

Les théories de la firme entre « contrats » et « compétences »

Une revue critique des développements contemporains

Benjamin CORIAT, Olivier WEINSTEIN

Université Paris 13, CEPN, CNRS.

(A paraître in Revue d'Economie Industrielle, N° spécial pour les 30 ans de la REI)

Il est généralement admis que la théorie économique de la firme, telle qu'elle est aujourd'hui formulée s'est reconstruite, à partir des années soixante-dix, sur la base de la redécouverte d'un article de Ronald Coase de 1937 qui n'avait connu jusque là que peu d'audience. Dans cet article devenu classique, Coase soulève la question de “ *la nature de la firme* ” : qu'est-ce qu'une firme, et pourquoi les firmes existent-elles ? L'auteur 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. Notons dès maintenant que l'on trouve chez Coase deux thèses, qui seront fortement discutées par la suite : (1) firme et marché constituent deux modes de coordination différentes. (2) Ce qui caractérise fondamentalement la firme, c'est l'existence d'un *pouvoir d'autorité*, la firme est une organisation hiérarchique.

Comme nous allons le montrer ces propositions sont bien à l'origine d'un renouvellement profond des théorisations sur la firme. De Coase à Williamson en passant par Alchian et Demsetz et les théoriciens des droits de propriété, la conceptualisation contractuelle, dont la théorie de l'Agence reste l'expression la plus influente, se présente aujourd'hui comme la nouvelle orthodoxie sur le sujet. Le trait majeur de cette approche est de mettre au centre de ses élaborations une vision de la firme conçue comme « noeud de contrats ».

Cependant, cette voie de recherche si elle se présente aujourd'hui comme dominante, n'est pas la seule voie parcourue dans les reconstructions de la théorie de la firme auxquelles on a assisté au cours des dernières décennies. Commencée avec les travaux pionniers de Cyert, March et Simon, une toute autre perspective, a été parcourue parallèlement à la précédente. Dès les travaux fondateurs (Cyert, 1963) l'interrogation majeure qui anime les auteurs est autre que celle qui prévaut dans l'approche contractuelle. Ce ne sont pas les contrats qui sont centre de l'interrogation mais la nature des relations qui se nouent entre les individus et groupes qui composent la firme. Il s'agit pour les auteurs du courant initié avec les travaux behavioristes de comprendre pourquoi et comment les individus se coordonnent au sein de l'entité que constitue la firme, et comment s'y prennent les décisions. Ayant posé que la dissonance cognitive et le conflit sont au centre de la firme, la question centrale qui traverse ce courant est celle de savoir comment, à partir des informations et connaissances éclatées et éparses dont dispose chaque individu, la firme parvient à mettre en œuvre des modes de coordination pour se constituer des avantages relatifs par rapport aux concurrents. Enrichie des travaux de Penrose, puis de l'apport décisif des évolutionnistes, cette voie de recherche est finalement entièrement construite autour de l'idée que ce qui fonde la firme, la justifie et permet de rendre compte de sa nature comme - point absent des approches contractuelles - *de la diversité de ses formes* - est qu'elle est le lieu de la gestion et de la production de *connaissances et compétences spécifiques*. Une perspective qui la distingue nettement de la vision Coasienne.

Le présent article entend rendre compte des conditions dans lesquelles les deux voies de théorisation de la firme que nous venons de brièvement caractériser se sont constituées et fortifiées. Il s'agit pour nous - sans prétendre à l'exhaustivité - d'insister sur la cohérence de chacune des démarches, mais aussi sur les difficultés que chacune d'elle a rencontrées dans le cours de l'élaboration des théories de la firme auxquelles elles prétendaient parvenir¹.

Une brève conclusion pointe les limites et apories des ces constructions et suggère quelques pistes susceptibles de permettre de progresser vers cette théorie « complète » de la firme qui, selon nous, reste encore inscrite sur l'agenda de la recherche.

¹ En ce sens, cet article constitue une actualisation de notre ouvrage de 1995, (cf. Coriat et Weinstein, 1995).

I - LA NOUVELLE ORTHODOXIE : LA VISION CONTRACTUELLE DE LA FIRME

Coase est le point de départ de la conception la vision contractuelle de la firme : qui est aujourd'hui la représentation dominante chez les économistes :. Il y a, comme nous allons le voir, des différences notables, voir des oppositions majeures, entre les différentes variantes de cette conception contractuelle. Mais il y a une unité profonde dans les différents travaux, qui touche tout d'abord à la conception générale des rapports économiques conçus comme des *rappports contractuels entre individus libres*. L'ensemble des organisations, comme des institutions – voir l'ensemble de la structure de la société - sont conçus comme le résultat d'accords entre individus. Les questions clés concernent alors (1) les problèmes de construction (de 'design') des contrats, (2) les conditions qui assurent la mise en œuvre effective des engagements contractuels (l' « enforcement » des contrats, dans la terminologie anglo-saxonne), et (3) l'identification des coûts qui en résultent (« Coûts de transaction » ou « coûts d'agence »). Dans cette perspective, la firme s'analyse comme un système particulier de relations contractuelles, elle est un *nœud de contrats*, entre *individus*.

Dans cette perspective contractuelle, dont l'origine pourrait être trouvée dans les premiers développements de la philosophie politique européenne², l'économie contractuelle néo-institutionnelle introduit deux dimensions essentielles : (i) les problèmes de coordination entre les individus, et de construction des contrats, résultent essentiellement, voir exclusivement des problèmes informationnelles, et plus précisément *des asymétries d'information entre les parties* : un agent peut disposer d'informations que les autres n'ont pas, et en tirer un profit personnel, et (ii) l'objet central de la théorie de la firme (et plus généralement des organisations et des institutions) est d'identifier ce que sont les formes d'organisation et les « structures de gouvernance » (dans les termes de Williamson) *les plus efficaces*, dans différents contextes, formes qui sont supposés émerger spontanément du jeu des interactions entre les agents. Le problème est alors de trouver le système contractuel le plus efficace, en fonction d'un certain nombre de paramètres, et en particulier de contraintes techniques, et de la nature des informations détenues par les différentes parties. Ainsi, comme le dit clairement Masden (2002), « dans sa forme la plus abstraite, la théorie positive de la firme est une extension des principes standards du choix rationnel »³.

La littérature considère en général que l'on peut trouver dans les écrits contractuels et néo institutionnalistes trois principales théories de la firme : la théorie de l'agence, la théorie des coûts transaction, et la théorie des contrats incomplets et des droits propriétés. La théorie des coûts de

² Comme le note Bowles (1985), une conception « Hobbesienne » de l'entreprise est au cœur des approches contractuelles.

³ "In its most abstract form, the positive theory of the firm is simply an extension of standard rational-choice principles"

transaction, telle qu'elle a été développée essentiellement par Williamson est celle qui se situe le plus directement dans la lignée de Coase. Il est utile de commencer par là, dans la mesure où la théorie de l'agence qui constitue, couplée à la théorie des droits de propriété, ce que l'on peut considérer comme l'orthodoxie néoclassique en matière de théorie de la firme, se comprend bien, à notre sens, en opposition à certains aspects essentiels de la théorie des coûts de transaction⁴.

La théorie des coûts de transaction

La théorie de Williamson se situe directement dans le prolongement de Coase⁵. Elle approfondit l'analyse des coûts de transaction, et des formes contractuelles, pour tenter de répondre aux deux questions majeures que pose Coase : (i) pourquoi certaines activités sont réunies dans la firme, plutôt que d'être coordonnées par le marché, qu'est-ce qui explique le choix, et les limites de l'internalisation? Et (ii) qu'est-ce qui caractérise fondamentalement la firme (quelle est « la nature de la firme »), autrement dit, qu'est-ce qui différencie la coordination dans la firme, et la coordination par le marché.

Williamson se distingue des approches néoclassiques que nous allons voir, en tout premier lieu par ses hypothèses sur le comportement des agents économiques. Williamson reprend en effet à son compte la théorie de la rationalité limitée de 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. De cette conception Williamson tire essentiellement une implication : les contrats seront, le plus souvent, des *contrats incomplets*, qui n'envisagent pas tous les événements possibles. Cela a des conséquences majeures sur le déroulement de la relation contractuelle : le problème est alors de savoir, dans toute relation contractuelle, ce qui va se passer en cas d'événement imprévu. On notera que la théorie des coûts de transaction met ainsi l'accent sur les problèmes « post-contractuel », c'est-à-dire sur les problèmes qui apparaissent après signature du contrat, alors que la théorie de l'agence que nous verrons plus loin, se focalise plus sur les questions « précontractuelles », sur la définition du contenu du contrat, qui est supposé se dérouler ensuite sans problème.

L'incomplétude des contrats peut entraîner la nécessité de renégociations, elle laisse une marge de manœuvre aux parties, elle va ainsi permettre les comportements dit *opportunistes*, la manipulation de l'information par les agents. C'est là que se situe, pour Williamson, le problème essentiel : c'est l'opportunisme, et la manière de s'en protéger, qui 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. Il y a ainsi un conflit potentiel autour de l'appropriation de la quasi-rente permise par

⁴ Et également aux thèses anciennes de Berle et Means, comme nous le verrons plus loin.

⁵ Dans une littérature abondante, on peut partir de Williamson (1985).

la transaction, dans le cas où cette transaction implique d'importants actifs spécifiques. Chaque partie peut craindre que l'autre s'approprie le bénéfice de la transaction, qu'il y ait "hold-up". C'est donc essentiellement dans ce cas où une transaction implique des investissements fortement spécifiques que, selon la théorie des coûts de transaction, l'internalisation, c'est-à-dire la coordination dans la firme sera préférée à la coordination par le marché. Tel est, ramenée à l'essentiel, le cœur de l'explication de la substitution de la firme au marché, dans la théorie dite du « Hold-up » (Williamson, 1979, 1985 ; Klein, Crawford, and Alchian, 1978). La grande importance donnée, dans cette vision de la firme, 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, comme l'on remarqué de nombreux économistes, la firme (comme le marché) peut fonctionner sans un minimum de confiance, incompatible avec des comportements purement opportunistes.

Il reste à préciser ce qui caractérise fondamentalement la coordination dans la firme. La firme, pour Williamson est 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, ce qui permet de limiter les risques liés à l'opportunisme. Il est utile ici, pour mieux apprécier la vision de la firme implicitement présente, de voir ses liens avec la représentation de la relation d'emploi proposée par l'article seminal de Simon (1951)⁶. Ce texte vise à préciser le contenu de la « relation d'autorité » qui serait propre au contrat de travail, en opposition à un contrat ordinaire, ou contrat de vente. En désignant l'employeur par B, l'employé par W, et par x l'ensemble des tâches que W peut réaliser : "B a une autorité sur W si W permet à B de choisir x. C'est-à-dire que W accepte l'autorité quand son comportement est déterminé par la décision de B. En général, W acceptera l'autorité si x_0 , la valeur de x choisie par B, est limitée à un certain sous-ensemble (la « zone d'acceptation » de W) de valeurs possibles »⁷ L'analyse de Simon est importante en ce qu'elle affirme la spécificité du contrat de travail, une dimension essentielle pour saisir les caractéristiques de l'entreprise moderne, tout en donnant une caractérisation très générale de cette spécificité, et en en restant, notons-le, au niveau des rapports interindividuels.

Comme le soutient Gibbons (2005), on peut estimer que la théorie des coûts de transaction propose en fait deux théories de la firme: la théorie du « hold-up », qui est la plus connue, et une autre théorie sensiblement différente que Gibbons qualifie de théorie de l'adaptation ('adaptation theory'), qui représente à notre sens une rupture plus radicale avec les postulats néoclassiques. Il y a, en effet, chez Williamson une autre manière d'envisager les avantages de l'intégration des activités dans la firme,

⁶ Sur lequel s'appuie explicitement Williamson (1975). Voir sur ce point Gibbons (2005).

⁷ "B exercises an authority over W if W permits B to select x. That is, W accepts authority when his behaviour is determined by B's decision. In general, W will accept authority only if x_0 , the x chosen by B, is restricted to some given subset (W's 'area of acceptance') of the possible values." (Simon, 1951: 294).

qui met fortement l'accent sur *le déroulement dans le temps des relations contractuelles*. Williamson insiste sur ce point: « process matters » (Williamson, 1991 : 98). Cet aspect dérive directement de l'hypothèse de rationalité limitée, et de sa conséquence, l'incomplétude des contrats : le problème majeur que pose une relation durable entre deux parties interdépendantes est celle de la gestion des événements imprévus, qui ne peuvent être anticipés et donc pris en compte dans le contrat formel. Les modes de gouvernance vont précisément se différencier par la manière de gérer ces événements imprévus, le propre de l'intégration, fondée sur un rapport d'autorité, étant de donner à l'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*. L'avantage de l'intégration est d'accroître la capacité d'adaptation de l'organisation à son environnement, et donc de favoriser, en quelque sorte, une efficacité *dynamique*. Le point de départ de cette analyse se situe bien dans l'hypothèse de rationalité limitée. Celle-ci implique que: « Exchange will be facilitated by modes that support adaptive, sequential decisionmaking » (Williamson, 1991: 93).

Arrivée à ce point, la théorie des coûts de transaction n'est pas loin d'approcher les analyses des compétences et des routines. Mais elle ne peut pas, en fait, sauter le pas, dans la mesure où elle reste prisonnière d'une perspective contractuelle qui ne lui permet pas de traiter de la dimension productive de la firme. C'est là assurément, une de ses limites majeures qu'elle partage avec les autres approches contractuelles

Droits de propriété et relation d'agence : le maintien des fondements analytiques néo-classique

A la suite du questionnement de Coase, les néoclassiques vont tenter d'aller au delà de la vision très limitée de la firme dans la microéconomie standard⁸, et d'analyser la firme en tant que telle, 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 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, *les droits de propriété* et la *théorie de l'agence*. La théorie des droits de propriété est au centre de l'approche néoclassique des institutions, et elle en est sans doute un des points les plus forts. Son objet est de montrer comment les droits de propriété agissent sur les comportements individuels et sur l'efficacité des systèmes économiques. Dans ce cadre, la firme est caractérisée par une certaine structure de droits de propriétés, définie par un ensemble de contrats. Un "bon" système de droits de propriété est celui qui permet

⁸ Ce que nous avons qualifié de "firme-point" et "firme automate" (Coriat et Weinstein, 1995, chapitre 1)

d'une part de profiter des avantages de la spécialisation, et du fait que les différents agents ne détiennent pas les mêmes informations, et qui assure d'autre part un système efficace d'incitation. Dans un article célèbre⁹, Armen Alchian et Harold Demsetz tentent de démontrer sur ces bases que la firme capitaliste "classique", l'entreprise individuelle, est la forme d'organisation la plus efficace quand la technologie impose le travail en équipe, c'est-à-dire quand la production d'un produit résulte de la coopération de différents agents, sans qu'il soit possible de mesurer la contribution individuelle de chacun, de déterminer la productivité (marginale) propre de chaque apporteur de facteur, dans représentation néo-classique de la production. Parallèlement, les théoriciens des droits de propriété se sont attachés à démontrer l'inefficacité de l'entreprise publique et de la firme autogérée.

Mais c'est la théorie de l'agence qui constitue bien le cœur la vision de l'entreprise proposée par la pensée néoclassique actuelle. Elle constitue, complétée par la théorie des droits de propriété, le cadre d'analyse standard des questions d'organisation dans les approches néoclassiques. Son importance et son influence vient par ailleurs du rôle clé qu'elle occupe comme fondement et justification du modèle de gouvernance d'entreprise devenue dominant depuis maintenant plus de vingt-cinq ans, le modèle anglo-saxon, ou modèle de la valeur actionnariale (le modèle « Shareholder »). Cette théorie se comprend, à notre sens, en opposition, d'une part à ceux qui, à la suite de Coase, présentent la firme comme une réponse à des échecs de marché, et comme une forme organisationnelle fondamentalement distincte, voir opposée au marché, et, d'autre part, aux questions plus anciennes posées par Berle et Means, qui touche plus particulièrement aux questions de gouvernance d'entreprise que nous aborderons plus loin.

L'analyse de la firme proposée repose sur la notion de relation d'agence, qui sert à formaliser les relations entre des individus ayant des 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 Meckling¹⁰. 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 action.

Pour Jensen et Meckling, les organisations, et notamment la firme, ne sont rien d'autres que des « fictions légales qui servent comme nœud (nexus) pour un ensemble de relations contractuelles entre des individus »¹¹. L'important se situe dans les caractéristiques des différentes relations contractuelles, et de relations contractuelles *entre individus*. Cette vision générale de la firme comme « nœud de contrats » a des implications multiples, elle va, chez les auteurs que nous venons de citer s'opposer

⁹ Alchian et Demsetz (1972).

¹⁰ Jensen et Meckling (1976). Un ouvrage plus récent (Jensen, 1998) donne une vision exhaustive de cette approche de la firme et des organisations.

¹¹ « legal fictions which serve as a nexus for a set of contracting relationships among individuals », op. cit.

radicalement à Coase sur deux points liés: (1) il n'y a pas d'opposition entre firme et marché : la firme est un système contractuel spécifique qui n'est pas fondamentalement différent d'un marché, elle est un " marché privé ", (2) il n'y a dans la firme aucune relation d'autorité, mais simplement des rapports contractuels libres. Plus précisément, on peut tirer des théoriciens de l'agence les propositions majeures suivantes¹² :

(i) La firme en tant que tel n'a pas d'existence véritable (c'est une fiction légale), il n'y a pas de sens à parler de ce que pourrait être le comportement ou l'intérêt d'une firme. Qui plus est, et ce point est essentiel, il n'y a pas à se demander qui est propriétaire d'une firme, comme l'exprime clairement Fama :

« La propriété du capital ne doit pas être confondue avec la propriété de la firme. Chaque facteur dans une firme est la propriété de quelqu'un. La firme est simplement un ensemble de contrats qui couvrent la manière dont les inputs sont joint pour créer les produits, et la manière dont les recette résultant des produits sont partagées entre les inputs. Dans cette perspective « nœud de contrats », le concept de propriété de la firme est non pertinent »¹³

De même, bien évidemment, à aucun moment ne peut être pris en considération l'existence de contrats passés *par la firme elle-même* (Avec les salariés, les managers, d'autres firmes...); ou le fait que ce soit *la firme* qui possède des actifs. La firme n'est pas reconnue comme entité propre, ce que l'on peut considérer comme allant à l'encontre de toute l'évolution historique de l'entreprise sur le plan légal et institutionnel¹⁴. Notons dès maintenant que cette vision ne peut que poser quelques questions du point de vue des fondements de la conception « shareholder » du gouvernement d'entreprise : il en résulte, bien évidemment, que cela n'a aucun sens de considérer les actionnaires comme les propriétaires *de la firme*.

(ii) Le question des frontières de la firme est sans objet :

« cela a peu ou aucun sens de tenter de distinguer les choses qui sont "à l'intérieur" de la firme des choses qui sont « à l'extérieur » »¹⁵

¹² Voir ici: Coriat et Weinstein (1995, chapitre 3), et Weinstein (2007).

¹³ "Ownership of capital should not be confused with ownership of the firm. Each factor in a firm is owned by somebody. The firm is just the set of contracts covering the way inputs are joined to create outputs and the way receipts from outputs are shared among inputs. In this "nexus of contracts" perspective, ownership of the firm is an irrelevant concept." (Fama, 1980: 290).

¹⁴ Voir sur ce point, l'importance de la firme *comme entité*, un ensemble de textes réunis dans Biondi et al. (2007).

¹⁵ "it makes little or no sense to try to distinguish those things that are "inside" the firm from those things there "outside" of it" (Jensen et Meckling, 1976).

Cela signifie en particulier que les salaires n'ont pas à être considérés comme faisant partie de la firme (pas plus que les fournisseurs de matières premières, ou les clients)

(iii) Et, très logiquement, il n'y a pas de différence fondamentale entre firme et marché. Ce point a été exprimé de manière très claire par Alchian et Demestz (1972) quand, à l'opposé de Simon (1951), ils refusent de considérer que les relations contractuelles propres à la firme impliqueraient une quelconque relation d'« autorité », différente de celle que l'on trouve dans les relations de marché, un point de vue que Jensen et Meckling (1976) reprennent à leur compte.

Cette conception vise bien sûr à réaffirmer la prééminence du marché comme forme fondamentale d'organisation sociale. Ce qui conduit notamment à nier toute spécificité à la relation d'emploi : le contrat de travail est censé être similaire à un contrat commercial. Ce qui est cohérent avec le fait qu'il n'y a pas à considérer que les salariés font partie de la firme.

La théorie de l'agence propose par ailleurs une analyse des caractères propres de la forme majeure d'entreprise dans le capitalisme contemporain : la société par action. Ce qui la conduit à revenir sur la question, ouverte par Berle et Means, du statut des managers, et de leurs relations avec les actionnaires (Le rapport entre « propriété et contrôle »). L'analyse proposée va à l'encontre précisément des thèses radicales proposées par ces auteurs, qui à la fois constatent la montée du pouvoir managériale, et le justifie par une transformation de la nature de la firme capitaliste (Qui deviendrait une entité propre ayant le caractère d'une institution sociale) remettant en cause la position traditionnelle des actionnaires¹⁶.

Les théoriciens de l'agence considèrent que la délégation du pouvoir de décision, à de multiples niveaux, est bien un des aspects majeurs du fonctionnement de l'économie et de l'entreprise. Cette délégation se justifie par la « complexité organisationnelle » et la dispersion des connaissances, et plus particulièrement des « connaissances spécifiques », entre les individus¹⁷, qui explique les gains résultant de la division du travail (et en particulier de la division du travail de gestion) qui permet d'affecter le pouvoir de décision à ceux qui détiennent les connaissances spécifiques adéquates. Cela peut certes conduire à un conflit entre affectation de la propriétés et affectation du pouvoir de décision (la question du rapport entre propriété et contrôle posée par Berle et Means). Mais le système capitaliste a selon eux résolu ce dilemme « en octroyant la possibilité d'aliéner les droits de prise de décision à des agents de décision »¹⁸. C'est ce qui va permettre aux théoriciens de l'agence de réaffirmer un principe de « strictes droits de propriété ». Ils s'appuient, pour cela, sur la théorie

¹⁶ Voir sur ce point Weinstein (2007)

¹⁷ Voir notamment Jensen et Meckling (1992-1998). Les thèses de Hayek (1945) sont mobilisées ici, et notamment la distinction entre connaissance spécifique et connaissance générale (specific et general knowledge). Il est permis de se demander si la vision Hayekienne n'implique pas de reconsidérer totalement les principes de choix rationnel qui restent à la base des modèles d'agence, comme de la plus grande partie des analyses contractuelles et des modèles d'incitation.

¹⁸ « by granting alienability of decisions rights to decision agents » (Jensen et Meckling, 1992-1998 : 103)

économique des droits de propriété développée à partir des années soixante, par des auteurs tels qu'Alchian, Demsetz ou Barzel¹⁹. Ceux-ci montrent notamment que les droits de propriété sont *aliénables, partitionnables et séparables*. Le droit de propriété comprend un droit de transférer ce droit à un autre, et la possibilité de le répartir entre plusieurs individus. C'est ainsi que serait fondée la société par action publique, dans laquelle les actionnaires, qui se partagent la propriété du capital, délèguent aux managers le droit d'en contrôler l'usage. C'est sur cette base qu'est posée comme postulat de départ – car il s'agit bien à notre sens d'un postulat – que les managers ne doivent être considérés comme rien d'autre que les agents *des actionnaires*, leur relation étant analysée comme un cas particulier de relation d'agence. Le problème est alors de prendre en considération l'ensemble des dispositifs d'incitation et de contrôle qui seront nécessaires pour amener les managers (l'agent) à se comporter conformément aux intérêts des actionnaires (le principal), pour « aligner » les intérêts des deux parties. Ce qui conduit comme on le sait à l'analyse des coûts d'agence, et, de manière plus terre à terre, à vanter les mérites des « stock-options ».

Il reste qu'il est permis de se demander s'il n'y a pas une contradiction dans la considération de la firme comme nœud de contrats, et le fait d'affirmer que les managers sont les agents des seuls actionnaires²⁰. Les actionnaires sont en effet propriétaires *du capital*²¹, c'est-à-dire d'un des facteurs de production, mais ne peuvent en aucun cas être considérés comme les propriétaires *de la firme*. Dans ces conditions, il n'y a aucune raison de considérer les managers, qui ont pour fonction d'assurer la coordination de la production et donc des relations avec l'ensemble des apporteurs des différents facteurs de production, de même que les relations avec d'autres contractants tels que les acheteurs, comme étant les agents *des seuls actionnaires*. La formulation la plus cohérente consisterait à considérer que les managers sont les agents *de plusieurs principaux*. Cela conduirait à considérer l'entreprise essentiellement comme une *coalition*, ce qui est dans une certaine mesure le point de vue que l'on peut trouver dans les thèses managériales, ou dans la conception « stakeholders » de la corporate governance. Ce qui rejoint encore certains aspects de la vision de Berle et Means.

On ne voit pas, dans la vision de la firme comme nœud de contrat, ce qui justifie, à priori, la place spécifique donnée aux actionnaires. Ou alors, cela doit être fait avec un argument autre que celui de la propriété. Le plus courant se réfère à la question du partage des risques : les actionnaires sont rémunérés sur la base du « revenu résiduel » (Ils sont « residual claimants »), et par là censés assumer les risques. Ce point de vue devrait être supporté par une analyse rigoureuse des conditions de fonctionnement des différents marchés des « facteurs de production », des conditions de partage du

¹⁹ Voir, par exemple: Alchian (1987), Demsetz (1967, 1988), Barzel (1997).

²⁰ Sur ce qui suit, voir Weinstein (2007).

²¹ Il faudrait, en toute rigueur préciser la notion de capital implicite ici : les actionnaires sont apporteurs de fonds, avec simplement, dans une optique contractuelle cohérente, un type de contrat différent de celui des apporteurs de capitaux rémunérés à taux fixe. Ils ne sont pas détenteurs du capital « de l'entreprise » : cela n'a ici aucune signification.

surplus créé par l'activité d'entreprise, et des modes de rémunération des différentes parties. Notons simplement que supposer que les actionnaires supportent la totalité du risque paraît hasardeux dans les conditions actuelles de fonctionnement des marchés du travail et des marchés financiers.

Théorie des contrats incomplets et (nouvelle) théorie des droits de propriété

La théorie des contrats incomplets développée par Grossman, Hart et Moore, se présente, en premier lieu, comme un essai de formalisation rigoureuse de l'analyse de l'intégration par la théorie des coûts de transaction. Elle va donc reprendre certains aspects essentiels de cette approche : la reconnaissance de l'opposition entre firme et marché, et le fait que la firme se caractérise bien par l'existence d'un pouvoir d'autorité sur les salariés. Pouvoir dont elle cherche à montrer les fondements, et cela en prenant en compte les rapports de propriété, absents chez Williamson. Elle se propose ainsi précisément d'ajouter à la théorie des coûts de transaction la prise en compte du rôle des droits de propriété. Par ailleurs, elle vise à expliquer simultanément les bénéfices *et les coûts* de l'intégration, là où la théorie des coûts de transaction recourt à deux types d'explications différentes, en faisant intervenir les problèmes de bureaucratie, et surtout la question de l'incitation et l'impossibilité d'une « intervention sélective », pour expliquer les limites de l'intégration (Williamson, 1985, chap. 6). Enfin, cette théorisation met l'incomplétude des contrats au centre de l'analyse, ce qui la rapproche encore de la théorie des coûts de transaction.

D'un autre côté, la théorie des contrats incomplets va, contrairement à ce que fait Williamson, conserver les hypothèses comportementales standards : les agents sont supposés être parfaitement rationnels et maximisateurs.

En ce qui concerne l'explication des avantages de l'intégration dans la firme sur le marché, cette théorie ne donne pas, à notre sens, une réponse fondamentalement différente de la théorie des coûts de transaction. Mais elle propose un type de formalisation différente, en particulier en ce qui concerne la cause et les implications de l'incomplétude des contrats²². Ce point mérite quelques précisions. Disons simplement ici que, refusant l'hypothèse de rationalité limitée, et donc les problèmes résultant des limites des capacités cognitives des agents, les auteurs doivent trouver un autre type d'explication de l'incomplétude des contrats. Celle-ci va reposer sur une analyse fine de ce que peuvent être les engagements et clauses incluses dans un contrat : un engagement ne sera « contractible », c'est-à-dire ne sera valablement formulé explicitement dans un contrat que dans la mesure où il sera possible d'en imposer effectivement le respect. Et cela ne sera possible que si l'engagement est « vérifiable » *par un tiers*. C'est-à-dire si le non respect de l'engagement peut être constaté par un agent extérieur (par exemple un juge). Il y a donc contrat incomplet, dans la mesure où certains engagements ne sont pas vérifiables (même s'ils peuvent être parfaitement observables par les parties contractantes, c'est-à-dire

²² Sur ce qui différencie théorie des coûts de transaction et théorie des droits de propriété, on peut se reporter à Gibbons (2005), et, en insistant sur les oppositions, à Williamson (1991, 2000) et Kreps (1996).

même s'il n'y a pas d'asymétrie d'information entre elles). L'analyse peut sembler inutilement complexe, mais c'est en fait le prix à payer pour pouvoir supposer des contrats incomplets, *tout en conservant une hypothèse de rationalité parfaite*. C'est un des points de la théorie qui a été l'objet de critiques : d'une part la notion d'incomplétude des contrats peut être jugée mal définie²³, d'autre part il est permis de se demander si elle a véritablement un sens en dehors d'une hypothèse de rationalité limitée que refusent Grossman, Hart et Moore²⁴.

Cela étant, la recherche d'une formulation rigoureuse, amène cependant la théorie des contrats incomplets et de des droits de propriété à des précisions essentielles concernant l'identité de la firme, et la question du contrôle et des rapports entre propriété et contrôle (et entre propriété et incitation).

La firme est tout d'abord définie *comme un ensemble d'actifs* (non-humains) On peut dire qu'elle apparaît comme un ensemble d'actifs soumis à une propriété unifiée, et à un contrôle unifié (Blair et Stout, 1999). On notera deux points importants: (i) contrôle et propriété sont assimilés, avec une définition du contrôle liée, comme on va le voir, à l'incomplétude des contrats; et (ii) Comme le montre les citations données en note²⁵, il existe un certain flou sur la question de savoir qui est propriétaire des actifs : l'entreprise ou un individu (qui est, peut-on penser, par là-même propriétaire de l'entreprise). Nous pensons, comme Holmstrom (1999), que, en fait, la formalisation proposée implique que c'est bien 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 inter-individuels rend difficile, sinon impossible la compréhension de la firme comme un ensemble cohérent, et ainsi la prise en compte de la production proprement dite.

Cela étant, la propriété des actifs est au cœur de l'analyse : la répartition de la propriété est importante dans la mesure où elle affecte le niveau des investissements spécifiques réalisés initialement par les agents. C'est par là que pourra être déterminée quelle répartition de la propriété (Séparation des actifs entre deux agents, ou unification sous le contrôle d'un d'entre eux) aboutit à l'optimum.

L'importance de la propriété dérive directement de l'incomplétude des contrats. Quand il n'est pas possible de spécifier à l'avance, par contrat, l'usage d'un actif dans toutes les situations possibles, c'est la propriété qui détermine qui aura le pouvoir de choisir: *la propriété d'un actif est définie essentiellement comme la détention d'un « droit de contrôle résiduel »*, c'est-à-dire comme le droit de choisir les usages d'un actif, dans la limite de ce qui est permis par le droit, la coutume, ou des contrats antérieurs et donc comme *le droit d'exclure les autres de l'usage de l'actif*. Ce qui permet à Hart

²³ Voir sur ce point Tirole (1999).

²⁴ Certains faisant remarquer que si le tiers ne peut pas « vérifier » le respect d'un engagement, c'est parce qu'il a lui-même une rationalité limitée !

²⁵ Voir Grossman et Hart, 1986 ; Hart (1989), qui identifie la firme à : “all the non-human assets that, belong to it, assets that the firm's owner possess by virtue of being the owner of the firm”; ou Hart et Moore (1990): “we identify a firm with the assets that is owners control”, et plus loin: we identify a firm with the assets it possesses”.

(1995, p. 29) d'écrire: « la propriété est source de pouvoir, quand les contrats sont incomplets ». De plus, ce pouvoir sur les choses devient ainsi un pouvoir sur les hommes (sur les travailleurs), dans la mesure où ceux-ci détiennent certaines compétences qui sont « asset-specific », c'est-à-dire qui ne peuvent s'exercer que moyennant l'accès à certains actifs : « cette autorité sur des actifs se traduit par une autorité sur les personnes » (Hart et Moore, 1990). On ne s'étonnera pas que Hart (1995 : 5) rapproche cette conception de l'analyse que fait Marx des rapports entre capitalistes et travailleurs, et de la place qui y est donnée à la propriété des moyens de production, comme instrument du contrôle des travailleurs.

Encore faut-il noter que ce contrôle (Ou l'autorité) sur les salariés a, dans ces analyses, un contenu très limité : il se ramène au pouvoir d'exclure de l'usage de l'actif, autrement dit, au pouvoir de licencier. Mais ce pouvoir existe, tout aussi bien, dans un contrat de prestation de service. Ainsi, la relation entre employeur et salarié dans la théorie des droits de propriété ne se distingue pas véritablement d'une relation de service, autrement dit d'une relation de marché. Pour véritablement distinguer firme et marché, il faut une distinction claire entre contrat de vente et contrat de travail, et entre contrat interindividuel et contrat entre individu et firme. Cela ne peut se faire qu'en prenant en considération le pouvoir plus global de l'employeur de décider de l'action de l'employé et de la contrôler, ce que l'on entend en général quand on parle de hiérarchie. Une des raisons pour laquelle cet aspect est ignoré est que la question de l'organisation de la production proprement dite, et de la coordination *entre les travailleurs*, n'est pas étudiée (Ce que reconnaissent Hart et Moore, 1990 : 1152). On retrouve ici un des problèmes majeurs de pratiquement toutes les approches contractuelle : l'ignorance de tout ce qui touche à l'organisation du travail et de la production, c'est-à-dire au cœur de l'activité de la firme.

Notons encore deux carences non négligeables. Un autre aspect est laissé de côté : l'employeur, propriétaire des actifs est – de fait - aussi le propriétaire du produit. Ce qui peut être considéré comme un de ses attributs majeurs (Ellerman, 1992). Enfin, la théorie des droits de propriété suppose que les droits de contrôle résiduels sont non transférables, ce qui entraîne que l'on a une firme sans managers (Holmstrom, 1999; Gibbons, 2005). On serait donc tenté de dire que la théorie des droits de propriété ignore en définitive aussi bien la relation d'emploi que la relation actionnaires-managers. Il y a, derrière ces problèmes, une question plus générale, sans doute inhérente aux approches contractuelles centrées sur l'analyse de relations interindividuelles, le plus souvent bilatérales : l'absence de prise en considération de l'entreprise comme entité propre, et de ses caractéristiques.

La prise en compte de la propriété implique bien évidemment de spécifier qui est propriétaire, et de quoi. Or, la théorie des droits de propriété porte sur la détention des actifs *par des individus*, et non pas par l'entreprise. C'est ce que critique Holmstrom (1999), en faisant remarquer pertinemment qu'une caractéristique essentielle de l'entreprise moderne est le fait qu'elle détient elle-même la plupart des actifs productifs. C'est bien reconnaître que pour comprendre l'entreprise il faut commencer par partir du fait qu'elle constitue une entité propre. C'est bien la firme qui est propriétaire des actifs, de même

que c'est la firme -- et non pas la direction ou le manager -- qui entre dans une relation contractuelle avec les salariés, comme avec d'autres parties. Comme le dit Chandler (1992): "the firm is a legal entity – one that signs contracts with its suppliers, distributors, employees and often customers". C'est aussi une entité qui est, elle-même, « a tradable commodity » (Putterman and Kroszner, 1996), ce qui n'est pas une propriété mineure, comme on le constate tout particulièrement aujourd'hui avec l'importance prise par les opérations de fusion-acquisition.

2. UNE VISION ALTERNATIVE : LA FIRME COMME « NŒUD DE COMPETENCES »

Nettement distincte, voire opposée sur des points essentiels aux visions contractuelles de la firme que nous venons de présenter, une approche de la firme mettant au centre la question des compétences qui lui sont spécifiques s'est progressivement affirmée, pour aujourd'hui se présenter comme une véritable alternative à l'approche contractuelle.

Ce que nous qualifions ici « d'approche basée sur les compétences » (ABC) regroupe de fait un ensemble de propositions et de constructions qui ne sont pas toujours exactement homogènes. Pourtant ces constructions outre qu'elles sont largement complémentaires partagent une série de traits et de fondements communs qui permettent d'identifier cette approche et de la séparer des approches contractualistes.

Nous nous proposons tout d'abord de présenter les origines et les sources de cette approche, avant d'en présenter le contenu tel qu'il s'est progressivement constitué par enrichissements successifs.

Les Trois Origines et les Trois Sources de l'approche

Avec le recul du temps on peut considérer que l'ABC s'est construite à partir de trois sources.

L'origine commune et qui constitue aussi un fondement partagé par les différentes variantes ou composantes de l'ABC est constitué par les propositions posées au coeur de *l'approche behaviouriste* de la firme, telles qu'elles ont été systématisées dans une série de travaux fondateurs par Simon, Cyert et March dès les années 1960. Comme nous le montrerons en détail par la suite, la vision behaviouriste de la firme s'est constituée en rejetant l'hypothèse de rationalité substantielle et celle qui est lui attachée de maximisation des comportements. Dès lors qu'est écartée la vision de la firme comme capable de produire des réponses automatiques et des réponses rationnelles permettant de satisfaire aux contraintes à son environnement, la question centrale qui s'est posée est celle d'élucider comment au sein de la firme s'effectue le « processus de prise de décision » ? De quels dispositifs internes de traitement des informations dispose-t-elle pour fournir les réponses aux questions qui lui sont posées ?

Pour le dire de manière plus technique, quel type de « processeur d'informations » la firme est-elle ? Telles sont les interrogations essentielles qui sont au fondement de la formation de l'approche behaviouriste et qui vont constituer l'un des fonds communs de l'ABC.

Sur le terreau commun formé par l'idée que la firme est le lieu de la mise en place de dispositifs spécifiques un moment essentiel de la construction de l'ABC est constitué par la contribution séminale de Penrose et les développements auxquels celle-ci a donné lieu. Dans son livre Penrose – en écho aux travaux de Chandler, mais en donnant à ses intuitions une extension plus large - est la première à poser qu'au-delà de la seule gestion des *informations* la firme se présente aussi comme une collection de « ressources ». Dès lors, l'art du management insiste-t-elle, est celui de l'aptitude à gérer ces ressources, les combiner les articuler pour permettre les meilleures performances. Cette approche connaîtra – comme il fallait s'y attendre – des développements importants avec les contributions venues du management stratégique²⁶

C'est sur ce terrain –celui de l'exploration des ressources dont la firme est le lieu- que va s'engouffrer l'approche évolutionniste, qui constitue la troisième source d'enrichissement de l'ABC. Les contributions des auteurs de ce courant : (Nelson et Winter, Dosi, Marengo,..) vont puissamment contribuer à faire basculer la représentation de la firme, en insistant sur le fait que fondamentalement elle doit être pensée comme « répertoire » et un processeur de connaissances et compétences. En mettant en avant le rôle des routines définies comme les « savoir-faire (skills) des organisations » et conçues comme « dispositifs de résolution de problèmes » (*problem solving devices*), en insistant sur le rôle décisif des apprentissages organisationnels, le basculement s'opère : de « nœud de contrats » la firme devient « noeud de compétences ».

Disons d'emblée que même si elle dotée d'une forte identité, l'ABC constituée comme nous venons de le rappeler, d'apports provenant de sources différentes, n'est pas exempte de tensions, voire de contradictions – entre les différents développements qu'elle héberge et qui la constitue. D'une présentation à l'autre les inflexions ne sont pas portées sur les mêmes points, et partant ne conduisent pas nécessairement vers les mêmes propositions ou conclusions quant à ce qui constitue le cœur de la firme. Il n'empêche, en dépit de ces tensions et contradictions, les constructions proposées finalement se fortifient l'une l'autre, précisent et enrichissent une vision de la firme qui se distingue nettement de celle livrées par l'approche contractuelle.

²⁶ Wernerfelt (1984), Rumelt (1984), Teece et al (1994) en particulier viendront enrichir la réflexion. Une bonne présentation et revue des contributions du management stratégique à l'approche initiale de Penrose est proposée dans Foss (1997).

Précisons ces points, avant, pour conclure cette section, d'indiquer quelques unes des questions non résolues qui font que l'approche est toujours le lieu de débats et de tensions entre ses principaux contributeurs.

La matrice « comportementale » commune : la firme comme processeur d'information

Dans l'introduction qu'il consacre à la présentation de ses essais, Cyert est explicite sur ce qui l'a conduit à se séparer de la théorie de la firme alors dominante et de proche en proche à poser les fondements d'une théorie alternative, désignée depuis comme théorie « behaviouriste » de la firme. Etudiant de Stigler et de la théorie des oligopoles. Cyert rapporte comment il est vite frappé par le fait que la théorie de la firme qui prévaut alors est celle selon laquelle « the external markets forces are assumed to be dominant » (Cyert, 1988 : xi), une conséquence directe de ce présupposé étant que ... « the behaviour of the firm is predictable regardless of size, industry, organizational structure and so on » (idem). L'insatisfaction vient surtout de ce que "... there is no internal structure to the firm and there is no place in the theory for any influence on decisions stemming from the behaviour of individuals within the organization" (idem). Cette position lui apparaît comme inacceptable car contraire non seulement à toutes les observations empiriques, mais aussi parce qu'elle manque l'essentiel de ce qu'est une firme : *une structure – toujours singulière - de prise de décisions*, seule à même d'expliquer l'existence de trajectoires et de performances différentes d'une firme à l'autre, y compris bien sûr lorsqu'elles opèrent dans le même secteur d'activité

Dès lors, élucider comment « informations are gathered and processed within the organization » (...) devient ainsi un axe majeur du programme de recherche sur la firme qui s'élabore. Etant posé que la firme, au contraire de ce qui prévaut dans les approches de la « firme point »²⁷, est dotée d'une « structure interne » de gestion de informations, la question clé qui structure le nouveau programme de recherche est alors celle de comprendre comment s'effectuent au sein de la firme, les « processus de prises de décision » (decision making processes).

L'idée que la firme n'est pas « mue » par des forces externes auxquelles elle ne fait que s'ajuster mais qu'elle est le lieu de prises de décision qui dépendent des interactions entre individus qui la compose modifie radicalement l'état des choses. En se développant et en intégrant les apports souvent décisifs de Simon, la représentation de la firme s'épaissit se précise. En définissant une organisation comme « ...a system of coordinated actions among individuals and groups whose preferences, information and knowledge differ... » (March et Simon, 1993), les auteurs entendent mettre l'accent sur le fait de l'instabilité essentielle qui est au cœur de la firme. Dès lors qu'y « diffèrent » à la fois les

²⁷ Sur la représentation de la « firme point » infiniment déformable et mue par les seules forces du marché, voir les développements que nous avons consacrés dans notre ouvrage Coriat et Weinstein (1995)

« préférences », les « informations » et les « connaissances » dont sont dépositaires les agents, « le conflit » est l'état normal de la firme. March et Simon en font même un point central de la théorie des organisations en posant que « Organization Theories describe the delicate conversion of conflict into cooperation , the mobilization of resources and the coordination of efforts that facilitate the joint survival of an organization and its members » (idem). Partant, la prise de décision est un processus dont le résultat est largement imprévisible.

Le processus de prise de décision s'effectue en effet sous un registre borné par deux séries de déterminations : d'une part l'information dont dispose les agents est imparfaite et ceux-ci n'opèrent qu'en rationalité limitée, d'autre part la firme est le lieu de conflits de préférences et d'intérêts entre individus et groupes. « La firme est un processus adaptatif, conduit par des êtres humains dotés de capacités de traitement des informations limitées » Cyert et Kamien (1998 : 111). Les itérations ne sont pourtant ne sont réductibles à un jeu à la Sisyphe : toujours recommencées. Des processus d'essais et erreurs vont naître, par apprentissage, des micro-régularités qui serviront de points d'appui dans le processus de prise de décisions. De telles micro-régularités sont désignées par les auteurs comme des « routines », définies alors strictement comme des « standard operating procedures » venant soulager le processus de prise de décision²⁸.

L'idée que la firme est un lieu de conflits d'intérêts qu'il faut cependant arbitrer pour assurer la survie de l'organisation de chacun de ses membres est poussée à ses extrémités. Cyert soutiendra en effet que la firme peut être vue comme une « coalition » résultant de multiples négociations entre ses participants. Celles-ci donnant lieu à des « side-payments » qui ne sont tous nécessairement de nature monétaire : les « rémunérations » peuvent prendre la forme de gratifications diverses : promesses d'avancements, attribution de moyens en personnels et en équipements, avantages en nature divers.... En contrepartie les subordonnés s'engagent à satisfaire des « sub-goals » qui constituent autant de points d'appui dans les processus de contrôle que mettent en place les dirigeants. Ce processus de direction et de contrôle constitue un coût pour l'organisation. Il consiste en une dépense interne qui relève d'un « budget discrétionnaire » (managerial slack) dont dispose le dirigeant et dont il use pour assurer la cohésion de l'organisation et lui permettre d'atteindre ses objectifs. Cette « dépense » peut-être plus ou moins lourde (suivant la nature et l'importance de tensions et des conflits internes à l'organisation) et vient plus ou moins fortement grever ses performances. Un « bon manager » est celui qui sait minimiser cette dépense, ce « slack ».

²⁸ Les routines des behavioristes ne doivent pas être confondues et assimilées aux routines des évolutionnistes. Les premières relèvent strictement du traitement des informations dans le cours du processus de prise de décision, les secondes sont des ensembles de savoir faire des protocoles de mise en œuvre des connaissances et par là des compétences organisationnelles. Nous reviendrons en conclusion de cette section sur cette distinction essentielle et ce qu'elle implique.

Il résulte de ces considérations que les décisions qui émanent des dirigeants sont toujours et nécessairement « sous optimales », les ajustements se font hors de l'équilibre, loin des critères de maximisation. L'hypothèse héroïque, au coeur de la théorie de l'agence et selon laquelle contrats et incitations peuvent permettre de résoudre les symétries d'information et finalement rendre possible des comportements de maximisation, n'a ici aucune place. Elle est « hors champ ». Le monde de l'entreprise des behavioristes est un monde d'asymétries de pouvoirs et de conflits d'intérêts où, de surcroît, les dissonances cognitives sont essentielles et constitutives des relations entre agents. Seuls les compromis du « satisficing » peuvent permettre à l'organisation de se reproduire sans heurts majeurs.

L'apport de Penrose : la firme comme lieu de gestion et de création de ressources intangibles

A partir de ce socle, une direction complémentaire de recherche sur la firme va être empruntée par un courant qui autour de Penrose et de Chandler contribuera de manière décisive à déplacer encore le centre de l'analyse en insistant sur la nécessité de prendre en considération le fait que la firme n'est pas seulement un lieu de traitement des informations mais aussi et tout autant *un lieu de déploiement de compétences spécifiques*.

C'est sans doute à Chandler qu'il revient, dans son maître ouvrage, d'avoir le premier donné tout son éclat à cette thèse. A partir d'investigations historiques approfondies et répétées Chandler (1962) (1977) (1990), met en évidence un « changement de forme de la firme », qui de « unitaire » devient « multidivisionnelle ». Au coeur des nouveaux types de firme qui vont naître de la grande métamorphose qu'elles vont connaître, Chandler voit opérer ce qu'il désigne comme « la main visible des managers », une expression soigneusement choisie pour s'opposer à l'idée que les firmes seraient mues par la « main invisible » du marché²⁹.

Pour notre objet ici, il faut surtout retenir que c'est dans cet univers conceptuel en cours de constitution qu'est alors la théorie de la firme « *managériale* », que prend place la contribution de Penrose.

²⁹ Plus tard, dans un article d'importance majeure, dans lequel le grand historien revient sur ses travaux pour les situer par rapport aux théories de la firme il soutiendra que ses contributions propres doivent être interprétées dans les cadre des théories de la firme qui placent au centre les « compétences » et non, comme on l'a cru et souvent prétendu à partir des approches menées « à la Williamson » en termes de coûts de transaction (Chandler, 1992)

Dans son ouvrage de 1959, une proposition essentielle de l'auteure, et qui s'avèrera être de grande portée et conséquence est de caractériser la firme comme une « ... *collection of productive resources* » (Penrose, 1959). Celles-ci désignent pour Penrose, l'ensemble des actifs tangibles et intangibles qui pourront être mobilisés pour l'accomplissement des objectifs de la firme et l'amélioration de ses performances³⁰. A côté des ressources tangibles : la qualité des équipements, la gamme des produits offerts..., les ressources intangibles que constituent les compétences des salariés, celles des dirigeants en particulier, les ressources organisationnelles (le mode de traitement des informations) sont privilégiées. Dans la vision de Penrose ce qui importe c'est le « *service* » rendu à la production par les ressources : « ...strictly speaking, it is never *resources* themselves that are the 'inputs' in the production process, but only the *services that resource can render* (Penrose, 1959, nous soulignons).

³⁰ Wernerfelt, un des théoriciens importants de l'approche compétence based, apportera sur ce point d'utiles précisions en posant que "A firm's resources at a given time could be defined as those (tangible and intangible) assets which are tied semi-permanently to the firms ... » Wernerfelt (1984)

La compétence d'une firme n'est pas le résultat d'une addition du stock de ressources qu'elle héberge et dont elle dispose, mais bien de la capacité d'en tirer partie à partir des *agencements* que la firme est capable de mettre sur pied pour exploiter les ressources dont elle dispose. Penrose est explicite sur ce point quand elle fait observer que « The services yielded by ressources are a function of the way in which they are used... » (idem). Pour toutes ces raisons on comprend que pour Penrose le rôle clé est tenu par la « structure administrative » mise en place par le management et sa propre habileté à en tirer partie. C'est là que se joue la qualité des « services » qui pourra être obtenue des ressources de la firme. Clairement Penrose rejoint ici les intuitions de Chandler et se sépare de l'approche néo-classique standard. Cette séparation s'affirme doublement :

- d'une part parce qu'elle insiste sur le fait que *l'allocation des ressources* au sein de la firme ne s'effectue pas suivant des procédures « automatiques » - comme ils sont postulés dans la théorie de l'allocation par les prix- mais *résultent de choix volontaires et discriminants* des managers ;

-d'autre part et surtout, pourrait-on ajouter – en ce que l'activité des managers ne se réduit pas à la seule allocation des ressources (celle-ci fût-elle conduite de manière hautement stratégique), mais aussi parce qu'elle implique leur renforcement, leur extension, leur démultiplication. La firme n'est pas seulement- un lieu d'utilisation d'un stock de ressources, elle est aussi et tout autant un lieu *de création de ressources nouvelles*. Précisons encore sur ce point que, dans la perspective qui est la sienne dans son ouvrage de 1959 (celle de la *croissance* des firmes), cette capacité à faire croître les ressources de la firme est évidemment capitale

Ces visions de Penrose, vont connaître une série de développements majeurs. Et tout spécialement dans le domaine du management stratégique. C'est sur le terrain établi par Penrose qu'une série de contributions devenues aujourd'hui des classiques de la théorie du management stratégique vont s'élaborer. Ainsi de la théorie des « compétences cœurs » (core capabilities) de Prahalad et Hamel. Dans leur article de 1990, les auteurs s'appuyant sur les travaux antérieurs du courant initié par Penrose font franchir un pas à l'analyse. Ils soutiennent en effet la thèse que loin de devoir être assimilée à une collection de ressources, chaque firme se distingue, peut et doit être identifiée par ses « compétences cœurs ». Celles-ci s'affirment et se révèlent dans la capacité qu'à une firme d'utiliser les ressources qui sont les siennes pour les assembler, les combiner et les faire converger vers une offre de produits (ou de services) qui vont constituer sa singularité et déterminer sa position sur le marché. La capacité à concevoir et offrir des produits demandés et désirés par le marché, non facilement reproductible par les concurrents, lui permettant de ce fait même de prélever des rentes de surprofit est au cœur de la théorie du management. Les compétences cœurs – celles qui importent - ne sont *pas* les compétences technologiques de la firme, mais bien ses compétences en management et en organisation. Ce sont ces dernières qui permettent d'offrir des produits – en général technologiquement évolués, mais non nécessairement dans tous les cas – et rendent possible d'occuper

des positions fortes sur le marché. La théorie ultérieure de la construction de l'avantage compétitif – au cœur du Management Stratégique - trouvera ici l'un de ses fondements essentiels.

Le développement évolutionniste : la firme et ses routines comme structures de résolution de problèmes et comme processeur de connaissances

Avec les évolutionnistes, l'approche va connaître de nouveaux développements. Les apports des auteurs de ce courant à la théorie de la firme sont multiples et importants³¹. Dans la perspective qui est ici la nôtre : situer les apports évolutionnistes à l'ABC, il faut surtout retenir le nouveau glissement qu'opèrent les évolutionnistes. Leurs contributions peuvent en effet être lues comme assurant un basculement qui peut être résumé dans les deux propositions solidaires et complémentaires suivantes :

- la firme ne doit pas être pensée seulement comme un lieu de gestion des informations, elle doit être vue comme un outil de coordination et de traitement de *connaissances* : les firmes sont des *réservoirs de compétences (loci of competences)*

- cette propriété des firmes tient elle-même au fait que ce qui la structure et la singularise consiste en un ensemble de *routines*, qui constituent autant de procédures de résolution de problèmes ; chaque firme se distinguant des autres par l'ampleur et la nature du réservoir de compétences qu'elle abrite.

A l'origine de la démarche évolutionniste il y a en effet cette double observation clé que, contrairement à ce que présuppose la théorie standard : i) les firmes *diffèrent* et ii) diffèrent de manière *persistante*. Ces différences concernent non seulement la « nature » des firmes mais aussi leurs performances. Que celles-ci soient considérées dans le court ou le long terme, nulle « convergence » n'est observable. La « variété » est ainsi essentielle au monde des firmes. Elle n'est ni accidentelle, ni temporaire, mais constitutive de leur être même. La seule théorie de la firme possible est celle qui se montrera capable de rendre compte de leur variété, en tant que mode normal de leur existence.

Cette variété des firmes, les évolutionnistes vont en rendre compte en faisant observer que pour l'essentiel les décisions dans les firmes, ne résultent pas de la délibération, mais de procédures « routinières » qui résultent soit d'interactions entre les agents, soit d'apprentissages auxquels ont été soumis les individus qui composent la firme.

Il faut souligner ici que même si des antécédents peuvent être trouvés à la notion de « routines » (en particulier Cyert et March (1963)), la catégorie de routine acquiert avec l'ouvrage de Nelson et Winter en 1982 un statut et importance toutes nouvelles. Les évolutionnistes contribuent en effet de manière décisive à asseoir la thèse l'idée que la firme n'est pas seulement un processeur d'informations, mais

³¹ Pour une présentation de la théorie évolutionniste de la firme, on se reportera à notre ouvrage Coriat et Weintein, 1995, ainsi qu'à notre article Coriat et Weintein, 1998.

aussi un lieu de gestion de *connaissances*. Tout tient ici au fait que, chez Nelson et Winter, les routines sont définies comme l'équivalent pour les organisations de ce que sont les "skills" chez les individus : "*individual skills are the analogue of organizational routines*" (Nelson et Winter, 1982 : 73) affirment nos auteurs. Les routines - comme les skills - sont entendus dans un sens extrêmement général et sont définies, volontairement, de manière extensive : "*Nous utilisons "routines" d'une façon hautement flexible, tout comme "programme" (ou encore "routine") est utilisé dans une discussion sur la programmation d'un ordinateur*" (*idem*). Comme pour un programme d'ordinateur, une routine ... « fait référence à un modèle d'activité répétitif par une organisation entière, ainsi qu'à une compétence individuelle". La dimension de "répétitivité" est essentielle. Par principe l'existence de "skills" (individuels) comme de routines (organisationnelles) implique l'*automaticité* de leur mise en oeuvre et de leur déploiement. C'est d'ailleurs ce qui explique que les routines sont économiquement efficaces, et s'imposent face à la délibération ou au contrat plus lourds en coûts de coordination. Une fois acquises les routines se déploient sans heurts, sans délais et sans coûts supplémentaires. Si chaque routine particulière constitue un savoir faire particulier, une manière d'associer et de combiner des compétences fragmentaires incorporées dans des individus pour réaliser une tâche, prises ensemble les routines forment la "*mémoire organisationnelle*" des entreprises. Elles constituent un stock de savoir faire dans lequel les agents puisent pour assurer le bon déroulement des opérations au sein des organisations. Point décisif les répertoires de réponse que constituent les routines consistent aussi bien en "*la manière de faire les choses*", "*qu'en la manière de déterminer ce qu'il faut faire*". (*id*) Les propriétés que l'on vient de rappeler sont ce qui permet de caractériser les routines comme des "*problem solving*" devices : des protocoles de résolution de problèmes. C'est à travers eux que les firmes font face à leur environnement, produisent les réponses adaptées³². Elles constituent diront les évolutionnistes « la compétence foncière » des firmes.

Les routines caractérisées et définies comme elles le sont, on comprend pourquoi (et en quoi) les firmes diffèrent, et diffèrent de manière persistante. Chaque firme dispose d'un ensemble *singulier* de routines qui constitue sa « compétence foncière » propre. Au cours du temps cette compétence évolue, s'enrichit (ou s'appauvrit), se développe suivant une trajectoire continue, où connaît des bifurcations (par exemple, en cas d'acquisition de firmes possédant d'autres compétences, ou d'embauches d'individus possédant des compétences nouvelles et originales), mais rien à priori ne permet de penser que ces évolutions doivent converger vers un quelconque idéal type . La notion de « firme représentative » n'a ici aucune place légitime. Au demeurant tous les modèles évolutionnistes sont construits sur cette hétérogénéité essentielle des agents, même si des processus

³² Les auteurs vont fort loin dans cette voie lorsqu'ils soutiennent que : "... even the sophisticated problem solving efforts of an organisation fall into quasi-routines patterns, whose general outlines can be anticipated on the basis of experience with previous problem solving efforts of that organisation". (Nelson et Winter, 1982 : 136), suggérant ainsi que l'automatisation du traitement des problèmes par les routines peut connaître une très grande ampleur.

de sélection font que toutes les espèces ne sont pas appelées à survivre en présence de changements de l'environnement

Cet accent sur l'importance des routines, leur mise au centre de la théorie de la firme, achève ainsi un parcours commencé avec les apports des théoriciens comportementalistes et poursuivi avec Chandler et Penrose. Au fil des élaborations la firme s'est considérablement enrichie et épaissie. De processeur d'informations elle s'est muée en processeurs de connaissances. Son existence tient au fait qu'elle constitue un véritable « nœud de compétences ».

Pour autant, les développements qui conduisent des behavioristes aux évolutionnistes ne sont pas un long fleuve tranquille. Et si entre les trois sources qui ont alimenté l'ABC les complémentarités sont évidentes et essentielles, il n'en reste pas moins qu'existent entre elles des zones de tensions, d'indécisions qui sont autant d'incitations à poursuivre la réflexion. C'est sur ces tensions que nous voudrions conclure cette section.

Tensions et Questions autour de l'approche

Trois séries de tensions internes à l'ABC peuvent être repérées et assurent le dynamisme des débats entre auteurs.

Une première série d'interrogations, décisives s'il en est, a trait aux protocoles qui sous-tendent le processus même de prise de décision. Tout tourne ici autour du poids relatif à attribuer à la *délibération* par rapport aux *routines*. Chez Cyert et March comme chez Simon, la délibération tient clairement un rôle clé. Si les agents ne sont dotés que d'une rationalité « limitée », celle-ci pour autant n'en opère pas moins pleinement. Les décisions se prennent à travers de processus de « search », par itérations et interactions successives. Jusqu'à l'établissement du compromis auquel préside le satisficing. S'il advient c'est en raison du fait que quoique tout oppose les participants de l'organisation – dont il faut rappeler que les « préférences, les informations et les connaissances diffèrent » (cf. supra), « la survie conjointe de l'organisation et de chacun de ses membres » dépend de l'établissement du compromis. De là que sauf circonstances extrêmes conduisant à l'explosion de l'organisation, le compromis finit toujours par s'établir.

La vision des évolutionnistes est sur ce point assez différente. Chez eux, ce n'est pas la délibération mais les routines qui sont au coeur du processus de prise de décision. Et si celles-ci sont entendues comme des « dispositifs cognitifs » l'insistance est mise sur le fait qu'elles reposent sur de l'automatisme. Une fois acquises, les savoirs faire et compétences dont elles sont l'expression revêtent un caractère « tacite ».

La machine organisationnelle qui prévaut dans chacune des approches est donc assez différente. Comme le notent Nelson et Winter eux-mêmes ... « the sort of choice that takes place in the process of exercising a skill is choice without deliberation » (1982 : 82)

Cette première différence en recouvre une autre, sur laquelle à notre sens, Nathingale (2003) et à sa suite Foss (2003), insistent avec raison. Dans leurs articles consacrés à des relectures de Nelson et Winter, ces deux auteurs – quoique à partir de points de vue différents – ont en commun de s’interroger sur le point de savoir quelle est finalement l’influence relative de Simon et de Michael Polanyi dans la théorie des routines. Foss en particulier note qu’à de multiples reprises dans leur essai, Nelson et Winter définissent les routines comme résultant de « *rules of thumbs* », de « *habits* » dont les agents héritent, où qu’ils imitent de leurs partenaires ou concurrents. Au demeurant la notion même de *tacitness* – attribut essentiel des routines – est directement inspirée de, et empruntée à Polanyi. Jusqu’où cette acception des routines reste-elle compatible avec la notion de « standard operating procedures » qui définit la routine chez les behaviouristes ? En dépit des revendications explicites de leur filiation aux auteurs behaviouristes³³, l’engagement d’une théorie des routines conçues comme skills et instruments de mise en œuvre de compétences, conduit les évolutionnistes sur un champ et des théorisations qui sont largement étrangères aux behaviouristes. C’est d’ailleurs ce que Nelson et Winter reconnaissent presque explicitement lorsqu’ils écrivent : « ... in contrast with to the usual quest for microfoundations in economics, seeking consistency with rationality assumptions, our quest is for consistency with the available evidence on learning and behaviour at both *individual* and *organizational* levels » (Nelson et Winter, 2002 : 31). Les micro-régularités que constituent les routines qui sont à la fois “tacites” et des « réservoirs de connaissances » ne paraissent pas pouvoir être déduites de la seule rationalité limitée comme le sont les « standard operating procedures » des behaviouristes³⁴.

Enfin, et pour nous, là est la zone de tension majeure, force est de constater que des behaviouristes aux évolutionnistes la théorie de la firme a connu un rétrécissement majeur. La caractérisation donnée des routines par les évolutionnistes les conduit, comme nous allons le rappeler, à *mettre les conflits*

³³ « ...we accept and absorb into our analysis many of the ideas of the behaviourist school “ écrivent-ils, en se référant dans ce passage à l’hypothèse de rationalité limitée. Ailleurs ils sont plus explicites encore écrivant “The view of firm behaviour built into evolutionary economic theory fits well with the theory of firms contained in modern organization theory, especially the part that shares our own debt to Carnegie school (March et Simon, 1958, Cyert and March, 1992)”, (Nelson et Winter, 2002 : 42).

³⁴ Ces considérations conduisent Foss dans l’article cité (Foss, 2003), à reprocher aux évolutionnistes l’inconsistance – ou l’absence – des fondements micro-économiques. Foss voit dans les contradictions pointées plus haut la démonstration que l’individualisme méthodologique pourtant revendiquée par les auteurs se trouve à de multiples reprises, mis en défaut.

d'intérêt entre parenthèses. Chez eux les « conflits » ne sont traités que sous la forme de simples « dissonances cognitives. »

Cette affirmation mérite quelques mots d'explication. En effet, en plus d'un endroit, les évolutionnistes affirment que la firme est bien le lieu de conflits d'intérêts entre agents et que la dimension économique et "sociale" de ces intérêts peut être cruciale. Nelson et Winter (1982) eux mêmes sont clairs sur ce point. Mais il s'agit là finalement que de purs effets de style. Car après avoir reconnu - à propos de la définition des routines qui sont les modes de coordination par excellence à l'intérieur des firmes - que la prise en compte des conflits d'intérêts entre agents est essentielle, ils définissent les routines organisationnelles à partir de situations de trêves ("*truce*"), où le conflit est par définition annulé (ou suspendu), comme si la routine pouvait être correctement décrite et définie sans la prise en compte des dimensions de coordination de conflits d'intérêt qu'elle inclue, pensons nous, nécessairement³⁵. En ce sens, il nous paraît juste de dire que, même si mention est faite ici ou là de la nécessité de prendre en compte les conflits entre acteurs sociaux, la contribution évolutionniste s'est faite autour d'un concept de "conflit" qui finalement est rapportable à et est traité comme relevant de la problématique des seules dissonances cognitives.

Il est en effet très remarquable que, dans l'état actuel des choses, la théorie évolutionniste de la firme ne dise rien sur deux des dimensions fondamentales de la firme que sont : (1) les rapports entre dirigeant et salariés, c'est-à-dire rien moins que la nature de la relation salariale, (2) les rapports entre gestionnaires et propriétaires (ou actionnaires) qui sont pourtant au centre de la théorie de la firme depuis l'émergence des thèses managériales. Penrose par exemple (pour ne rien dire de Chandler chez qui la relation actionnaire/manager est constitutive de la firme « moderne ») consacre à cet aspect des choses des développements importants.

Des behavioristes qui placent le conflit au coeur même de la théorie des organisations, aux évolutionnistes qui l'éliminent presque entièrement de leurs constructions, - et ce malgré l'insistance des contributeurs managériaux sur ce point, la théorie de la firme s'est comme vidée d'un de ses constituants essentiels³⁶.

³⁵ Une illustration de cette dimension des routines (comme abritant et exprimant des conflits d'intérêts) est donnée dans Coriat et Dosi (1998) à propos des routines nées de l'application du taylorisme dans les usines américaines ou du Ohnisme chez Toyota.

³⁶ Une exception majeure est constituée par l'article de Coriat et Dosi (1998, déjà cité) qui prend pour objet, précisément, de définir les routines à partir de leur double dimension (i) « cognitives » comme *problem solving devices* ; (ii) mais aussi dans la fonction qu'elles assument « d'encadrement » de contrôle et finalement de "gouvernance" sur le travail, étant posé que l'on ne saurait postuler d'un côté des règles et des routines "cognitives" et de l'autre des règles et des routines "disciplinaires", mais que ce sont bien les mêmes routines, ou systèmes de routines et les mêmes formes organisationnelles qui structurent les dynamiques d'apprentissage et les processus de gestion des conflits, et de répartition du surplus. Mais force est de constater que cette vision de la double dimension des routines n'a pas été intégrée dans le fonds communs de l'approche évolutionniste, qui massivement est restée figée dans une vision des routines pensées comme « truces ». La raison en est sans doute que la prise en compte de cette double dimension des routines, aurait impliqué une reconsidération profonde de la théorisation des routines et de leurs modes d'action, et finalement de la théorie de la firme elle-

III. CONCLUSION

La théorie économique nous offre aujourd'hui une vision de la firme éclatée : les deux grands courants que nous avons abordés s'ignorent pour l'essentiel et il subsiste des différences, si ce n'est des oppositions majeures à l'intérieur de chacun d'entre eux. L'opposition entre la théorisation contractuelle – la firme comme *nœud de contrats* – et la théorisation fondée sur les compétences – la firme comme *système de compétences* – reste bien à notre sens au centre des différences de conception. Cette opposition apparaît très clairement si l'on confronte le contractualisme, fidèle aux fondements néo-classiques (théories de l'agence et des droits de propriétés) et les évolutionnistes. Elle porte à la fois sur la nature des questions posées, et sur les fondements théoriques. Comme le disent Dosi et al. (2003), la firme est structurée autour de deux ordres de dispositifs : le premier qui renvoie à l'organisation et la division du travail et à l'activité de production ; le second à l'ensemble des systèmes et procédures d'incitation et de contrôle. D'où deux ordres de questions touchant d'un côté aux « problem-solving features » des organisations, et de l'autre aux problèmes de confrontation entre les intérêts et les objectifs divergents des individus et des groupes constituant l'organisation. Les approches contractuelles ne traitent pratiquement que la deuxième dimension, *et la traitent à leur manière*, c'est-à-dire sur la base des hypothèses de la théorie économique du comportement rationnel et de la recherche d'optimum parétiens, par la méthode de l'équilibre (en information imparfaite); tandis que les analyses évolutionnistes et compétence-based se focalisent sur la première dimension (la firme comme lieu de mise en œuvre de savoir faire), et cela sur la base d'hypothèses comportementales radicalement différentes, fondées sur la rationalité limitée et la théorisation de la *connaissance* et des apprentissages individuels et collectifs dans une perspective cognitive et évolutionnaire opposée à la méthode de l'équilibre. Le problème, cependant, est que ces deux ordres de questions sont étroitement imbriqués. Un des défis majeurs auxquels la théorie de la firme reste confrontée est ainsi de comprendre comment s'articulent ces deux dimensions.

Au-delà, l'élaboration d'une théorie « complète » de la firme suppose de prendre en compte ses différents attributs, soit, en suivant Chandler (1992) de la considérer à la fois comme entité *légal* - c'est bien l'entreprise qui détient des actifs et passe des contrats -, comme entité *administrative* (ou managériale), « for teams of managers must coordinate and monitor its different activities », comme *système de production* : « a pool of physical facilities, of learned skills and liquid capital », et enfin comme *opérateur central du capitalisme* ; sur ce dernier point, Chandler rappelle en effet avec insistance et nous semble-t-il fort opportunément que la firme est «... the primary instrument in

même. Cette reconstruction est esquissée cependant dans Coriat (2000). Une critique approfondie des routines comme *truces* et de ce que cette caractérisation implique est proposée dans Mangolte (1998).

capitalist economies for the production and distribution of current goods and services and for the planning and allocation for future production and distribution”. L’accomplissement de ce programme exige de penser la théorie de la firme comme le lieu de tensions entre trois séries d’impératifs (i) *la gestion des informations* – tant internes que venant de son environnement- ; (ii) *la création et la gestion des connaissances et des savoir-faire* qui traitent pour l’essentiel de questions relatives à l’état de la nature³⁷ ; (iii) *la gestion des conflits d’intérêts et des compromis* entre les différentes parties prenantes, apporteurs de capitaux, travailleurs, clients et fournisseurs, et au-delà les intérêts plus généraux de l’économie et de la société.

Une telle théorie de la firme devrait se construire autour de différentes composantes, explorant les différents modes de coordination et de contrôle qui structurent la firme, et leurs agencements : les formes de relations d’autorité, les systèmes d’incitation, les routines et procédures d’apprentissage. Composantes qui trouvent leur unité est leur cohérence à l’intérieur *d’architectures organisationnelles* et de *structures de gouvernance* (Aoki, 2001), bien mises en évidence notamment par les travaux de Chandler et de *systèmes institutionnels*, qui définissent notamment les cadres légaux et réglementaires à l’intérieur desquels les firmes peuvent se constituer et opérer.

Dans ce cadre il devrait alors être possible de répondre à ce qui est, à notre sens, le défi majeur auquel est confronté la théorie de la firme : expliquer à la fois, d’un côté la persistance de la diversité et l’hétérogénéité des firmes, du point de vue de leur structure (degré de diversification et l’intégration verticale notamment), de leurs stratégies, de leur base de compétences et de leurs performances, tout en rendant compte de l’existence, dans des contextes et des périodes données de formes dominantes, telles que la société anonyme (la « corporation ») ou la forme multidivisionnelle³⁸. Il ne s’agit pas, par là, de laisser de côté les apports des travaux contractuels, et des approches basées sur les compétences, mais de les repenser en revenant sur les apports plus anciens de la théorie de la firme. Dans cette perspective, la remobilisation des « grands anciens », à commencer par Bearl et Means et les auteurs du vieil institutionnalisme, Commons ou Veblen en particulier, apparaît comme un passage obligé.

Ce n’est qu’à ce prix, pensons-nous, qu’une théorie « complète » de la firme associant ses dimensions organisationnelles *et* institutionnelles peut être envisagée.

³⁷ Par « état de la nature » nous visons ici le fait que l’activité de production des valeurs d’usage exige le maniement d’informations et connaissances scientifiques et techniques qui touchent aux propriétés de la matière.

³⁸ Ce point est développé plus en détail dans notre article Coriat et Weinstein (1999) déjà cité

BIBLIOGRAPHIE

- Alchian A. A. (1987) 'Property Rights' , in J. Eatwell, M. Milgrate and P. Newman (eds), *The new Palgrave: A Dictionary in Economics*. London: Macmillan.
- Alchian A. et H. Demsetz, " Production, Information Costs, and Economic Organization ", *American Economic Review* 62, Décembre 1972.
- Aoki, M. (2001) *Toward a comparative institutional analysis*, Cambridge (Mass.): MIT Press.
- Barzel, Y. (1997) *Economic Analysis of Property Rights*. Second Edition. Cambridge (UK): Cambridge University Press.
- Biondi, Y., A. Canziani et T. Kirat (eds.) (2007), *The firm as an Entity*, Routledge.
- Blair, M. M. et L. A. Stout (1999) 'A Team Production Theory of Corporate Law', *Virginia Law Review*, 85(2) : 247-328.
- Bowles, S. (1985) 'The Production Process in a Competitive Economy: Walrasian, Neo-Hobbesian, and Marxian Models', *The American Economic Review*, 75 (1): 16-36.
- Chandler A. D., (1990). *Scale and Scope, The Dynamics of Industrial Capitalism*, Cambridge (Mass.), The Belknap Press of Harvard University Press,
- Chandler A. D., (1992) " Organizational Capabilities and the the Economic History of the Industrial Enterprise ", *Journal of Economic Perspectives*, Volume 6, N°3,.

- Chandler A. D., Hagström P. and Sölwell Ö. (1998) *The Dynamic Firm - The Rôle of Technology, Strategy, Organization, and Region*, Oxford University Press.
- Chandler, D. Jr, (1992) 'Organizational Capabilities and the Economic History of the Industrial Enterprise', *Journal of Economic Perspectives*, 6 (3): 79-100.
- Coase, R. (1937), "The nature of the firm", *Economica*, novembre. Traduction française : "La nature de la firme", *Revue française d'économie*, II, hiver 1987.
- Coriat B. & G. Dosi, (1998) "Learning how to Govern, and Learning how to Solve Problems", in Chandler et al (1998)
- Coriat B. (2000) «The Abominable Ohno Production System: Competencies, Monitoring and Routines in Japanese Production Systems» in Dosi, Nelson and Winter (ed) *The nature and dynamics of organizational capabilities*, Oxford University Press
- 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 A. D. Chandler Jr., P. Hagström et Ö. Sölvell, (eds.), *The Dynamic Firm*, Oxford: Oxford University Press.
- Coriat, B. et Weinstein, O. (1995), *Les nouvelles théories de l'entreprise*, Paris : Le livre de poche, Librairie Générale Française.
- Coriat, B. et Weinstein, O. (1998) 'Sur la théorie évolutionniste de la firme', in R. Delorme, Lemoigne, J.-L., Basle, M. et Paulré, B. (eds.) *Approches évolutionnistes de la firme et de l'industrie - théories et analyses empiriques*, Paris : L'Harmattan.
- Cyert R.M (1998) *The Economic Theory of Organization and the Firm*, Harvester Wheatsheaf, London.
- Cyert R.M and Kamien (1998) *Behavioural Rules and the Theory of the Firm*, reprinted in Cyert (1998)
- Demsetz, H. (1967) 'Toward a Theory of Property Rights', *American Economic Review*, 57: 347-349.
- Demsetz, H. (1988) *Ownership, Control, and the Firm*, Oxford: Basil Blackwell.
- Dosi G. & L. Marengo, (1994) "Some elements of an Evolutionary Theory of Organizational Competences" in R. W. England (Ed.) : *Evolutionary Concepts in Contemporary Economics*,.
- Dosi G., (1995). "Hierarchies, Markets and Power : Some Foundational Issues on the Nature of Contemporary Economic Organizations", *Industrial and Corporate Change*, volume 4, n°1,
- Dosi, G., Faillo, M. et Marengo, L. (2003) 'Organizational Capabilities, Patterns of Knowledge Accumulation and Governance Structure in Business Firms', LEM Working Papers Series, 2003/11. Sant'Anna School of Advanced Studies.
- Ellerman, D. P. (1992) *Property & Contract in Economics*, Cambridge (Mass.): Blackwell Publishers.
- Fama, E. F. (1980) 'Agency Problems and the Theory of the Firm', *Journal of Political Economy*, 88(2): 163-174.
- Foss N. J (2003) Bounded rationality and tacit knowledge in the organizational capabilities approach, an assesment and a re-evaluation, *Industrial and Corporate Change*, vol 12, n°1, April, (185-202)
- Foss N. J. (1997) *Resources, Firms and Strategies. A reader in the Resource-Based Perspective*, Oxford University Press
- Gibbons, R. (2005) 'Four formal(izable) theories of the firm', *Journal of Economic Behavior & Organization*, 58: 200-245.
- Grossman, S. et Hart, O. (1986) 'The Costs and Benefits of Ownership: A Theory of Vertical and Lateral Integration', *Journal of Political Economy*, 94(2): 691-719. Hart (1989)
- Hart, O. (1995) *Firms, Contracts, and Financial Structure*, New York: Oxford University Press

- Hart, O. et Moore J. (1990) 'Property Rights and the Nature of the Firm', *Journal of Political Economy*, 98(6): 1119-1158.
- Hayek, F. A. (1945) 'The Use of Knowledge in Society' *American Economic Review*, 35(4).
- Holmstrom, B. (1999) 'The Firm as a Subeconomy', *Journal of Law, Economics and Organization*, 15(1): 74-101.
- Jensen M. C. et W. H. Meckling, (1976) "Theories of the Firm : Managerial Behaviour, Agency Costs, and Ownership Structure ", *Journal of Financial Economics* 3, n° 4, octobre.
- Jensen, M. C. (1998) *Foundations of Organizational Strategy*, Harvard University Press,
- Jensen, M. C. et Meckling, W. (1992-1998) 'Specific and General Knowledge and Organizational Structure', in L. Werin and H. Wijkander (eds.) *Contract Economics*, Oxford: Blackwell; reprints in M. C. Jensen (1998).
- Klein, B., Crawford, R. et Alchian, A. A. (1978) 'Vertical Integration, Appropriable Rents, and the Competitive Contracting Process', *Journal of Law and Economics*, 21(2): 297-326.
- Kreps, D.M., (1996) 'Markets and hierarchies and (mathematical) economic theory', *Industrial and Corporate Change* 5: 561-597.
- Mangolte P. A. 1997 *Le concept de Routine Organisationnelle : entre Cognition et Institution*, Thèse de Doctorat de Sciences Economiques, Université Paris 13,.
- March J. G. & H. A. Simon, (1993) *Organisations*, 2nd edition, Blackwell Publishers, 1st ed, 1958, Cambridge Massachussets. Trad. française, préface de Michel Crozier, Paris, Dunod, (1993).
- Marengo, L. et Dosi, G. (2005) 'Division of labor, organizational coordination and market mechanisms in collective problem-solving', *Journal of Economic Behavior & Organization*, 58: 303-326.
- Masten, S.E. (2002) 'Modern evidence on the firm' *American Economic Review*, 92:428-432.
- Nelson R. & S. Winter S., (1982) " *An evolutionary theory of economic change* ", Cambridge, Harvard University Press,.
- Nightingale P. (2003) If Nelson and Winter are only half right about tacit knowledge, which half ? A Searlean critique of 'codification', *Industrial and Corporate Change*, vol 12, n°1, April, (149-184)
- Penrose E. (1959), *The theory of the growth of the firm*, Oxford University Press, 2nd edition 1995 (with a new preface by E. Penrose)
- Prahalad C. K. and Hamel G. (1990) The Core Compétence of the Corporation , *Harvard Business Review* 66, (May/June)
- Putterman, L. et Krsozner, R. S. (1996) 'The economic nature of the firm: a new introduction', in L. Putterman et R. S. Kroszner (eds.), *The economic nature of the firm. A reader*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Rumelt R. P. (1984) "Towards a strategic theory of the Firm" in R.B Lamb (ed) *Competitive Strategic Management*, Prentice Hall Saddle River, New Jersey
- Simon H. A., (1991) " Organizations and Markets ", *Journal of Economic Perspectives*, Volume 5,
- Simon, H. A. (1951) 'A formal theory of employment relationship', *Econometrica* 19: 293-305.
- Tirole, J. (1999) 'Incomplete Contracts: Where Do We Stand?', *Econometrica*, 67(4): 741-781.
- Weinstein, O. (2007) 'The current state of the economic theory of the firm : contractual, competence-based and beyond', in Biondi, Canziani et Kirat (2007).
- Wernerfelt B. (1984) A Ressource-Based View of the Firm, *Strategic Management Journal*, 5 (171-180)

- Williamson, O. E. (1979) 'Transaction cost economics: the governance of contractual relations', *Journal of Law and Economics*, 22: 233–261.
- Williamson, O. E. (1985), *The Economic Institutions of Capitalism*, The Free Press, 1985. Traduction française : *Les institutions de l'économie*, InterEditions, 1994.
- Williamson, O. E. (1991) 'The Logic of Economic Organization', in O. E Williamson and S. G.
- Williamson, O. E. (2000), 'The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead', *Journal of Economic Literature*, 38(2): 595-613.