

# Quelques controverses théoriques

## L'entreprise dans la théorie économique

Agent économique central, l'entreprise a paradoxalement longtemps été réduite dans la théorie économique à un agent individuel maximisant mécaniquement son profit. Jusqu'à il y a peu, seules des analyses en marge de l'approche dominante se sont intéressées à son organisation, sa « gouvernance » ou ses fonctions. Après un rappel de ces travaux fondateurs, Olivier Weinstein fait le point sur les théories récentes de l'entreprise. Si une nouvelle analyse dominante s'est construite autour de la conception de la firme comme « nœud de contrats », des approches alternatives telles que la firme comme « système de compétences » se sont développées en parallèle.

C. F.

L'entreprise n'a occupé, jusqu'aux années 1970, qu'une place très marginale dans la tradition dominante des enseignements économiques. Qu'il s'agisse de la théorie de l'équilibre général, des théories des marchés ou de la plus grande partie de l'économie industrielle, la firme est réduite à peu de choses : une « firme point », c'est-à-dire assimilée à un agent individuel, sans prise en considération de son organisation interne, et une « firme automate » qui, supposée parfaitement rationnelle comme tout agent économique, ne fait que transformer, de manière efficiente, des facteurs de production en produits et s'adapter mécaniquement à des contraintes techniques et des environnements donnés. Cette vision de la firme se comprend relativement à ce qu'a été pendant longtemps l'objet central de la microéconomie : l'étude des marchés et des mécanismes de prix. Pour trouver des analyses

s'intéressant à la firme en tant que telle, il fallait considérer des travaux en marge de la théorie économique standard.

### En marge de la théorie économique standard : trois approches de la firme

#### Berle et Means : la « révolution managériale »

Une première analyse majeure de l'entreprise se trouve chez Adolf Berle et Gardiner Means. Leur ouvrage publié en 1932, *L'entreprise moderne et la propriété privée* (1), point de départ de ce que l'on a appelé la « révolution managériale », a eu une influence considérable. La thèse centrale qui a été retenue du livre est que le développement de la grande société par actions et la dispersion de la propriété entre un grand nombre d'actionnaires tend à entraîner la séparation de la propriété et du contrôle de l'entreprise ; le pouvoir de décision passe alors des actionnaires aux « managers ». C'est à partir de là que va être posée la question centrale de la « gouvernance d'entreprise », qui est revenue sur le devant de la scène depuis une vingtaine d'années. Indépendamment de cette thèse, l'ouvrage de Berle et Means est important parce qu'il offre un mode de théorisation de l'entreprise marqué par trois traits :

- les caractéristiques, le fonctionnement et le comportement de la firme se comprennent en considérant les rapports entre différents groupes, *aux intérêts propres* : les actionnaires et les managers, mais également les salariés et les fournisseurs de crédits ;
- une question centrale est celle de savoir qui *contrôle* l'entreprise ;
- le cadre institutionnel, en l'occurrence le système de la société par actions et la constitution de marchés financiers, joue un rôle essentiel dans la structuration de la firme.

#### Cyert et March : l'approche « behavioriste » de la firme

L'ouvrage de Cyert et March de 1963, *A Behavioural Theory of the Firm*, qui ouvre la voie à la théorie dite « behavioriste », constitue une deuxième étape essentielle dans l'histoire des théories de la firme. C'est là que s'affirme la vision de l'entreprise comme une organisation complexe, constituée de groupes aux intérêts divers, dans des rapports simultanés de conflits et coopération. L'analyse de Cyert et March ajoute à cela un autre aspect essentiel qui sera repris et développé par les évolutionnistes : la firme est le lieu d'*apprentissages collectifs*. Ainsi apparaissent les deux dimensions-clés

(1) Berle A. A. et Means G. C. (1932), *The Modern Corporation and Private Property*, New York, Macmillan.

autour desquelles vont se construire les théories actuelles de la firme : d'un côté l'analyse des modes de gestion des conflits d'intérêts, de l'autre les conditions de constitution d'une capacité collective à produire.

## L'approche de Chandler

Il faut enfin évoquer les travaux d'Alfred D. Chandler, le grand historien américain de l'entreprise. Dans trois ouvrages majeurs (2), il offre des matériaux et des réflexions essentielles qui ont eu une influence notable sur la théorisation de la firme. Tout d'abord, une caractérisation de l'entreprise moderne comme institution complexe, fondée sur un système de *coordination administrative* de nature *hiérarchique*, ce qui rejoint l'analyse de Coase que nous allons voir plus loin. Ensuite, une analyse des liens entre les changements dans la technologie et la concurrence et les transformations de l'entreprise. Enfin, il met en évidence l'importance des formes de propriété et de contrôle et des conditions de coopération entre agents pour expliquer la diversité nationale des formes d'entreprises et des formes de capitalisme.

L'analyse de Coase constitue le point de départ de la conception de la firme aujourd'hui dominante chez les économistes : la vision contractuelle. Dans cette perspective, la firme s'analyse comme un système de relations contractuelles spécifiques entre agents. Au centre de ces analyses se trouvent les problèmes résultant de la divergence des intérêts des parties, supposées guidées par des motivations égoïstes, et des *asymétries d'information* : un agent peut disposer d'informations que les autres n'ont pas, et en tirer un profit personnel, au détriment des autres. Le problème est alors de trouver le système contractuel le plus efficace, en fonction de différents paramètres, et en particulier de contraintes techniques et de la nature des informations détenues par les parties.

On peut identifier trois grandes variantes de cette vision contractuelle : (1) la vision défendue par ceux qui se situent dans un cadre néoclassique renouvelé, incluant principalement la *théorie de l'agence* ; (2) la *théorie des coûts de transaction*, développée principalement par Williamson ; (3) la théorie la plus récente, la *théorie des contrats incomplets*, qui tente de reformuler la théorie des coûts de transaction.

## Droits de propriété et théorie de l'agence

Les néoclassiques tentent de rendre compte des problèmes de la firme sans remettre en question leur vision du monde et leur approche de l'économie, c'est-à-dire une représentation fondée sur des comportements individuels supposés parfaitement rationnels et, au moins pour les néoclassiques les plus strictement libéraux, la démonstration, ou l'affirmation, qu'un système de relations « libres » entre agents conduit à l'optimum social. Cela a été fait en développant une théorisation qui s'appuie sur deux corps d'analyse complémentaires, la *théorie des droits de propriété* et la *théorie de l'agence*. La théorie des droits de propriété est au cœur de l'approche néoclassique des institutions. Son objet est de montrer comment les systèmes de droits de propriété agissent sur les comportements individuels et sur l'efficacité des systèmes économiques, en insistant sur les vertus des droits de propriété *privés*. Dans ce cadre, la firme est caractérisée par une structure particulière de droits de propriété, définie par un ensemble de contrats. Un « bon » système de droits de propriété est celui qui permet de profiter des avantages de la spécialisation, et du fait que les différents agents ne détiennent pas les mêmes informations et connaissances, et qui assure un système efficace d'incitation. Dans un article célèbre (4), Armen Alchian et Harold Demsetz tentent de démontrer sur ces bases que la firme capitaliste « classique », l'entreprise

## La nouvelle orthodoxie : la firme comme « nœud de contrats »

### Coase et la nature de la firme

Les analyses précédentes se situent en dehors du noyau central de l'enseignement économique. Elles sont sur bien des points en opposition avec l'orthodoxie néoclassique. À partir des années 1970, la théorie économique de la firme va être profondément renouvelée, sur une autre base : la redécouverte d'un article de Ronald Coase de 1937, qui n'avait connu jusque-là que peu d'audience (3). Coase soulève la question de « *la nature de la firme* » : qu'est-ce qu'une firme, et pourquoi les firmes existent-elles ? Coase propose un type de réponse qui reste, dans sa forme générale, couramment admise : la firme constitue un *mode de coordination économique* alternatif au marché. Alors que sur le marché, la coordination des comportements des individus se fait par le système de prix, la firme se caractérise par une *coordination administrative*, par la hiérarchie. Il reste alors à se demander pourquoi le recours à une coordination administrative peut être nécessaire. La réponse de Coase est que la coordination par les prix entraîne des coûts, ignorés dans les analyses standards du marché, ce que l'on appellera par la suite *des coûts de transaction*. Quand ces coûts sont supérieurs aux coûts d'organisation interne, la coordination dans la firme s'impose. On trouve ainsi chez Coase deux thèses, qui seront fortement discutées par la suite : (1) firme et marché constituent deux modes de coordination profondément différents ; (2) ce qui caractérise fondamentalement la firme, c'est l'existence d'un *pouvoir d'autorité* ; la firme est en effet une organisation hiérarchique.

(2) Chandler A. D. (1972), *Stratégies et structures de l'entreprise*, Paris, Les éditions d'Organisation. Chandler A. D. (1977, trad. 1988), *La main visible des managers*, Paris, Economica. Chandler A. D. (1990), *Scale and Scope*, Cambridge, Harvard University Press.

(3) Coase R. (1937), « The Nature of the Firm », *Economica*, vol. 4, n° 16, novembre, traduction française : « La nature de la firme », *Revue française d'économie* n° 2, hiver.

(4) Alchian A. et Demsetz H. (1972), « Production, Information Costs, and Economic Organization », *American Economic Review*, vol. 62, n° 5, décembre, pp. 777-795.

individuelle, est la forme d'organisation la plus efficiente quand la technologie impose le « travail en équipe », c'est-à-dire quand le produit résulte de la coopération de différents agents, sans qu'il soit possible de mesurer la contribution individuelle de chacun.

La théorie de l'agence est aujourd'hui le cadre d'analyse standard des questions d'organisation dans les approches néoclassiques ; elle complète la théorie des droits de propriété. Elle repose sur la notion de relation d'agence, qui sert à formaliser les relations entre des individus aux intérêts différents, et à déterminer des contrats incitatifs optimaux adaptés aux situations les plus diverses. L'application de la théorie de l'agence à l'analyse de la firme est marquée par l'article fondateur de Michael Jensen et William Meckling (5). En approfondissant l'analyse des propriétés des structures contractuelles de la firme, ce courant de pensée se propose de démontrer l'efficacité des formes organisationnelles caractéristiques du capitalisme contemporain, et en particulier de la société par actions. C'est dans le cadre de la théorie de l'agence que se sont développées les analyses récentes sur la « *corporate governance* » et les thèses qui soutiennent la supériorité du modèle anglo-saxon pour lequel les managers doivent défendre les intérêts des seuls actionnaires (le modèle « *shareholder* »). Parallèlement, les théoriciens des droits de propriété se sont attachés à démontrer l'inefficacité de l'entreprise publique et de la firme autogérée.

Notons ici un aspect majeur de cette vision qui inspire des conceptions ultra-libérales. La firme étant caractérisée comme un « nœud de contrats » entre les détenteurs des différents facteurs de production, les auteurs que nous venons de citer s'opposent à Coase sur deux points : (1) il n'y a dans la firme aucune relation d'autorité, mais simplement des rapports contractuels libres ; (2) il n'y a pas d'opposition entre firme et marché : la firme n'est pas fondamentalement différente d'un marché, elle est un « marché privé ». Cette conception conduit à nier toute spécificité à la relation d'emploi : le contrat de travail est censé être similaire à un contrat commercial (6). Pour apprécier ce point de vue, il est utile de rappeler un point-clé des analyses de Marx, que l'on retrouve en économie du travail : le salarié de l'entreprise capitaliste ne vend pas son travail, c'est-à-dire des prestations de service comme le fait un travailleur indépendant, il loue sa force de travail. La firme acquiert par contrat le droit d'utiliser à son gré les compétences du salarié, et de le diriger. Il y a bien ainsi entre l'employeur et l'employé une *relation d'autorité*, comme le dit Coase en 1937, et comme l'a montré Simon dans un article fondamental de 1951 (7).

## La théorie des coûts de transaction

La théorie de Williamson est compatible avec cette vision des choses et se situe directement dans le prolongement de Coase (8). Elle développe l'analyse des coûts de transaction pour expliquer, en particulier, dans quels cas la firme s'impose comme mode de coordination, c'est-à-dire dans quel cas l'intégration d'une activité dans la firme sera préférée au recours au marché, l'extériorisation.

Williamson se distingue des approches néoclassiques que nous venons de voir, par ses hypothèses sur le comportement

des agents économiques, et sur les caractères des contrats. Il reprend la théorie de la rationalité limitée d'Herbert Simon : les agents ont des capacités cognitives limitées, ils ne peuvent pas, dans des environnements complexes, envisager tous les événements possibles et calculer parfaitement les conséquences de leurs actes. En conséquence, les contrats seront, le plus souvent, des *contrats incomplets*, qui n'envisagent pas tous les événements possibles. Le problème est alors de savoir ce qui va se passer, *après signature d'un contrat*, en cas d'événement imprévu. L'incomplétude des contrats laisse une marge de manœuvre aux parties, ce qui va permettre les comportements *opportunistes*, la manipulation de l'information par les agents. C'est là que se situe, pour Williamson, le problème essentiel : l'opportunisme, et la manière de s'en protéger, est au centre des choix organisationnels. Ce problème se pose tout particulièrement quand, pour une transaction, les agents doivent réaliser des *investissements spécifiques*, non réutilisables en dehors de la transaction, qui les rendent dépendants l'un de l'autre. Chaque partie peut alors craindre que l'autre s'approprie le bénéfice de la transaction, qu'il y ait « *hold-up* ». C'est essentiellement dans ce cas ou une transaction implique des investissements fortement spécifiques que, selon la théorie des coûts de transaction, la coordination dans la firme sera préférée à la coordination par le marché. À la suite de Gibbons, on peut estimer que la théorie des coûts de transaction propose en fait *deux théories de la firme* : la théorie du « *hold-up* », et une « théorie de l'adaptation » (9). Pour cette dernière, le propre de la firme, fondée sur un rapport d'autorité, est de donner à une des parties le pouvoir de prendre de manière discrétionnaire les décisions adaptées aux événements, et donc *de permettre une adaptation de l'organisation, sans renégociation*. Son avantage est d'accroître la capacité d'adaptation de l'organisation à son environnement.

La firme, pour Williamson est ainsi un système contractuel particulier, un « arrangement institutionnel » caractérisé par un principe hiérarchique selon lequel c'est la direction de l'entreprise qui a le pouvoir de prendre les décisions en cas d'événements non prévus par les contrats, et qui permet de limiter les risques liés à l'opportunisme. La grande importance donnée dans cette vision à la spécificité des actifs est très discutée, d'un point de vue empirique aussi bien que théorique (Coase notamment s'est opposé sur ce point à Williamson). Il est également permis de se demander en quoi l'internalisation limiterait les comportements opportunistes, et si la firme (comme le marché) peut

(5) Jensen M. C. et Meckling W. H. (1976), « Theories of the Firm : Managerial Behaviour, Agency Costs, and Ownership Structure », *Journal of Financial Economics* vol. 3, n° 4, octobre, pp. 305-360. Voir aussi : Jensen M. C. (1998), *Foundations of Organizational Strategy*, Cambridge, Harvard University Press.

(6) C'est le point de vue défendu par Alchian et Demsetz et repris par Jensen et Meckling.

(7) Simon H. A. (1951), « A Formal Theory of the Employment Relationship », Princeton, *Econometrica*, vol. 19, n° 3, pp. 293-305.

(8) Voir, par exemple, Williamson O. E. (1994), *Les institutions de l'économie*, Paris, InterÉditions.

(9) « Adaptation Theory », voir Gibbons R. (2005), « Four Formal(izable) Theories of the Firm ? », *Journal of Economic Behavior & Organization*, vol. 58, pp. 200-245.

fonctionner sans un minimum de confiance, incompatible avec des comportements purement opportunistes.

## **Théorie des contrats incomplets et droits de propriété**

La théorie plus récente des contrats incomplets, développée en particulier par Oliver Hart (10) se propose essentiellement de reformuler la théorie des coûts de transaction et de l'intégrer dans le cadre analytique de la nouvelle microéconomie néoclassique, en conservant une hypothèse de rationalité parfaite. Elle propose une formalisation différente, en particulier en ce qui concerne la cause et les implications de l'incomplétude des contrats (11). Elle y ajoute la nécessité de prendre en compte les droits de propriété. Ce qui conduit Oliver Hart à insister sur un point essentiel : l'incomplétude des contrats donne une grande importance à la définition des rapports de pouvoir dans les relations contractuelles. La firme est définie *comme un ensemble d'actifs* (non-humains), *soumis à une propriété unifiée, et à un contrôle unifié*. La définition des arrangements institutionnels, et des systèmes de droits de propriété vise à « allouer le pouvoir entre les agents ». Cette allocation du pouvoir est liée à la définition des droits de propriété sur les facteurs de production, et en particulier sur le capital : on retrouve ainsi, comme le note Hart lui-même, un aspect des thèses marxistes !

Il reste que, comme le dit Holmstrom (12), la formalisation proposée implique que c'est un individu, et non pas la firme, qui est censé détenir les actifs, et passer un contrat avec d'autres parties. Cette vision qui reste dans une logique de contrats *entre individus* rend difficile la compréhension de la firme comme une entité cohérente (13), et ainsi la prise en compte de la production proprement dite. C'est là une des limites majeures des approches contractuelles.

## **La recherche d'une vision alternative**

### **La firme comme système de compétences**

Les théories contractuelles abordent, à leur manière, une dimension de l'entreprise : les modes de gestion des conflits d'intérêts entre les parties. L'autre dimension, tout aussi importante, reste absente : la firme a pour fonction de produire des marchandises, elle repose sur la constitution d'une capacité collective à produire, à gérer, à innover. Depuis une trentaine d'années se sont multipliées des analyses dites « fondées sur les ressources » ou « fondées sur les compétences », qui se focalisent sur cette deuxième question. Elles se présentent comme alternatives ou complémentaires des approches contractuelles. La théorie évolutionniste de la firme peut être rattachée à ce courant. Les travaux qui se situent dans cette perspective sont très divers et ne constituent pas une théorie unifiée (14). Ils se distinguent cependant tous

des approches contractuelles par les questions qu'ils traitent et par leurs fondements théoriques.

L'objet premier de ces analyses est d'expliquer pourquoi certaines firmes ont durablement des performances supérieures, ou plus généralement chez les évolutionnistes, « *pourquoi les firmes diffèrent durablement dans leurs caractéristiques, comportements et performances* » (15). Une réalité essentielle, que les approches contractuelles peuvent difficilement expliquer. La réponse à cette question va être recherchée dans l'analyse des dynamiques d'accumulation de connaissances et compétences spécifiques par les firmes. Chaque firme détient des compétences qui lui sont propres, que les autres firmes ne peuvent pas acquérir rapidement, parce qu'elles sont difficiles à imiter et qu'elles ne peuvent être acquises sur le marché. Et cela en particulier parce que les compétences reposent en partie sur des connaissances *tacites*, non formalisées et donc difficilement transférables entre individus ou entre organisations. Ainsi, l'activité et la compétitivité de chaque firme reposent sur un ensemble de compétences « *foncieres* » (16). On pourrait dire que l'on a ainsi une vision de la firme comme « *nœud de compétences* » plutôt que comme *nœud de contrats*. Ces analyses se situent pour la plupart dans une perspective dynamique, donnant une grande importance aux changements technologiques et aux processus d'évolution. D'où l'accent mis par certains sur les compétences *dynamiques*, qui donnent à la firme la capacité de se transformer, de suivre et impulser les changements technologiques et les transformations de l'environnement. Chandler, qui s'est fait le défenseur d'une théorisation de la firme à partir des compétences, contre la théorie des coûts de transaction, se situe dans cette perspective.

Ce type d'approche de la firme peut donner une réponse à la question de Coase sur le choix entre firme et marché, totalement différente des réponses contractuelles. Une firme serait conduite à choisir entre l'internalisation d'une activité

(10) Voir, par exemple : Hart O. (1995), *Firms, Contracts and Financial Structure*, Oxford, Clarendon Press.

(11) Sur ce qui différencie théorie des coûts de transaction et théorie des droits de propriété, on peut se reporter à Gibbons R. (2005), *op. cit.*, et Williamson O. E. (2000), « The New Institutional Economics : Taking Stock, Looking Ahead », *Journal of Economic Literature*, vol. 38, n° 2, pp. 595-613.

(12) Holmstrom B. (1999), « The Firm as a Subeconomy », *Journal of Law, Economics and Organization*, vol. 15, n° 1, pp. 74-102.

(13) Voir sur cette question : Biondi Y., Canziani A. et Kirat T. (eds.) (2007), *The Firm as an Entity*, New York, Routledge.

(14) On pourra se reporter à : Foss N. J. (1997), *Resources, Firms, and Strategies : A Reader in the Resource-Based Perspective*, Oxford, Oxford University Press ; Amin A. et Cohendet P. (2004), *Architectures of Knowledge*, Oxford, Oxford University Press. Sur l'approche évolutionniste, on peut voir, Dosi G. et Marengo L. (1994), « Some Elements of an Evolutionary Theory of Organizational Competences » in England R. W. (ed.) : *Evolutionary Concepts in Contemporary Economics*, Ann Arbor, University of Michigan Press ; Teece D. J., et Pisano G. (1994), « The Dynamic Capabilities of Firms : An Introduction », *Industrial and Corporate Change*, vol. 3, n° 3 ; Coriat B. et Dosi G. (1998), « Learning How to Govern and Learning How to Solve Problems : On the Co-Evolution of Competencies, Conflicts and Organizational Routines », in Chandler A. D. Jr., Hagström P. et Sölvell Ö. (eds.) (1998), *The Dynamic Firm*, Oxford, Oxford University Press ; Dosi G., Nelson R. R., et Winter S. G. (eds.) (2000), *The Nature and Dynamics of Organizational Capabilities*, Oxford, Oxford University Press.

(15) Dosi G. et Marengo L. (1994), *op. cit.* (note 14).

(16) « *Core capabilities* » en anglais.

et le recours au marché, essentiellement en fonction des compétences qu'elle détient. Ce qui signifie que deux firmes pourront, de manière rationnelle, faire des choix différents. Cette manière d'aborder la question des frontières de la firme est celle que l'on trouve dans un article ancien de George B. Richardson (17). Plus généralement, il faut admettre que les firmes pourront, y compris dans un même secteur, avoir des formes d'organisation et de gouvernance différentes. Ce qui va à l'encontre de l'idée dominante selon laquelle il y aurait toujours, dans un contexte donné, un mode d'organisation efficient unique qui devrait s'imposer à tous.

## Formation et évolution des compétences

L'accent placé sur les compétences de la firme conduit à s'interroger sur les conditions dans lesquelles ces compétences se forment et évoluent. Cette question est abordée depuis longtemps par la théorie des organisations ; elle est particulièrement développée par les évolutionnistes dans un cadre théorique qui se veut une alternative au paradigme néoclassique. L'analyse repose d'abord sur une théorisation des comportements individuels construite dans la lignée de Simon et March, et mobilisant des avancées des sciences cognitives. Elle donne une place centrale à l'étude des processus d'apprentissage. Elle aborde tout particulièrement les apprentissages *organisationnels*, afin de comprendre comment se construisent dans la firme des apprentissages collectifs et des compétences collectives qui vont se matérialiser dans un ensemble de « routines organisationnelles ». L'analyse de la firme renvoie ainsi, comme dans les approches contractuelles, aux modes de coordination entre les individus et les groupes, mais il s'agit d'une coordination « *cognitive* » visant à combiner les connaissances et les compétences individuelles et à favoriser les apprentissages, par opposition à une coordination « *politique* » qui vise à rendre compatibles les intérêts des individus.

L'accent placé par ces approches sur les problèmes de connaissances et d'apprentissage, sur la dimension cognitive des organisations constitue à la fois leur force et leur faiblesse. Leur force car elles touchent ainsi à une question essentielle pour comprendre ce que sont les firmes et comment elles fonctionnent, et cela tout particulièrement quand la capacité d'innovation est la condition de leur survie. Leur faiblesse, dans la mesure où cela conduit à ignorer, le plus souvent, les dimensions conflictuelles des rapports économiques, et le fait que les firmes capitalistes sont des organisations particulières, dont la finalité n'est pas tant la production pour elle-même, que la recherche du profit.

Le problème central que doit traiter la théorie de la firme est celui de la combinaison de la dimension cognitive et de la dimension « politique ». On peut trouver des éléments qui vont dans cette direction dans les analyses de la firme japonaise, chez Aoki notamment, qui montrent comment les systèmes d'incitation et les modes d'organisation et de gouvernance peuvent favoriser les apprentissages et l'innovation.

## Autres alternatives

Le dépassement des approches contractuelles peut se faire dans des directions très différentes de celle des approches fondées sur les compétences. On évoquera pour terminer deux axes de réflexion qui touchent à des questions essentielles. Il y a tout d'abord la question du pouvoir qui ne fait qu'affleurer dans certains travaux contractualistes. Il est possible, tout en restant sur le terrain des approches contractuelles, de construire une théorisation de la firme centrée sur les questions de pouvoir. C'est ce qu'ont fait les radicaux américains en analysant la firme à partir d'une double fonction : une fonction de coordination et d'allocation, seule prise en compte dans la vision néoclassique, et une fonction *disciplinaire*, assurée par un système de pouvoir. En faisant de celle-ci la fonction principale, on est conduit à une tout autre vision de l'entreprise et de sa logique d'organisation, et l'on peut soutenir, que, à l'encontre des thèses des théoriciens de l'agence, la firme capitaliste, et le système de droits de propriété qui la fonde sont profondément inefficients (18).

On peut enfin chercher à resituer l'analyse de la firme et de ses formes dans le cadre des systèmes institutionnels où elle s'insère. C'est ce que fait, d'une certaine manière, la théorie des conventions en analysant la diversité des formes de rationalité et des modes de coordination. Ce qui lui permet d'avancer une lecture originale des conditions de la coordination dans différents modèles d'entreprises, en développant les implications de l'incomplétude des contrats, et notamment du contrat de travail (19). C'est ce qu'a fait, d'une autre manière, la théorie de la Régulation en analysant la firme fordiste comme composante d'un certain système de formes structurelles, ou encore les travaux d'analyse institutionnelle comparée (20). Cela conduit à mettre en évidence la dimension historique des institutions et des formes d'organisation et à considérer la diversité des formes de firme et des « modèles productifs » (21), notamment selon les contextes nationaux. Il y a dans ces différentes voies des éléments essentiels pour comprendre les traits fondamentaux de la firme capitaliste et les formes qu'elle prend dans la période actuelle. (\*)

Olivier Weinstein,  
Professeur émérite à l'Université de Paris 13

(17) Richardson G. B. (1972), « The Organisation of Industry », *Economic Journal*, n° 82.

(18) Voir par exemple, Bowles S., Gintis H. et Gustafsson B. (eds.) (1993), *Market and Democracy : Participation, Accountability and Efficiency*, Cambridge, Cambridge University Press.

(19) Voir notamment, Orléan A. (éd.) (2004), *Analyse économique des conventions*, Paris, PUF, coll. « Quadrige » et Eymard-Duvernay F. (2004), *Économie politique de l'entreprise*, Paris, La Découverte.

(20) Voir notamment, Aoki M. (2006), *Fondements d'une analyse institutionnelle comparée*, Paris, Albin Michel.

(21) Boyer R. et Freyssinet M. (2000), *Les modèles productifs*, Paris, La Découverte.

(\*) Ce texte s'appuie sur l'ouvrage : Coriat B. et Weinstein O. (1995), *Les nouvelles théories de l'entreprise*, Paris, Librairie Générale Française, Le livre de poche. Il développe et actualise l'article : « Comment la théorie économique tente d'appivoiser l'entreprise », *Alternatives Économiques*, hors-série n° 43, 1<sup>er</sup> trimestre 2000.