils ne s'autorégulent pas*), il est le **produit des stratégies managériales**. On parle de **capitalisme monopoliste** avec notamment une *séparation importante entre logiques managériales et actionnariales*. On est bien dans une forme de capitalisme dans lequel **la coordination est assurée par les grandes entreprises dans lesquelles les décisions sont prises par les managers**. Ce n'est pas la main invisible du marché qui assure la coordination, mais la main visible du manager qui donne la direction générale que va prendre le capitalisme. Chez Chandler, le capitalisme est vu comme une forme de capitalisme qui est issu d'un processus de spécialisation et est vu comme une évolution qui va dans le sens d'une plus grande efficacité économique. Pour lui, une partie du succès des Trente Glorieuses est lié à ce processus. C'est lié à la division du travail et le fait qu'on ait laissé les managers gérer les entreprises.

Aoki travaille aussi sur ces questions dans les **1980s**. Son analyse se concentre sur la **structure** même de l'entreprise et sur sa performance sans reconsidérer la question de son existence. Il existe deux types de firmes, **la firme A et la firme J**. Chacun réagit selon les conditions du marché et les opportunités technologiques et possède sa structure d'échange de l'information. La firme de type A (*pour Américain*) possède une structure rigide. Ses règles et ses fonctions sont pré établies de façon précise. La firme de type J (*pour Japonais*) au contraire possède une organisation du travail souple et sans fonction figée. Chacune possède ses domaines et conditions d'efficacité. La firme J serait plus efficace que la firme A, par exemple, en univers incertain. Aoki apporte l'idée d'une certaine hiérarchie de ces modèles : manifestement, il y a un modèle plus efficace que l'autre, ici le modèle J.

Baumol développe dans *Contestable Markets and Theory of Industry Structure* (1982) l'idée qu'une **entreprise en situation de monopole ne va pas nécessairement se comporter de manière différente qu'une entreprise en situation de concurrence** : c'est la **théorie des marchés contestables**. Cette analyse défend les entreprises en situation de monopole. Il n'y a pas besoin qu'on ait toutes les conditions de la CPP

pour voir des firmes s'y comporter conformément. Mais **2 conditions doivent être respectées** : la *libre entrée/sortie du marché* et le fait de se lancer dans une activité n'implique pas des *sunk costs* (Stiglitz, *Principes d'Economie Moderne*). Cela suffirait à créer une pression sur le monopoleur de telle sorte qu'il va être amené à fixer des prix qui seront proches de ceux qui pourraient s'établir en CPP. Cette analyse a été mobilisée dans le contexte du démantèlement du monopole d'AT&T en **1982**.

B) Corporate governance et shareholder : retour de l'actionnaire ?

Mais à partir de la crise des **1970s**, la gouvernance managériale de la grande firme industrielle est remise en cause : d'une part parce que les managers avaient pu avoir tendance à abuser de leur situation et avait perdu de ce fait la confiance des actionnaires, et d'autre part parce que le caractère hiérarchique et bureaucratique laisserait peu de place à l'initiative individuelle. Un retour à l'actionnaire va donc être établi dans le cadre de réformes restées célèbres sous le nom de « *corporate governance* » : l'idée est de réguler le comportement des dirigeants pour qu'ils soient en conformité avec les intérêts des actionnaires (les « *shareholders* »). S'inspirant de la *théorie de l'agence*, on décide alors de mettre en place des mécanismes de contrôle et d'incitation des dirigeants avec notamment le système de *stock-options* (les dirigeants deviennent propriétaires d'une partie de l'entreprise cotée en bourse, ce qui les incite à accroître leurs efforts pour maintenir le cours de l'action à la hausse).

En **2005** Peyrelevade dans *Le Capitalisme Total, l'évolution du capitalisme vers un système absolu dirigé par l'actionnariat et les exigences de rentabilité*. Il explique les mécanismes de l'économie de marché déconnectée de l'économie réelle. Depuis la chute du communisme, le **capitalisme est dissocié** : les dirigeants, se voyant confier la gestion des entreprises sont sous les ordres des actionnaires. Dès lors, le **capital commande le travail**. La frontière entre désir d'enrichissement et cupidité fut franchie et permise par les marchés financiers qui compromettent le plein-emploi. Autrefois le capitalisme dissociait l'économie réelle de la finance, on parlait de finance intermédiée. Mais les soupçons des épargnants vis-à-vis des banquiers (*qui accordent difficilement des prêts*) les poussent à agir directement sur le marché. En **2003**, 5% de la population mondiale détient 50% de la capitalisation boursière, elle-même représentant 86% du PIB mondial. Les institutions financières sont des grands actionnaires qui soumettent aux dirigeants de fortes exigences de rentabilité. Ainsi les citoyens confient leurs épargnes à ces fonds, qui exigent une forte rentabilité des entreprises dans lesquelles ils investissent, entreprises qui sont alors contraintes de contracter au maximum leurs coûts ce qui a des répercussions négatives sur les citoyens. **L'actionnariat est très inégalitaire, ce nouveau capitalisme creuse alors le fossé entre riches et pauvres.**

Boutang publie en **2007** *Le Capitalisme Cognitif. La Nouvelle Grande Transformation* et affirme le fait que nous sommes dans une troisième phase du capitalisme où l'accumulation est concentrée sur les capitaux immatériels (*l'auteur ne prévoit pas sa chute*). Propriété, division du travail et compétition sont remis en cause.

Née dans la Silicon Valley et s'accompagne de l'émergence de la mondialisation néolibérale aidée par les NTIC. Plus l'on s'achemine vers une société où l'immatériel et la connaissance prennent le pouvoir, i.e. créent de la richesse, plus ces externalités se multiplient. Arrivée d'une nouvelle classe, la « *creative class* » qui produit du travail immatériel et qui contribue à l'intelligence collective. La déprolétarianisation au profit du cognitariat est un défi de ce capitalisme. Il était aisé de mesurer la productivité d'un travailleur fordiste alors qu'un créatif peut travailler hors de son temps de travail officiel, par exemple en allant voir une exposition d'art. L'arrivée des technologies de l'information, de la communication et des réseaux numériques décuple le savoir collectif comme l'invention de la machine à vapeur a autrefois décuplé la force musculaire et préparé l'arrivée d'un nouveau type de capitalisme. Le nouveau capitalisme traite le savoir en tant que mode de production ce qui entraîne des difficultés à s'approprier sa propriété (car intellectuelle). La division du travail cognitive est structurée en réseaux et crée de nombreuses externalités positives, contredit notamment le principe de la loi des rendements décroissants. Boutang analyse les logiciels qui représentent bien ce capitalisme car immatériels, reproductibles à l'infini, créent et profitent des externalités positives. On parle aussi de bataille des nouvelles clôtures, pour les possédants l'enjeu est d'éviter tout processus de déprolétarianisation. Alors que pour les tenants du libre, l'objectif est de faire du savoir un bien commun inaliénable.

Virard et Artus dans *Le Capitalisme est-il en train de s'autodétruire ?* (2005) affirment que le capitalisme actuel n'a pas de projet et risque de ne pas voir le futur. Le capitalisme court à sa perte parce qu'il est entré dans une logique court-termiste, qui non seulement crée des inégalités sociales de + en + insoutenables et ne planifie pas l'avenir. Capitalisme sans projet qui cherche uniquement à réaliser des profits de + en + importants mais qui ne s'interroge pas sur l'objet du réinvestissement de ces profits. La pression à la baisse sur les salaires est très forte : le coût horaire en France est trente fois supérieur à celui en Chine. La principale conséquence des délocalisations est la pression qu'elles induisent sur les salaires : la potentialité d'une délocalisation facilite les négociations salariales pour les employeurs (*accords de Siemens en 2004*). Cela permet de réduire les coûts de production mais entraîne également une baisse du pouvoir d'achat des employés et donc des clients. Elles ne perçoivent pas en réalité les apports bénéfiques d'une hausse des salaires. Cependant cette hausse de la consommation concerne les produits importés (*les Français achètent des produits électroniques produits dans des pays à bas coût*). Mais dans certains pays dont la Suède, un effort en R&D soutenu a permis de créer des emplois non délocalisables, les entreprises sont alors prêtes à mieux les rémunérer. Le manque d'implication des gestionnaires de fonds dans la gouvernance des entreprises participe à ce capitalisme sans projet qui risque de s'autodétruire.

Dans *Victoires et Déboires*, Bairoch (1997) souligne l'importance du lien client-fournisseur. Il y aurait un processus cumulatif d'interactions : interaction entre le fer et l'agriculture qui permet de faciliter la fabrication d'outils et de machines pour le décollage de la Révolution agricole. Pendant très longtemps l'agriculture

restera le marché le + important dans la fabrication de machines. La **demande agricole** aurait selon lui représenté 30 % à 45 % de la consommation totale, et c'est ce pouvoir d'achat qui aurait impulsé la Révolution Industrielle. La relation client-fournisseur a donc un rôle majeur dans le maintien des processus d'innovation.

C) Le modèle stakeholder : rééquilibrer la répartition des pouvoirs ?

Mais les scandales financiers tels que l'affaire Enron (2001), Vivendi (2002) ou WorldCom (2003), mais aussi la multiplication des crises financières des 1990s remettent vite en cause ce nouveau système où le capital privé domine. On recherche alors un équilibre dans la répartition des pouvoirs au sein des firmes entre les managers, les actionnaires et les parties prenantes (« **stakeholders** », E. Freeman, 1984). L'idée est que faire converger les intérêts des parties prenantes avec ceux des dirigeants et des propriétaires est **vecteur d'efficacité**. Des firmes ont ainsi adopté des « **codes de bonne conduite** », qu'elles communiquent à l'ensemble de leurs parties prenantes. C'est la **Responsabilité Sociétale des Entreprises** (RSE), dans une logique « *agir local, penser global* » (R. Dubos).

Certains parlent même de « *funky business* » : Kjell Nordström et Jonas Ridderstråle, en 1999 publient *Funky Business* et constatent que « *Marx avait raison* », i.e. dans l'entreprise moderne, les travailleurs possèdent les moyens de production car l'activité du personnel est intellectuelle pour 70%-80%. **Le cerveau serait devenu le principal moyen de production de notre époque**. Pour réussir, il faut **avoir conscience du monde « funky »** qui vous entoure : **l'inattendu est permanent** car l'informatique offre une transparence totale, l'entrepreneur doit se réinventer sans cesse. La société en mouvement permanent sourit aux gagnants mais aucune position n'est garantie. Il faut donc chercher les niches, s'organiser en bouquet de petites unités (soit à l'intérieur d'un groupe, soit en réseau), mettre en place une hiérarchie souple (dite spaghetti) par projets, favoriser un climat innovateur.

Grove dans *Seuls les paranoïaques survivent* (1997) développe la notion de **point d'inflexion stratégique**. Mathématiquement, c'est le point où la courbe inverse sa pente. Lorsque des changements se produisent, si on ne change pas de stratégie, on perd le contrôle du destin de l'entreprise. La difficulté est donc de voir arriver ce changement, ce qui est rarement le cas. Ces points d'inflexion stratégiques ne sont pas une spécialité exclusive de la haute technologie (*commerce, cinéma avec le passage au parlant*). On débouche alors sur la question majeure de la **prospective** : savoir distinguer le signal dans le bruit. Celui qui l'emporte est le premier à prendre le risque de passer d'un état A (*où il se sentait à l'aise*) à un état B (*plein de risques et d'embûches*). Grove note au passage que la planification stratégique telle qu'elle a été pratiquée est un obstacle majeur à la prise de conscience des changements. Il est par-ailleurs le fondateur d'Intel.

D) Les logiques de la concentration

On distingue **plusieurs dimensions dans le phénomène de concentration**. Une **dimension technique** qui correspond à la taille croissante des marchés, une dimension commerciale qui ne renvoie pas seulement aux conditions de production,

mais aussi au contrôle du marché, et aux modalités de contrôle de ce marché. La concentration est diverse et se présente sous trois formes distinctes. Une **forme horizontale** qui renvoie au regroupement d'entreprises ayant des activités comparables (*Mittal qui rachète Arcelor*). Une **forme verticale** qui renvoie au regroupement d'une entreprise le long d'une filière de production. L'objectif est l'intégration de différents stades d'une production (*e.g. les grandes sociétés pétrolières ont des exploitations de pétrole, des raffineries et des chaînes de distribution*). Enfin, une **logique conglomérale** qui consiste à regrouper des entreprises qui ont des activités diverses. Dès lors, on peut donner une définition économique de la concentration : c'est un « *processus au cours duquel la taille des unités de production s'accroît et le poids relatif des unités les plus importantes s'accroît* ». Quelles sont les logiques à l'œuvre dans le processus de concentration. Tout d'abord, un contrôle du marché, la concentration est un moyen d'acquiescer un pouvoir sur le marché, vis-à-vis des consommateurs et des concurrents (*imposer des stratégies, position de leader*). Ensuite, une **maîtrise des coûts ce qui renvoie aux économies d'échelle**. Cela peut se produire également dans les processus de concentration verticale (*les coûts de production sont internalisés dans la firme*). Ensuite, une limitation des risques, dans le cas d'une concentration horizontale, moins de concurrence réduit les risques. Dans le cas d'une concentration verticale, le contrôle de la distribution des produits et/ou de l'approvisionnement réduit également les risques. Enfin, dans le cas d'une diversification conglomérale, on se met à l'abri des risques conjoncturels (*voire structurels*) en diversifiant les marchés sur lesquels on est présent. Enfin, il y a l'hypothèse de la « *gigantomachie* » (**Lordon**), i.e. un « *combat entre les géants* ». Dans certains secteurs, financiers notamment, les conditions de survie des entreprises passent par la croissance et celle-ci suppose de s'imposer face aux concurrents. Les entreprises doivent donc s'engager dans la logique de concentration.

La concentration est-elle un choix ou une contrainte ? Sûrement les deux : elle résulte d'une volonté stratégique de l'entreprise, mais est aussi une réponse nécessaire à un environnement en transformation. La première thèse renvoie au fait que la dynamique du capitalisme serait celle de l'inéluctabilité de la concentration. Marx distingue la **concentration** (*processus technique d'augmentation de la taille des unités de production*) et la **centralisation** (*processus économique de rapprochement et de regroupement des entreprises pour le contrôle*). Le processus de centralisation renvoie au fonctionnement du système : les grandes entreprises ont un avantage concurrentiel, ce que Marx résume avec « *les gros capitaux battent donc les petits* ». Il y a également une dynamique d'augmentation des coûts fixes. Quand des opportunités nouvelles se développent, le nombre de petits producteurs capitalistes se démultiplie, d'où une concurrence, débouchant nécessairement sur la concentration, qui s'entretient alors (*notamment par l'octroi facile de crédits aux grandes entreprises*). La deuxième thèse renvoie à un processus d'identification de grandes vagues dans la concentration des entreprises. Elle n'est pas un phénomène régulier et s'accélère dans certaines périodes. On en identifie cinq : **fin XIXe** (*mutation technologique*), **1920s** (*recherche d'économies d'échelle, oligopoles*), **1960s** (*importance des conglomérats, champions nationaux français et utilisation de l'autofinancement*), **1980s** (*démantèlement des conglomérats dans une*

logique financière pour se recentrer sur le cœur de métier, utilisations de moyens financiers nouveaux) et période contemporaine (nouveaux acteurs, développement des marchés financiers, déréglementation, NTIC et mondialisation). Les dynamiques de la concentration aujourd'hui renvoient à des processus de mutations du capitalisme. Sur la période très récente, dans la crise, on a un secteur qui a été caractérisé par des phénomènes de concentration : la finance.

Les PME sont des entreprises qui, d'une part occupent moins de 250 personnes, d'autre part ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros. Elles sont majoritaires dans l'ensemble des entreprises. Elles sont efficaces car elles sont souples, réactives au contexte nouveau, innovent rapidement et ont des avantages avec les nouvelles technologies qui amoindrit l'avantage qu'avaient les grandes entreprises. Cependant, leurs capacités d'investissements sont réduites, le salaire est souvent inférieur à celui des grandes entreprises donc le poids de l'emploi peu qualifié est plus élevé. Elles ont des difficultés pour accéder aux marchés bancaires et financiers, sont soumises à des influences.

E) Les ententes entre entreprises

Levenstein et Suslow font la synthèse dans *What determines Cartel Success?* (2006) de tous les travaux qui se sont intéressés à cette question. Ils cherchent à observer si, empiriquement, les ententes durent ou pas dans la réalité. Ils se sont intéressés aux cartels internationaux, c'est-à-dire des ententes explicites, sur du très LT (remonte jusqu'au **XXe siècle**). On s'aperçoit que **les cartels durent en moyenne 5 ans** mais en réalité il y a une grande disparité puisque la grande majorité des cartels dure moins d'un an ; mais on a quelques cas au contraire de cartels qui durent de nombreuses décennies. A noter que dans certains cas, les ententes durent peu longtemps en moyenne, mais cependant de plus en plus longtemps lorsqu'elles se répètent.

Une entente qui se brise ne signifie pas nécessairement que l'entente est définitivement rompue, il peut y avoir une reformation de l'entente qui sera plus forte par la suite. Cela confirme le modèle de **Green & Porter en 1984** (*Noncooperative Collusion Under Imperfect Price Information*), idée selon laquelle la guerre des prix (= quand on brise l'entente) ne signifie pas nécessairement une rupture de l'entente mais plutôt comme une **punition ayant pour but de renforcer la prochaine entente**. Peut être vu comme un signal lancé aux autres, notamment lorsque certains comportement non coopératif ou s'éloignant plus ou moins de l'entente observé, alors on mène une guerre des prix pour signifier à l'autre que si jamais on s'entend à nouveau, il faudra respecter les règles du jeu. On est ici dans le domaine des signaux envoyés aux partenaires de façon à renouveler l'entente

V- Les mutations de l'organisation du travail:

La **première crise de l'OST** correspond à la crise sociale de la **fin des 1960s** qui se traduit par une perte d'efficacité du système (*baisse de la productivité*). Le symbole en est une grève à l'usine Renault en **1971**, initiée par des ouvriers spécialisés, dont la revendication essentielle portait sur l'organisation et les conditions de travail. Il y a un décalage croissant entre les aspirations des travailleurs et la réalité du travail, notamment chez les jeunes. Des mutations apparaissent alors : enrichissement des tâches, élargissement des tâches, groupes semi-autonomes... La deuxième crise apparaît dans les **1980s**, avec la remise en cause du caractère trop rigide de l'OST. Or, dans les **1980s**, les marchés sont de plus en plus segmentés (*montée de l'individualisme*, un phénomène de saturation apparaît, d'où l'inadaptation du système face à de nouveaux marchés et de nouvelles techniques qui supposent la flexibilité (*l'informatique se développe*)).

1- Quel avenir pour le taylorisme ?

On serait en présence d'une logique post-taylorienne, qui remet fondamentalement en cause le taylorisme. Elle se fonde sur trois grands principes de base. Tout d'abord **l'impulsion par l'aval** : c'est le « *just in time* ». On met en production des produits vendus, on minimise les stocks. Les cinq zéros sont les conditions de cette impulsion. Ensuite, il y a la réduction des stocks, ces derniers sont une immobilisation financière ce qui suppose des transports et des fournitures efficaces. Et enfin, il y a la responsabilisation des salariés : ils peuvent et doivent participer à l'élaboration de l'organisation du travail. La séparation verticale du travail du taylorisme est remise en cause.

La logique taylorienne connaît une évolution plus qu'une remise en cause. C'est le néo-taylorisme. Cette logique a tendance à se diffuser en-dehors des industries, *i.e.* dans les services. Des normes se diffusent, garantissant une certaine qualité de la production qui passe par une codification précise de ce qui est produit. On assiste aussi à un développement des contraintes de flux plutôt que de normes : les contraintes ne sont plus seulement des normes mais aussi des contraintes de flux (*capacité à faire face aux fluctuations temporelles de l'activité*), notamment dans le tertiaire. Il y a une justification par la contrainte du client plutôt que par l'organisation hiérarchique : la légitimité du système se transforme. Dans le taylorisme, les salariés avaient de fortes contraintes hiérarchiques, en échange de salaires plus élevés et d'un accès à la consommation. Aujourd'hui, la contrainte se légitime par la référence au client : le rythme est imposé par la nécessité de répondre rapidement aux clients. Or, les salariés sont aussi des clients. Cette contrainte en est donc bien une quand on est salarié, mais est bénéfique quand le salarié est là en tant que client.

2- Le capitalisme financier, un capitalisme efficace ?

Philippon dans *Capitalisme d'héritiers* (2007) dit que, dans certains cas, le **capitalisme familial** peut être un système peu efficace, en particulier dans le cas d'une transmission de la gestion du père au fils aîné (*très fréquent dans les PME françaises*). La **pérennité et la rentabilité des entreprises deviennent plus faibles**. Ainsi, ce capitalisme peut être efficace, mais ne l'est pas nécessairement. Plusieurs

conséquences sur les salariés qui s'expriment à travers diverses thèses. La thèse de la convergence d'intérêt entre salarié et entreprise : il n'y a pas de réel conflit. Au contraire, salariés et entreprises visent à l'efficacité, à la pérennité, à la rentabilité, ce qui favorise les salaires et les profits. Les salaires seraient une variable d'ajustement : s'il y a des exigences en termes de rentabilité exprimées par les actionnaires, il suffit d'agir sur le coût le plus flexible : le *coût de la main d'œuvre*. Le risque se déplace alors : les actionnaires sont en position de force et peuvent avoir une rentabilité maximale. Le risque se porte sur les salariés et non plus sur les actionnaires. Enfin, on assiste à une évolution des modes de rémunération : flexibiliser le coût de la main d'œuvre, d'où la possibilité de mettre en place des primes. La part fixe du revenu est plus faible, la part variable s'accroît.

3- Les transformations du syndicalisme

Cette crise se retrouve dans pratiquement tous les PDEM mais est particulièrement marquée en France. Le signe caractéristique en est le taux d'adhésion aux syndicats : 8-9% des Français actifs seulement contre 70% dans les pays scandinaves. Plusieurs raisons structurelles expliquent ce phénomène : **emplois précaires**, **désindustrialisation**, **féminisation de l'emploi** (*historiquement, les syndiqués sont des hommes*), et le **développement des petites entreprises et des petits établissements** (*le syndicalisme est fort dans les grandes firmes*). Puis des **raisons organisationnelles** : le pluralisme syndical est facteur d'émiettement, en France il y a beaucoup de syndicats contrairement aux mondes anglo-saxon et scandinave, ainsi les syndicats ont peu de poids ; institutionnalisation des syndicats, ces derniers ont peu d'adhérents qui auront alors des responsabilités importantes, les représentants syndicaux doivent gérer le syndicat et s'éloignent par la même de la production et du monde qu'ils représentent. Les syndicats rencontrent aussi de nombreuses difficultés en tant qu'acteurs sociaux. Tout d'abord, il y a des conflits défensifs, les syndicats ne revendiquent plus tellement des améliorations mais défendent les acquis. En période de crise, il s'agit de limiter les dégâts qui s'annoncent néanmoins inéluctables (*e.g. ils se sont battus contre la fermeture de sidérurgies en Lorraine*). Ensuite, les conflits peuvent apparaître et se développer en-dehors des initiatives et du contrôle syndical. Les syndicats récupèrent ensuite la gestion du conflit. Enfin, les syndicats ont des difficultés à prendre en compte de nouveaux enjeux (*nouvelles formes d'emplois et de chômage*). Castel estime qu'il y a un **effritement de la société salariale**. Il y a une remise en cause des acquis construits dans le cadre de la société salariale, dans le contexte d'une évolution profonde du rapport de force salariés-employeurs. Il y a notamment des débats sur la nature des droits sociaux : *les droits sociaux s'acquièrent-ils quand on a un emploi ou quand on est une personne ?* En France, les droits sociaux sont dans une large mesure liés à l'emploi. Mais avec le développement des emplois précaires, la question de la nature des droits se pose (*sécurisation des parcours professionnels*).

Citations :

-« *Ce sont les entreprises qui imposent des produits aux consommateurs, et non l'inverse* » (J-K Galbraith, *L'ère de l'opulence*, 1958).

-La corporate governance désigne « *l'ensemble des mécanismes qui ont pour effet de délimiter les pouvoirs et d'influencer les décisions des dirigeants, autrement dit qui gouvernent leur conduite et définissent leurs espaces discrétionnaires* » (G. Charreaux, *Vers une théorie du gouvernement des entreprises*, 1997)

-« *L'entreprise capitaliste (et non pas la simple entreprise) est comme une unité, qui, en combinant les facteurs de production en vue d'obtenir un produit qu'elle écoule sur le marché, répond à l'appel des besoins solvables sur le marché, et dont l'objectif principal est la maximisation du profit* » (F.Perroux).